

Pécsi Tudományegyetem
Állam- és Jogtudományi Kar

Szabó Imre Szilárd

Doktori (PhD) értekezés



Témavezető

Dr. habil. Berke Gyula

tanszékvezető egyetemi docens

Budapest-Pécs

2020

A szakszervezet jogállása a magyar munkajogban

Tartalomjegyzék

I.	Bevezető gondolatok	6
I.1.	A témaválasztás indokolása, aktualitása és a dolgozat szerkezete	6
I.1.1.	A történeti rész feldolgozása	7
I.1.2.	A nemzetközi joganyag ismertetése	9
I.1.3.	A hatályos jogi szabályozás	11
	A véleménykutatás módszereiről.....	13
II.	A magyarországi szakszervezetek kialakulása és történeti fejlődése	16
II.1.	A szervezkedés kezdeti időszaka. Szakegyletektől a szakszervezetekig (1868-1914)	16
II.1.1.	A szakszervezetek kialakulásával kapcsolatos nézetek	16
II.2.	A szervezkedés kezdeti időszakától az egységesülő szakszervezeti mozgalomig.....	18
II.3.	Szakszervezetek az első világháborút követően (1918-1945)	22
II.4.	A szakszervezeti átalakulás a „nehéz esztendő” időszakában (1945-1948)	26
II.5.	A szakszervezetek szerepe és jogállása a szocializmus évtizedeiben (1948-1989).....	30
II.6.	A szakszervezetek átalakulásának időszaka a rendszerváltozást követően (1990-)	36
II.6.1.	A jogi környezet átalakulása (1988-1992).....	36
II.6.2.	A szakszervezeti mozgalom megújulása (1988-1995).....	40
II.6.3.	A munkaügyi kapcsolatok változásai, az érdekegyeztetés kezdetei	43
II.7.	„Nyitás a Európa felé”. A szakszervezetek nemzetközi kapcsolatai, az Európai Szakszervezeti Szövetség.....	45
III.1.	A koalíciós szabadság a nemzetközi jogban.....	47
III.1.1.	A szervezkedés joga. Az egyesülési szabadság nemzetközi jogi háttere	47
III.1.2.	Az egyéni pozitív és negatív koalíciós szabadság. A munkavállalók megkülönböztetés nélküli joga szervezetek létrehozására. A „munkavállaló” fogalmának értelmezési keretei.....	49
III.1.2.1.	Az egyéni pozitív koalíciós szabadság és a diszkriminációmentesség	50
III.1.2.2.	A szakszervezetektől történő „távolmaradás” joga	56
III.1.2.3.	A „munkavállaló” fogalmának értelmezési keretei	61
III.1.3.	A szakszervezeti tevékenység gyakorlásának szabadsága. A szervezetek szabad bejegyzésének, működésének és öngazgatásának garanciái.....	64
III.1.3.1.	Minimálisan előírt taglétszám.....	65
III.1.3.2.	Az előzetes regisztráció (nyilvántartásba vétel) problematikája. Jog az autonóm, befolyásmentes, független működéshez és a tisztségviselők szabad megválasztásához	67
III.1.4.	A kollektív tárgyaláshoz és alkuhoz való jog	71
III.1.5.	A dolgozók bizonyos „kategóriáinak” szervezkedési szabadsága. A szervezkedési szabadság korlátai.....	76

III.2. A(z) (európai) szociális párbeszéd	78
III.2.1. Az európai szociális párbeszéd működése.....	78
III.2.2. A konzultáció és annak európai uniós intézményei.....	81
III.2.2.1. Európai Gazdasági és Szociális Bizottság	82
III.2.2.2. A tanácsadó bizottságok és ügynökségek.....	83
III.2.3. Az ágazati szociális párbeszéd.....	88
IV. rész. A hatályos hazai jogi szabályozás.....	91
IV.1. A szakszervezetek polgári jogi jogállása. Az egyesületekre vonatkozó szabályozás	92
IV.1.1. A szakszervezeti tevékenység „határai”	96
IV.2. A szakszervezeti taglétszám jelentősége az érdekegyeztetés különböző fórumain.....	98
IV.2.1. A magyarországi szakszervezeti taglétszám	98
IV.2.2. A magyarországi szakszervezetek „száma”	99
IV.2.3. A taglétszám különböző szempontok szerinti megoszlása.....	101
IV.2.4. A taglétszám jelentősége az érdekegyeztetés különböző fórumain.....	104
IV.3. A szakszervezeti jogok és gyakorlati érvényesülésük.....	115
IV.3.1. A véleménykutatás eredményei. Szervezeti kérdések.....	116
IV.3.2. A kollektív szerződéskötési jog. A szakszervezetek kollektív szerződéskötési joga	121
IV.3.2.1. Az általános szabályok	121
IV.3.2.2. A több munkáltató által megkötött kollektív szerződés alanyi kérelméi (feltételei) szakszervezeti oldalról.....	122
IV.3.2.3. „A szakszervezet” és „a szövetség”. A szakszervezeti szövetség kollektív szerződés kötési képességének szabályozási ellentmondásai.	124
IV.3.2.4. A kollektív szerződés módosítása	125
IV.3.2.5. A kollektív szerződéskötési képesség elvesztése munkavállalói oldalon. A 10% alá eső szakszervezeti szervezettség.....	127
IV.3.2.6. A kollektív szerződéskötési jog „megfelelő” szabályozásának lehetőségei a szakszervezetek nézőpontjából	129
IV.3.2.7. A szakszervezeti taglétszám megállapítása és annak problematikája	133
IV.3.3. A szakszervezeti tisztségviselők és a munkajogi védelem.....	137
IV.3.3.1. A szakszervezeti tisztségviselő fogalma	137
IV.3.3.2. A szakszervezeti tisztségviselők munkajogi védelme	138
IV.3.3.2.1. Az ún „közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv” problematikája	139
IV.3.4. A munkaidő-kedvezmény jogintézménye	145
IV.3.5. Az egyes szakszervezeti jogok gyakorlása.....	152
IV.3.5.1. A munkavállalók tájékoztatásának joga	152
IV.3.5.2. Munkavállalók képviselői bíróság, hatóság előtt.....	152

IV.3.5.3. Belépési jog a munkáltató területére	155
IV.3.5.4. A munkáltató helyiségeinek használata.....	156
IV.3.5.5. A „propagandajog”	156
IV.3.5.6. Véleményezési és konzultációs jog	158
IV.3.5.7. Tájékoztatás kérése a munkáltatótól.....	159
IV.3.6. A szakszervezet és az üzemi tanács.....	160
IV.3.7. A szakszervezeti jogok gyakorlása, mint kollektív érdekvita-forrás.....	163
IV.3.8. A közszolgálat és a fegyveres és rendvédelmi szektor eltérő szabályozása	167
V. Összefoglalás, következtetések	171
VI. Irodalomjegyzék	178
Felhasznált hazai irodalom jegyzéke.....	182

I. Bevezető gondolatok

I.1. A témaválasztás indokolása, aktualitása és a dolgozat szerkezete

Az egyesülési szabadság, a szervezkedési jog, a kollektív tárgyaláshoz és fellépéshez való jog, ennek részeként különösen a sztrájkhoz való jog, a tájékoztatáshoz való jog és a szabad véleménynyilvánításhoz való jog az Emberi Jogok Európai Egyezményében, a felülvizsgált Európai Szociális Chartában, a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Egyezményeiben és Ajánlásaiban, az Európai Unió Alapjogi Chartájában és a legtöbb nemzeti alkotmányban, alapjogi szinten is garantált alapvető jogok. Az elmúlt évtizedekben, különösen a 2008-as gazdasági és pénzügyi válság óta a szakszervezetek világszerte azt tapasztalják, hogy állandó jelenséggé vált mind az egyéni, mind a kollektív munkavállalói jogok lassú eróziója.¹

Magyarországon a munkaügyi kapcsolatokat – szinte általános és egyöntetű szakirodalmi megállapítások alapján – a *gyengülő szervezkedési szabadság és szakszervezeti jogok*, egyre inkább *kiüresedő (országos és ágazati) érdemi érdekegyeztetés*, továbbá *ellentmondásos szabályozási környezet* jellemzi. A munka világát (és a társadalmi össztermék újraelosztását) érintő környezet így állandóan változik, miközben az érintetteket képviselni hivatott érdekképviselői szervezetek véleménye marginalizálódik, sok esetben negligálódik. A jelenséget azok a társadalmi folyamatok is erősítik, amik eleve gátját képezik a kollektív megoldások keresésének, így az egyéni stratégiák megelőzik, de legalábbis nagyban gyengítik a kollektív fellépés igényét és erejét. A munkavállalók – különösen napjaink munkaerő-piaci helyzetében, gondolva itt az elmúlt éveket jellemző fokozódó munkaerőhiányra² – hajlamosak még inkább az egyéni érdekérvényesítés útját keresni (sok esetben a „lábukkal szavazni”), azaz más munkáltatónál keresni a boldogulást, mintsem közös fellépéssel próbálni javítani a munkafeltételeken. Ez láthatóan megjelenik a szakszervezetek szervezeti mutatóin is. A szervezett munkavállalók száma (a nemzetközi trendekhez hasonlóan) a rendszerváltozás óta egyre csak csökken, így – emiatt is – kiemelt problémává vált a reprezentativitás és demokratikus legitimitás kérdésköre. A hazai érdekképviselők – miközben világosan látják, „saját bőrükön” érzik ezeket a folyamatokat – néhány pozitív kivételtől eltekintve a szűkülő „piacon” relatív részesedésüket, illetve megöröklött pozícióikat őrzik, ugyanakkor továbbra is jellemző közöttük a rendkívül erős szegmentáltság.

¹ Az Európai Szakszervezeti Szövetség (ETUC) programja: <https://www.etuc.org/en/european-trade-union-confederation-14th-congress-etuc19> (Letöltés ideje: 2020. 04. 10.)

² A dolgozat lezárásakor (2020 áprilisa) még ismeretlen gazdasági és munkaerőpiaci következményeket hordoz az ún. koronavírus-helyzet.

Doktori értekezésemben elsősorban a fenti hipotézisek igazságának tartalmát igyekszem feltárni a hazai történeti fejlődés, a külső és a belső jogi környezet bemutatásával, a hatályos szabályozást – legalábbis szándékom szerint – javító (de lege ferenda) javaslatok és kritikai, elemző megállapítások tételével. Keresem a választ arra a kérdésre, hogy milyen jogi szabályozás lenne alkalmas arra, hogy „vitalizálja” a szakszervezeteket, egyáltalán a munkajog önmagában erre megfelelő eszköznek bizonyulhat-e? E tekintetben ennek a kérdéskörnek a szociológiai, szociálpszichológiai stb. dimenziói, néhány kivételtől eltekintve, nem képezték a dolgozat tárgyát. A vizsgált kérdések mindazonáltal nem csak jogdogmatikai, de erősen jogpolitikai (egyes vonatkozásokban közpolitikai) természetű vitákat is felvetnek, mindamellet, hogy a kollektív munkajog – jellegét tekintve – egy egyébként is erőteljesen átpolitizált szabályozási területnek számít.

Az értekezés tematikáját tekintve a munkajogtudomány és a munkaügyi kapcsolatok diszciplínáját is érintve az állam- és jogtudományok körébe sorolandó, ebből adódóan a kutatás a társadalomtudományok csoportjában helyezhető el. Az elemzés módszereinek alkalmazásakor elengedhetetlen volt a nemzetközi és magyar munkajogi normák, illetve a munkaügyi kapcsolatok gyakorlatára vonatkozó elérhető adatok és szakirodalom feldolgozásán túl a szociológiai szempontokat is tartalmazó módszerek alkalmazása. A téma sajátosságának megfelelően a jogtudományi kutatásokban szokásos irodalom- és joganyag elemzés mellett fontos szerepet kapott az empirikus kutatás, a kapcsolódó dokumentum-elemzések elvégzése. A kutatás legfőbb módszertani nehézségét az adta, hogy a hazai szakirodalomban jelen téma nem került kellő mértékben fókuszba.

I.1.1. A történeti rész feldolgozása

A magyarországi „munkásmozgalom” és szakszervezetiség történetéről igen jelentős mennyiségű irodalom született a rendszerváltást megelőzően,³ ugyanakkor 1990 óta a különböző tudományterületeken kutatók (történészek, szociológusok, jogászok) szinte elvétve foglalkoznak a dolgozatban is vizsgált témakörrel.⁴ Maga a munkajog-tudomány is „csekély figyelmet szentelt a

³ A teljesség igénye nélkül gondolhatunk itt Sipos Péter, S. Vince Edit, Erényi Tibor, Szakács Kálmán vagy éppen Jakab Sándor műveire.

⁴ A témában megjelent művek, szintén a teljesség igénye nélkül: Lux Judit: A magyarországi szakszervezetek történetéből, átdolgozott kiadás, Friedrich Ebert Alapítvány, Budapest, 2008. Szalai Erzsébet: A civil társadalomtól a politikai társadalom felé. Munkástanácsok 1989-1993. T-Twins Kiadó, 1994. Tóth András: Civil társadalom és szakszervezetek. Szociológiai Szemle 3. sz. 1995. p. 21-50. Tóth Ferenc: Konszenzuskereső évek. Az Autonóm Szakszervezetek Szövetsége. Budapest. Autonóm Szakszervezetek Szövetsége, 1998. Sipos Péter: A szociáldemokrata szakszervezetek története Magyarországon. Magyar Tudományos Akadémia Történettudományi Intézet, Budapest, 1997. Gergely Jenő: A keresztény szindikalizmus története a XIX-XX. században a Keresztény Szakszervezetek Nemzetközi Szövetsége; MTA-ELTE Pártok, Pártrendszerek, Parlamentarizmus Kutatócsoport, Budapest, 2007.

Ide nem értve természetesen a hazai munkaügyi kapcsolatok változásaival foglalkozók szerzőket, így – szintén a teljesség igénye nélkül – Berki Erzsébetet, Ladó Máriát, Neumann Lászlót, Thoma Lászlót.

magyar munkajog történeti fejlődése kutatásának”, mely maga után hozta az „*eszmétörténeti, tudománytörténeti kutatások elmaradását*”.⁵ Megjegyzendő az is, hogy hazánkban jelenleg önálló, kifejezetten a kollektív munkajoggal foglalkozó folyóirat sem létezik, melyre aligha szolgálhat elegendő magyarázatként az, hogy magának a kollektív munkajognak is a gyakorlati jelentősége jóval elmarad a Nyugat-Európában megszokottól.

A magyar munkajogi irodalom három kollektív szerződésekkel foglalkozó monográfiával rendelkezik, ezek közül elsőként, a két világháború között, 1938-ban született meg Perneczky Béla átfogó, a magyar jogtudományban előzmények nélküli, széles nemzetközi kitekintéssel is bíró tanulmánya.⁶ Dogmatikai része alapos áttekintést nyújt a jogintézmény alanyi köréről is, részletesen (és kritikailag) tárgyalva a korszak uralkodó (képviseleti, egyesületi, valamint a kumulációs) elméleteit.⁷ Ezt követte Hágelmayer Istvánné ilyen tárgyú, 1979. évben megjelent dolgozata,⁸ amely – szükségképpen – a szocialista munkajogi, politikai és gazdasági közeg körülményeire volt tekintettel. Ezek a művek azóta is nélkülözhetetlen elemei a szakszervezeteket, illetve azok jogállását és jogait érintő feldolgozásoknak.⁹ Az ún. kontraktuális jogforrások jogi természetével, jogforrási rendszerbeli helyével, érvényességével és hatályosságával foglalkozó átfogó munka (kismonográfia) legutóbb 2014-ben jelent meg Berke Gyulától.¹⁰ Az említett művek foglalkoztak a szakszervezetek történeti fejlődésével is, noha az elméleti tanok középpontjában – érthető módon – az a központi probléma szerepelt, ami a kollektív szerződés jogi természetét és kötőerejét érinti.¹¹ A történeti rész feldolgozásakor arra tettem kísérletet, hogy a terjedelmi keretek adta lehetőségek között ismertessem a szakszervezetekre vonatkozó joganyag legfontosabb változásait. E tárgykörben további kutatások folytatását tartom indokoltnak.

⁵ Berke Gyula: A kollektív szerződés a magyar munkajogban, Pécsi Munkajogi Közlemények, Monográfiák, Pécs, 2014. 9.

⁶ Perneczky Béla: A kollektív munkaszerződés. Grill Károly Könyvkiadó Vállalata, Budapest, 1938.

⁷ Berke Gyula: Perneczky Béla, a munkajogász In: Bankó, Zoltán; Berke, Gyula; Pál, Lajos; Petrovics, Zoltán (szerk.) Ünnepi tanulmányok Lőrincz György 70. születésnapja tiszteletére Budapest, Magyarország: HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., 2019, 39.

⁸ Hágelmayer Istvánné: A kollektív szerződés alapkérdései, Budapest, Akadémiai Kiadó, 1979.

⁹ Radnay József: A szakszervezetek és jogaik fejlődése. In: Ünnepi dolgozatok Hágelmayer Ida tiszteletére. Budapest: ELTE ÁJK, 2005. II. 177.

¹⁰ Berke (2014) i.m.

¹¹ A nyugat-európai kollektív szerződési jog általában háromféle terminológiát használ jogtudományi, jogi szabályozási, szerződéskötési és bírósági gyakorlatában. Eltérően egyes országokban kollektív megállapodásokról, tarifaszervezetekről és kollektív szerződésekről esik szó. Utóbbi kettő esetében ugyanarról a szerződésről beszélhetünk, pusztán az elnevezésük különbözik. A tarifaszervezet megjelölés használatos Németországban, Olaszországban, a Benelux államokban, Dániában, valamint az „összmunkaszerződés” terminológia mellett Svájcban. Franciaország, Ausztria, Nagy-Britannia és Írország munkajogában a kollektív szerződés kifejezést használják. Ld. bővebben: Prugberger Tamás: Európai és magyar összehasonlító munka és közszolgálati jog, KJK-Kerszöv Jogi és Üzleti Kiadó Kft., Budapest, 2000. 95.

I.1.2. A nemzetközi joganyag ismertetése

A szakszervezet a munkavállalóknak az ún. koalíciós szabadság, mint „*univerzális emberi jog alapján létrejövő*”¹² sajátos társadalmi szervezete, amelynek célja a munkavállalók érdekeinek előmozdítása és védelme.¹³ A koalíciós szabadsághoz és a szabad szervezkedéshez kapcsolódó szakszervezeti jogokat a nemzetközi jog is biztosítja. Így az értekezés 2. részében ismertetett módon Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) egyezményei,¹⁴ az 1950-ben az Európa Tanács által aláírt Emberi Jogok Európai Egyezménye,¹⁵ az Európa Tanács keretében 1961-ben elfogadott Európai Szociális Karta¹⁶ és az Európai Unió joga is.¹⁷ A nemzetközi és európai szintű szabályozás elsődleges célja, hogy a

¹² Introduction labour rights, human rights, International Labour Organization, International Labour Review, Vol. 137, No. 2, 1998. 127-133.

Czuglérné Ivány Judit–Kun Attila–Szabó Imre Szilárd: Az alternatív vitarendezés alanyai a munkavállalói oldalon; mitől kollektív egy érdekű? (szakszervezet, üzemi tanács). HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft, 2017. 27.

Vö. Az ILO Nyilatkozata: A munka világára vonatkozó alapvető elvekről és jogokról, 1998.

¹³ 87. sz. Egyezmény az egyesülési szabadság és a szervezkedési jog védelméről, 10. cikk

¹⁴ Az egyesülési szabadságra és a kollektív tárgyalásra vonatkozó alapvető nemzetközi sztenderdek a 87. sz., az egyesülési szabadságról és a szervezkedési jog védelméről szóló egyezményben (1948) és a 98. sz., a szervezkedési szabadságról és a kollektív tárgyalási jogról szóló egyezményben (1949) találhatók. Az ezekre a jogokra és szabadságjogokra vonatkozó egyéb nemzetközi dokumentumok sorában a következőket találjuk: a 135. sz. (1971), a vállalkozásban a munkavállalói képviselők védelméről és a számukra megengedett eszközökről szóló egyezményt (pl. a szakszervezeti tisztségviselők védelméről és munkaidő-kedvezményéről); a dolgozói képviselőre vonatkozó 143. sz. ajánlást (1971); valamint a kollektív tárgyalásról szóló, 163. sz. ajánlást (1981). A szociális párbeszédéről szóló nemzetközi sztenderdek közé tartozik a 94. sz. ajánlás a munkaadók és munkavállalók közötti vállalati szintű tárgyalásokról és együttműködésről (1952), valamint a 129. sz. ajánlás a vállalat vezetése és a munkavállalók közötti kommunikációról (1967). A 98. sz. egyezményt azóta kiegészítették a munkaviszonyokra (közszolgálat) vonatkozó, 151. sz., 1978-as egyezménnyel, valamint az 1981-es, 154. sz. kollektív tárgyalásokra vonatkozó egyezménnyel.

Ezen kívül az ILO-egyezmények és ajánlások többsége tartalmaz olyan rendelkezéseket, amelyek a szociális párbeszédet oly módon támogatják, hogy megkövetelik a munkaadói és munkavállalói képviselői szervezetekkel való konzultációt.

¹⁵ Az Emberi Jogok Európai Egyezményének (továbbiakban: EJEE) 11. cikke (Gyülekezés és egyesülés szabadsága) így szól:

„1. Mindenkinnek joga van a békés célú gyülekezés szabadságához és a másokkal való egyesülés szabadságához, beleértve érdekei védelmében a szakszervezetek alapítását és az azokhoz való csatlakozásnak a jogát.

2. E jogok gyakorlását csak a törvényben meghatározott, olyan korlátozásoknak lehet alávetni, amelyek egy demokratikus társadalomban a nemzetbiztonság vagy közbiztonság, a zavargás vagy bűnözés megakadályozása, a közegészség, az erkölcsök, illetőleg mások jogai és szabadságai védelme érdekében szükségesek. Ez a Cikk nem tiltja, hogy e jogoknak a fegyveres erők, a rendőrség vagy az államigazgatás tagjai által történő gyakorlását a törvény korlátozza.”

Az EJEE-t ihlető dokumentum, az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata (továbbiakban: EJENY) az egyesülési szabadságra vonatkozóan külön kitételeket tartalmaz (20.2. cikk), valamint külön említi a szakszervezetek alapításának, valamint az azokhoz történő csatlakozásnak a jogát is (23.4 cikk). A társadalmi szabadságjogokkal foglalkozó legtöbb egyezmény így tesz, így például a Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya (8.1. cikk).

¹⁶ A Karta 5. cikke arra kötelezi a tagállamokat, hogy ne korlátozzák a munkavállalók és munkaadók szervezkedéshez való jogát. Az Európa Tanács tagországai 1950-ben a római, majd az 1952. évi párizsi egyezményükben megállapodtak arról, hogy megteremtik a polgári, politikai és szabadságjogok érvényesülésének biztosítékait. 1961-ben Torinóban, mint az Európa Tanács jogalkotásának egyik legfontosabb lépése írták alá az Európai Szociális Chartát. Ezt követően az európai szociális jogok védelmi rendszerének modernizálása érdekében létrejött a Módosított Európai Szociális Karta (1996).

¹⁷ Az Európai Unió Alapjogi Chartájának 12. cikke. Az Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSZ) 151–156. cikke. Ugyanakkor az Európai Unió jogrendjének is egyfajta sajátossága a közösségi jogalkotás folyamata, melyben a munkajogot érintő irányelvek kialakításában megkerülhetetlen szerep jutott a szakszervezetek számára (pl. 96/34/EK, 97/81/EK, 99/70/EK). Lásd bővebben: Kiss György: Az Európai Unió munkajoga, Osiris, Budapest, 2002. Barnard, Catherine: EU Employment Law, Oxford University Press; 4 edition, Oxford, 2012.

nemzetállami munkaügyi kapcsolatok szabályozása és a struktúra kialakításának egyes elemei közel azonos alapokon nyugodjanak a szervezkedési szabadság jogának elismerésével. Ezt a jogot, illetve a kollektív alkuhoz való jogot a nemzetközi és európai normák alapvető emberi jogként deklarálják.¹⁸

E joganyag – a terjedelem adta lehetőségek szerinti – feldolgozásához figyelembe vettem az ILO felügyeleti szerveinek [Egyezmények és Ajánlások Alkalmazását Vizsgáló Szakértői Bizottság¹⁹ (továbbiakban: ILO Szakértői Bizottság vagy Szakértői Bizottság), valamint az ILO Igazgatótanács Egyesülési Szabadság Bizottsága²⁰ (továbbiakban: Egyesülési Szabadság Bizottság)] mérvadó joggyakorlatát, amelyek azt vizsgálják, hogy az ILO tagállamai miként alkalmazzák az általuk ratifikált Nemzetközi Munkaügyi Egyezményeket törvényeikben és a gyakorlatban.²¹ A megállapítások megfogalmazásakor áttekintettem az Emberi Jogok Európai Bíróságának, valamint a Bíróság Bizottságának kapcsolódó eseteit, illetve a Szociális Jogok Európai Bizottságának csoportosított „esetjogát”. A szakszervezeti jogok különböző aspektusai ugyanakkor szoros kapcsolatban (átjárásban) vannak egymással, így egyes jogok érvényesülése értelemszerűen hatással van több másik jog gyakorlati megvalósulására. Gladstone–Pankert–Yemin²² az ILO álláspontját képviselve azt emelik ki, hogy a hagyományosan a munkáltató-szakszervezet közötti (ún. bipartit) tárgyalásra alapozott szakszervezet fogalom „új dimenziót nyert a jóléti állam kiépülésével, aminek

Az Európai Unió Alapjogi Chartájának 27. cikke is megerősíti, hogy a munkavállalók vagy képviselőik számára az uniós jogban, valamint a nemzeti jogszabályokban és gyakorlatban meghatározott esetekben és feltételekkel biztosítani kell a megfelelő szintű és kellő időben történő tájékoztatást és konzultációt. Lásd továbbá: 2010/18/EU irányelv, 2007/2004/EK rendelet, 97/81/EK irányelv.

¹⁸ Swepston, Lee: Human rights law and freedom of association: Development through ILO supervision, International Labour Review, Vol. 137, No. 2, 1998. Special Issue: Labour rights, Human rights. 169-194.

Kovács Rita: A kollektív tárgyalás és kollektív szerződés jogi alapjai. Acta Universitatis Szegediensis: forum: publicationes doctorandorum juridicorum, 4, 2014. 48.

¹⁹ Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations

²⁰ Committee on Freedom of Association

²¹ Az Egyesülési Szabadság Bizottsága, amely, mint az Irányító Testület háromoldalú testülete, 1951 óta mandátummal rendelkezik arra, hogy kivizsgálja a dolgozói vagy munkaadói szervezetek által valamely tagállam ellen benyújtott, az egyesülési jog állítólagos megsértésére vonatkozó panaszokat. A Szakértői Bizottság különös fontosságot tulajdonít az Egyesülési Szabadság Bizottsága döntéseinek. Az Egyesülési Szabadság Bizottsága, mint háromoldalú testület ajánlásainak és elveinek jogszerűségét az a konszenzus is megerősíti, amely munkájában központi helyet foglal el, valamint a Bizottságban egyéni minőségükben részt vevő kormány-, a munkaadói és dolgozói szakszervezeti tagok által a munkaügyi kapcsolatokban nyújtott szakértelem is kiemelten fontos e tekintetben. Az Egyesülési Szabadság Bizottsága és a Szakértői Bizottság nézetei közti számottevő hasonlóság főleg azzal magyarázható, hogy a 87. és 98. sz. egyezményben foglalt alapelvekkel kapcsolatban a felügyelő testületek koherenciájára van szükség. A Szakértői Bizottság ezért gyakran utal megjegyzéseiben az Egyesülési Szabadság Bizottságának a valamely konkrét országban az egyesülési szabadsággal kapcsolatos konkrét problémákról szóló jelentéseire, valamint az Egyesülési Szabadság Bizottsága felhívja a Szakértői Bizottság figyelmét azoknak az ügyeknek a törvényi vonatkozásaira, amelyeket vizsgál, vagy a Szakértői Bizottság által lefektetett elvekre alapozza véleményét. Ezen kívül, az Egyesülési Szabadság Bizottságának kérésére a Szakértői Bizottság nyomon követi az Egyesülési Szabadság Bizottsága ajánlásainak megvalósítását.

Ld. bővebben: Giving globalization a human face: general survey on the fundamental conventions concerning rights at work in light of the ILO declaration on social justice for a fair globalization. International Labour Office. 2012. 18.

²² Gladstone, Alan–Pankert, Alfred–Yemin, Edward (1989): A Munkaügyi Kapcsolatok rendszere az iparilag fejlett piacgazdaságokban. In.: A munkavállaló, a munkáltató és az állam. Munkaügyi Kutatóintézet Kiadványai, Budapest, 1989, 138-189.

nyomán mind nagyobb szerepet kaptak az országos szintű (ún. tripartit), a kormány részvételével a munkáltatók és munkavállalók érdekei szempontjából fontos gazdasági és szociális kérdésekről folytatott tárgyalások”.²³ A szakszervezeti jogok mindezen sajátosságok mellett nem képeznek egy zárt, taxatív, pontosan körülhatárolható rendszert, ráadásul az azonos elnevezéssel bíró jogok tartalma és hatása is eltérő lehet, sőt, még egy adott országon belül a különböző területeken legalizált jogok sem azonosak (pl. magánszféra-közszféra).²⁴ Megjegyzést érdemel, hogy az ILO egyezmények és ajánlások meghatározásai lényegében egyenlőségjelet tesznek a tágran értelmezett szociális párbeszéd és a kollektív alku közé.²⁵

I.1.3. A hatályos jogi szabályozás

„A szakszervezetek szabályozása meglehetősen felemásra sikerült” - vonja le a végső következtetést a hatályos joganyagról Kiss György *„A szakszervezetek jogdogmatikai helyzete és jogpolitikai lehetőségei a magyar munkajogi szabályozás alapján 1992-től napjainkig”* című,²⁶ 2015-ben megjelent tanulmányában. Ugyanitt teszi fel a kérdést, hogy *„ha a szakszervezet társadalmi szervezet, mennyiben indokolt, illetve szükségszerű a szabályozása?”*²⁷

Az értekezés 3. részében került ismertetésre a szakszervezetek jogállására vonatkozó hatályos alkotmányos, polgári (egyesületekre vonatkozó jogi szabályozás) és munkajogi joganyag.

A 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről (továbbiakban: Mt.) kollektív munkajogi változásait élesen kritizálta az összes szakszervezeti konföderáció.²⁸ A szakszervezetek elsősorban

²³ Tóth András: Civil társadalom és a szakszervezetek, <http://www.szociologia.hu/dynamic/9503toth.htm> (Letöltés ideje: 2018. 10. 22.). OTKA 513 „Szaktudás és polgárosodás” kutatási program. 1994.

²⁴ Kenderes György: A szakszervezeti jogok elemző bemutatása magyar és nemzetközi vonatkozásban, Miskolci Jogi Szemle 2017/2. klsz., 258.; Kiss (2005): i.m. 360.

²⁵ Collective bargaining in the public service. The way forward. Genf, ILO, 2015.

²⁶ Kiss György: A szakszervezetek jogdogmatikai helyzete és jogpolitikai lehetőségei a magyar munkajogi szabályozás alapján 1992-től napjainkig. In: Szakszervezetek és kollektív szerződések az új Munka Törvénykönyvében. MTA-PTE Összehasonlító és Európai Foglalkoztatáspolitikai és Munkajogi Kutatócsoport, 1. Akadémiai Kiadó, Budapest. 2015. 11-45.

²⁷ Kiss (2015): i.m. 31.

²⁸ Példák a versenyszférában működő szakszervezeti konföderációk elmúlt években született állásfoglalásaiból:

1. 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.).

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

http://www.vpdsz.hu/2011pdfajl/pdf_08/Mt_MOSZ_velemeney_110804.pdf (Letöltés ideje: 2019. 12. 26.)

korábbi jogaik elvételéről,²⁹ visszavágásáról,³⁰ végső soron szerepük marginalizálódásáról³¹ beszéltek. Mindeközben az Mt. – legalábbis az alkotók szándéka szerint – a munkaviszonyra vonatkozó szabályok rendszerében alapvetően új jogpolitikai célkitűzést követve a korábbiakhoz képest jelentősen bővíteni kívánta az ún. kontraktuális alapú szabályozás szerepét, a kollektív autonómia lehetőségeit, azaz a kollektív munkajogi jogalanyok megállapodásainak szabályozó lehetőségeit. Kérdés, hogy ez az elgondolás mennyiben lehetett „sikeres” és milyen összefüggést mutat a szakszervezetekre vonatkozó szabályozási környezettel.

A törvény hatályba lépése óta elegendő tapasztalat gyűlhetett össze a szakszervezeteknél arról, hogy valójában a gyakorlat szempontjából mit jelentenek a változások, a jelenlegi vélemények igazolják-e a változások hevében megfogalmazott kritikákat. Doktori dolgozatom megírásakor fontosnak tartottam, hogy az értekezés részét képezze egy fejezet, ahol a kutatási metodológia olyan eszközzel egészül ki, amely lehetőséget nyújt arra, hogy – a jogszabályok és a vonatkozó szakirodalom elemzésén túl – a vizsgálat tárgykörében szereplő szakszervezetek véleménye is megjelenhessen arról, hogy a jogszabályi környezet mennyire alkalmas arra, hogy munkavállalói érdekképviselési feladataikat elláthassák. Ennek eléréséhez a leghatékonyabb módszernek egy saját kérdőív elkészítését tartottam, bízva abban, hogy a megfelelő mintavétel hozzájárulhat érdemi, tartalmi következtetések levonásához és alkalmat adhat további elemzések elvégzésére. A tudományos kutatás egyik fontos kiindulópontja, hogy a kutató a tudomány tárgyát magától elkülöníti, a tudományos módszer kiválasztása erre az alapaxiómára épül. Esetemben különösen nehéz volt ennek a feltételnek eleget tenni, mivel évek óta dolgozom együtt szakszervezetekkel, ugyanakkor ez a látszólagos ellentmondás nem okozott nehézséget; nem befolyásolták különböző érdekek az eredményeket, az elemzés során végig az objektivitásra törekedtem. A kutatás összegzése a szakszervezeti vezetők körében végzett kérdőíves adatfelvételek elemzésére támaszkodik. Az ennek alapjául szolgáló kérdőív³² összeállításakor a konkrét, törvénymódosító javaslatokat, a

3. 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.)

²⁹ 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.

³⁰ Például a munkaidő-kedvezmény mértékének csökkentése, a munkáltató részéről a „bennragadt órák” törvényben előírt megváltásának megszűnése, védett tisztségviselők számának korlátozása stb.

³¹ 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.

³² Mely a kutatásból készült tanulmány mellékleteként olvasható. A szakszervezeti jogok gyakorlati érvényesülése. Pécsi Munkajogi Közlemények. XIII. évfolyam – különszám.

jogalkalmazásban felmerülő problémákat, a szakirodalomban felmerülő vitákat, illetve az elmélet szintjén megfogalmazott igényeket vettem figyelembe.

Az egyes kérdéseknél részletesen elemzem a tárgyalt jogintézményeket, az alábbiak szerint:

1. A szakszervezetek kollektív szerződéskötési joga
2. A szakszervezeti tisztségviselők és a munkajogi védelem
3. A munkaidő-kedvezmény jogintézménye
4. Az egyes Mt.-ben rögzített szakszervezeti jogok gyakorlása
5. A szakszervezet és az üzemi tanács viszonya

A véleménykutatás módszereiről

A mintavétel során egy előre meghatározott eljárást³³ igyekeztem követni. Ebben a folyamatban első körben az ún. „alapsokaságot” kellett meghatározni, ami a kutatás szempontjából több irányból is megközelíthető. Egyrészt hazánkban a bejegyzett (és működő) szakszervezetek száma nagyon nehezen állapítható meg,³⁴ másrészt igen sok „duplikálódás” lehetséges az adatokban a mintavétel során, ugyanis figyelemmel kell lenni az adott egyesületi formákra, így a szakszervezetek és a szakszervezeti szövetségek között fennálló tagsági jogviszonyra is. Az egyesülési jogot nem csak természetes személyek, hanem jogi személyek is gyakorolhatják, így hozhatók létre a szakszervezeti szövetségek, melyeknek értelemszerűen csak önállóan bejegyzett, természetes személy tagokat tömörítő szakszervezetek lehetnek a tagjai. Amennyiben egy szövetség és egy ahhoz tartozó szakszervezet is „lekérdezésre” kerül, az torzíthatja a mintát. A mintavételi keret, technika és mintanagyság meghatározásakor arra törekedtem, hogy egyrészt kerüljem az adatok ily módon történő ferdítését, másrészt a kérdőív a lehető legtöbb helyre eljusson. Természetesen az is szempontként szerepelt, hogy olyan szakszervezeti vezetőknél érjen „célba”, ahol értelmezhető is a kérdőív tartalma. Így kifejezetten csak az Mt., illetve a Kjt. hatálya alatt működő munkáltatói és ágazati szinten működő szervezeti kör volt a meghatározott célcsoport, ugyanis a szakszervezetek Mt.-ben szabályozott jogaihoz kapcsolódó kérdések a szakszervezetek kollektív szerződéskötéssel kapcsolatos jogaival együtt csak ezen jogviszonyok tekintetében relevánsak. A kollektív szerződésekre vonatkozó szabályozás szerint a foglalkoztatottak azon körének esetében jöhet szóba a kollektív szerződés, amelyre vonatkozóan jogforrás ezt a jogintézményt szabályozza, lehetővé teszi annak megkötését és különböző jogkövetkezményeket fűz hozzá. A közsférában az ún. szolgálati jogviszonyokra vonatkozó törvények nem szabályozzák a kollektív szerződés jogintézményét (az

³³ Lázár Ede: Kutatásmódszertan a gyakorlatban az SPSS program használatával. Scientia Kiadó, Kolozsvár. 2009.

³⁴ Lásd bővebben: Szabó Imre Szilárd: A magyarországi munkavállalók szakszervezeti szervezettsége és a szakszervezeti taglétszám jelentősége az érdekegyeztetés különböző fórumain. JURA 2019/2. szám.

ugyanakkor megjegyzendő, hogy e törvények hatálya alatt foglalkoztathatók munkavállalók is, akik munkaviszonyára az Mt. rendelkezései szerint köthető kollektív szerződés), míg a szakszervezeti jogok az Mt.-től eltérő, önálló szabályozást kaptak,³⁵ így az ezeken a területeken működő szakszervezetek (például a központi közigazgatás vagy a rendvédelem)³⁶ számára a kérdőív értelmezhetetlen lett volna. A kérdés mögött meghúzódó problematikára talán a leginkább szemléletes példa a Nemzeti Adó- és Vámhivatalnál (NAV) foglalkoztatottakra vonatkozó joganyag.³⁷

A mintavétel kivitelezése végül úgy valósult meg, hogy különböző, nyílt adatbázisokra támaszkodtam. Ilyen adatforrást jelentett a Policy Agenda kutatóintézet által létrehozott szakszervezeti adatbázis,³⁸ amely évente teszi közzé a legnagyobb tagdíjbevételel (és így vélelmezhetően a legnagyobb taglétszámmal) rendelkező szakszervezetek listáját. Ha csak erre az adatbázisra hagyatkozom, az a kifejezetten jelentős taglétszámú szakszervezetek körére szűkítette volna a vizsgálatot, így igyekeztem a (nyilvános) szakszervezeti elérhetőségekkel bővíteni a mintavételi kört.³⁹ Ehhez rendelkezésre álltak az országos szakszervezeti konföderációk honlapjai, ahol elérhető a tagszervezeteik listája (számos esetben az e-mail elérhetőségekkel együtt), amely már önmagában jelentős mintavételi lehetőséget teremtett. Ezenkívül az interneten kerestem olyan szakszervezetekhez kapcsolatot, amelyek nem tagjai egyik országos szakszervezeti szövetségnek sem.⁴⁰

³⁵ Így a legfontosabb különbségek mellett, hogy például a Kttv. vagy a Kit. nem biztosít kollektív szerződéskötési jogot, hogy nincs rögzítve a megállapodási lehetőség a munkáltatóval a szakszervezeti helyiséghasználatról, valamint elvonja a döntési lehetőséget a munkaidő-kedvezmény felhasználásáról is. Lásd bővebben: Búza László – Horváth István: Kollektív munkaügyi viták és az alternatív vitarendezés lehetőségei a közszolgálati és hivatásos jogviszonyban állóknál, Budapest, HVG-Orac, 2017.

³⁶ A Kttv. a „Munkahelyi kormánytisztviselői érdekegyeztetés” cím alatt szabályozza a szakszervezeti jogokat (Kttv. 200–202. §), míg a Kit. XXIII. fejezete szól az érdekegyeztetésről és a szakszervezeti jogokról.

³⁷ A NAV személyi állománya kormánytisztviselőkből, hivatásos szolgálati jogviszonyban álló, hivatásos állományú tagokból (pénzügyőr), kormányzati ügykezelőkből (ügykezelő) és munkavállalókból, tisztjelöltekből áll. A NAV személyi állományába tartozó kormánytisztviselőkre és ügykezelőkre a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény (Kttv.) rendelkezéseit a NAV törvényben (2010. évi CXXII. törvény a Nemzeti Adó- és Vámhivatalról) foglalt eltérésekkel kell alkalmazni; a pénzügyőrökre és tisztjelöltekre a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény (Hszt.) rendelkezéseit a NAV törvényben foglalt eltérésekkel kell alkalmazni. A Kttv. és a Hszt. nem szabályozza a kollektív szerződés jogintézményét (a Hszt. a rendvédelmi szerveknél foglalkoztatott munkavállaló esetében írja elő az Mt. alkalmazását). A kollektív szerződés alanyaira, megkötésére, tartalmára, megszüntetésére vonatkozó részletes szabályokat az Mt. tartalmazza. Ezeknek a szabályoknak az alkalmazására a NAV személyi állományában foglalkoztatott munkavállalók esetében kerülhet sor, a NAV törvény ebben a tekintetben kizáró (eltérő) rendelkezést nem tartalmaz.

³⁸ <https://www.policyagenda.hu/szakszervezeti-adatbazis-nyito/> (Letöltés ideje: 2019. 11. 29.)

³⁹ Hazánkban jelenleg hat országos szakszervezeti konföderáció működik, melyek lefedik a szakszervezeti mozgalmi bázis jelentős részét (Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés, Hetedik Szövetség, LIGA Szakszervezetek, Magyar Szakszervezeti Szövetség, Munkástanácsok Országos Szövetsége, Szakszervezetek Együttműködési Fóruma).

⁴⁰ A hazai munkaügyi kapcsolatok viszonylag új jelensége, hogy egyre több jelentős ágazati szakszervezet lépett a „függetlenedés” útjára, különösen a feldolgozóipar és a közlekedés területén, amelyek összesített taglétszáma meghaladhatja a 30-40 ezer főt is.

A szövetségek és a tagszervezeteik közti összefüggést az Országos Bírósági Hivatal által üzemeltetett honlapon⁴¹ elérhető civil szervezeti névjegyzék⁴² segítségével szűrtem ki,⁴³ így abban az esetben, ha egy szakszervezeti szövetség bekerült a mintába, a szövetség tagszervezetei nem kerültek be. Az így keletkezett mintám végül 66 szakszervezeti szövetségre és szakszervezetre terjedt ki,⁴⁴ amelyek jelentős mértékben lefedik a magyarországi szervezett munkavállalók körét, ugyanakkor reprezentálva vannak a különböző taglétszámú szervezetek, a pár száz tagot számlálótól a tízezret is meghaladóig. Hazánkban szintén nehéz konkrét, hiteles adatot fellelni arról, hogy jelenleg hány tagja van a szakszervezeteknek. A becslések többnyire 250 és 350 ezres taglétszámról szólnak, míg a szakszervezetek által készített önbevallások 500 ezer tagot említene.⁴⁵

Az összeállított lista alapján a szervezetek első számú vezetőit egyesével, e-mailen kerestem meg és juttattam el számukra a kérdőívet 2019. december elején. A válaszok beérkezésére 2020. január elsejéig volt lehetőség. A megkérdezetteket tájékoztattam arról, hogy a kérdőív kitöltése anonim módon történik, a tudomásomra jutó információkat, adatokat, tényeket titkosan kezelem, kizárólag az összesített eredményeket publikálom.

A kérdőívet 23 szakszervezet és szakszervezeti szövetség vezető tisztségviselője töltötte ki, akik (válaszaik alapján) összesen 82750 szakszervezeti tagot képviselnek. A taglétszám összesítésekor a kérdőíven megadott adatok számtani közepét vettem alapul (például, ha 1001 és 2000 fő közötti volt a megjelölt taglétszám, akkor 1500-zal számoltam). A kérdőívet kitöltők összesen 444 munkáltatónál rendelkeznek képviselettel. Megjegyzést érdemel, hogy ilyen volumenű kutatásra az elmúlt években e tárgykörben még nem került sor. Az elkészült „összegzés” elsősorban a szakszervezetek körében végzett kérdőíves adatfelvétel elemzésére támaszkodik, melyhez kapcsolódik az egyes jogintézmények bemutatása és esetenként elemzése a szakirodalom és a joggyakorlat alapján.

Az értekezést a legfőbb megállapítások, konklúziók zárják.

⁴¹ www.birosag.hu

⁴² A névjegyzék a 2011. évi CLXXXI. törvény 86.§ (1) bekezdése szerint közhiteles. Elérhető itt: <https://birosag.hu/civil-szervezetek-nevjegyzeke>

⁴³ A szervezetek alapadatainak körében közzétételre kerül a szövetséget létrehozó társadalmi szervezetek listája.

⁴⁴ 14 jogi személy tagokat tömörítő szövetségre és 52 természetes személy tagokat képviselő szakszervezetre.

⁴⁵ Bővebben: Szabó Imre Szilárd. JURA 2019/2. i.m.

II. A magyarországi szakszervezetek kialakulása és történeti fejlődése

II.1. A szervezkedés kezdeti időszaka. Szakegyletektől a szakszervezetekig (1868-1914)

II.1.1. A szakszervezetek kialakulásával kapcsolatos nézetek

A XVIII. század talán legjelentősebb közgazdász-gondolkodója, Adam Smith véleménye szerint a munkások jogaiban tapasztalható egyensúlytalanság a tőketulajdonosok (munkaadók) miatt alakult ki, tekintve, hogy a tőke hatalom, amelynek a munkavállaló kénytelen magát alávetni. A közgazdaságtan egyik azóta is legvitatottabb és talán leginkább félreértelmezhető⁴⁶ „The Wealth of Nations (A nemzetek gazdagsága)” c. mű I. kötetének 8. fejezetében Smith a következőket írta:⁴⁷ *„Állítólag keveset hallunk a munkáltatók, de annál többet a munkások összefogásáról. A munkaadók között mindig és mindenütt egy bizonyos, bár hallgatólagos, de állandó és egyöntetű megegyezés áll fenn arra nézve, hogy a munkabért nem emelik tényleges rátája fölé. (...) Amikor a munkások szövetkeznek; a munkaadók szünet nélkül lármásan követelik a polgári hatóságok segítségét és a szolgák, munkások és iparoslegények összefogása ellen annyi szigorral meghozott törvények erélyes érvényesítését.”*

A munkajogi koalíciók (így a szakszervezetek) kialakulása az egyesülési szabadság elismeréséhez kötődött, mely lényeges változást jelentett a munkajog fejlődéstörténete szempontjából. A XIX. század második, és a XX. század első fele a klasszikus szakszervezeti mozgalom évszázada volt. A szerződéses liberalizmus magánmunkajoga szigorúan az individuális szerződéses szabadság pártján állt, míg az ipari forradalom eredményeként a XVIII. század végétől létrejövő tényleges helyzet (a kollektív munkavégzés uralkodóvá válása) alapján a hangsúly a kollektivitás felé tolódott el, így *„óhatatlanul előtérbe került az individuális munkafeltételek magasabb szinten történő egységesítésének igénye”*.⁴⁸ Európa fejlett, tőkés, iparosodó országaiban sok milliós tagsággal rendelkező hatalmas munkavállalói (munkás) érdekvédelmi mozgalmak jöttek létre és működtek, melyeket nem lehetett tartósan figyelmen kívül hagyni, „szerencsétlenebb” esetekben büntetni (pönalizálni) sem az állam, sem a munkáltatók részéről, így tevékenységük *„integrálódott a munkajog szabályozási faktorai közé”*.⁴⁹ A munkások szervezkedése (a koalíciós szabadság és a koalícióhoz való jog eszméje)⁵⁰ ezzel egyidejűleg a közepesen vagy gyengén iparosodott országokban

⁴⁶ Ld.: Zeller Gyula: Létezik-e a Smith probléma, avagy mennyire egységesek Adam Smith nézetei? PTE KTK KRTI, Pécs, 2009.

⁴⁷ Smith, Adam: An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations. 1776 Book 1, Chapter 8 Of the Wages of Labour.

⁴⁸ Kiss (2005): i.m. 327.

⁴⁹ Kiss (2005) i.m. 318.

⁵⁰ A koalíciós szabadság az egyik lényeges kollektív természetű alapjog, amennyiben minden egyénnek joga van önkéntes alapon (egy meghatározott cél elérése érdekében) csatlakozni valamilyen szerveződéshez, illetve joga van attól távol maradni (tartózkodni), minden negatív következmény nélkül. Kiss (2005) i.m. 318.

és régiókban, így a dél-európai, a skandináv és a kelet-közép-európai államokban is elkezdődött.⁵¹ Maga a munkaügyi kapcsolatok kialakulása is erre az időszakra nyúlik vissza, melyet jelez e kapcsolatok hagyományos (*industrial relations*, azaz ipari kapcsolatok) elnevezése, és amely „*létrejöttének gyökere a szakszervezetek megjelenése és a szervezkedési szabadság jogának elismerése volt*”.⁵² A szakszervezetek alapításának kezdeti tiltása így az évek-évtizedek alatt olyan munkajogi szabályozást eredményezett, amely nemcsak legalizálta a szervezkedést, de kezdetleges kísérletet is tett a munkaadók és a szakszervezetekbe tömörülő munkavállalók közti viszony kodifikálására. Ahogyan Jászai Samu⁵³ fogalmazott találóan az 1925-ben megjelent „A magyar szakszervezetek története” című könyvében: „*a legtöbb ország munkásmozgalma három időszakon ment keresztül: a mellőzés, az üldözés és az elismerés időszakán*”.⁵⁴

A Sidney és Beatrice Webb által 1894-ben publikált, *History of Trade Unionism* (a szakszervezetek története)⁵⁵ című mű megjelenése óta az volt az uralkodó nézet, hogy egy szakszervezet nem más, mint bérkeresők folytonos egyesülése, amelynek célja, hogy fenntartsa vagy javítsa alkalmazásuk feltételeit. Karl Marx a szakszervezeteknek a következő definíciót adta: A szakszervezetek tudatos és explicit alapját a munkaerő értéke adja, amelyeknek fontossága [...] a munkásosztály szemszögéből aligha becsülhető túl. A szakszervezetek célja nem kevesebb, mint a bérek azon szint alá való csökkentésének megakadályozása, amelyet a különböző iparágakban hagyományosan fenntartanak. Azaz, azt kívánják megakadályozni, hogy a munkaerő ára az értéke alá essen.⁵⁶ Álláspontja szerint a szakszervezetek a tőkés társadalom szükségszerű termékei, sőt egyenesen fokmérői fejlettségének.⁵⁷ A XIX. században a munkavállalói szervezkedési mozgalmakban két, egymásnak ellentmondó nézet versengett egymással: az egyik az egyre inkább visszaszoruló, ún. „defenzív” ipartestületi hagyomány, amelyet az iparossegéd-klubok és segélyegyletek adtak tovább nemzedékről nemzedékre; a másik pedig az agresszív-terjeszkedő törekvés arra, hogy „minden dolgozó férfit és nőt egy új világrend érdekében” egyesítsenek.⁵⁸

⁵¹ „Hazánkban a munkáskoalíciók kifejlődésének sokáig a céhrendszer volt az akadálya, mert a céhekben a segédek patriarchális alárendeltségben voltak a mesterrel szemben és így közöttük szerződésről nem lehetett szó” Szladits Károly: A kollektív szerződés. A Magyar Tudományos Akadémia II. Osztályának közleményei, 1951. 52.

Ennek ellenére a céhszabályzatokra Szladits véleménye szerint mégis a kollektív munkaszerződés egyfajta elődeiként tekinthetünk.

⁵² Czuglérné Ivány Judit – Mélypataki Gábor: Érdekképviseltek a munkajogban (kézirat).

⁵³ 1899-től a Szakszervezeti Tanács főtitkára, nemzetgyűlési képviselő, szociáldemokrata politikus.

⁵⁴ Jászai Samu: A magyar szakszervezetek története, Budapest, 1925. 5.

⁵⁵ Webb, Sidney; Webb, Beatrice (1898). *History of Trade Unionism*. Printed by the authors especially for the Amalgamated Society of Engineers. ASIN: B00085AVQA.

⁵⁶ Kenneth, Lapides: Marx and Engels on the Trade Unions. Praeger 1987 hivatkozva Karl Marx: A tőke, I. kötet, 1867, 1069.

⁵⁷ Müller, Hermann: Marx Károly és a szakszervezetek. Ford.: Dr. Bánóczy László. Budapest, 1923. Népszava. 36.

⁵⁸ Ld. bővebben: R. A. Leeson, *United We Stand, An Illustrated Account of Trade Union Emblems*. Bath: Adams & Dart, 1971.

II.2. A szervezkedés kezdeti időszakától az egységesülő szakszervezeti mozgalomig

Ennek a periódusnak az önszerveződéseivel vezettek végül olyan segélyegyletek megalakulásához Magyarországon, mint az osztrák-magyar kiegyezést követő évvel,⁵⁹ 1868-ban alakult Általános Munkásegylet,⁶⁰ a Pest-Budai Munkásegylet, melynek keretei közt 1870. április 3-án alakult meg az Általános Munkás Betegsegélyező és Rokkantsági Pénztár, mint a munkásság önálló segélyszervezete. Ezek az egyletek a kezdetekben leginkább a munkaadó és a munkavállaló közti megértést hirdették és próbálták megvalósítani a kölcsönös segélyezés intézményét. Az 1891. évi XIV. törvénycikk értelmében nemre, korra és honpolgárságra való tekintet nélkül bárki csatlakozhatott a segélyegyletnek, aki valamely ipartörvény hatálya alá esett, például bányában, építkezésen, vasútnál, postánál, hajózásban vagy a fuvarozás területén végezte munkáját.⁶¹ Egyes történészek, például Mérei Gyula a munkásmozgalmak történetét az 1840-es évekig vezeti vissza,⁶² míg a munkajogi irodalom az első magyarországi kollektív megállapodást (quasi *bérmegállapodást*) 1848. május 13-hoz köti,⁶³ amikor is írott egyezség született a nyomdatulajdonosok és a nyomdaipari dolgozók között (létrejöttére erőteljes hatást gyakorolt a pár héttel azt megelőzően született bécsi megállapodás), amit a minisztérium megbízásából a városi tanács is jóváhagyott (ez volt közismertebb nevén az ún. nyomdaipari „Árjegyzék”). Megjegyzést érdemel, hogy a nyomdászatot nem korlátozta a „céhrendszer” és a nyomdászok nagy létszámban dolgoztak egy-egy munkavégzési helyen, így szervezkedésük is könnyebben valósulhatott meg, illetve körükben volt a legalacsonyabb az analfabetizmus.

⁵⁹ A kiegyezés kedvezőbb feltételeket teremtett az ipar fejlődésének. Az iparral együtt fejlődtek, erősödtek a munkavállalók is.

⁶⁰ Mely kiáltványában az egylet hitet tett Ferdinand Lassalle tanításai mellett, legfontosabb feladatának pedig a munkásosztály érdekeinek védelmét jelölte meg, alapszabályát 1870-ben hagyta jóvá a Belügyminisztérium. Az 1869-es évben rövid ideig Táncsics Mihály vezette az egyletet. Nemes Dezső: Az Általános Munkásegylet története. 1868-1873. Budapest, Szikra, 1952.

⁶¹ Ember Alex: A magyar társadalombiztosítás története. Magyar Munkaügyi Alapítvány, Szeged, 2016. 23.

⁶² Mérei Gyula: Munkásmozgalmak. 1848-1949, Népszava, Budapest, 1948.

⁶³ Ez ugyanakkor korántsem tekinthető „egységes” álláspontnak, pl. Világhy Miklós véleménye szerint „ezek mögött nem volt erős munkásszervezet, nem támasztotta alá a szervezetség ereje. Ezekben a korai jelenségekben, amelyek más országokban is előfordultak, már vannak olyan elemek, amelyek jelzik a fejlődés irányát, kollektív szerződésről azonban a jelenség teljes tartalmát kifejezve csak a szakszervezeti mozgalom megerősödése után beszélhetünk.” Hozzászólás Szladits Károly: „A kollektív szerződés” c. előadásához. MTA II. Társadalmi-Történeti Tudományok Oszt. Közl., Budapest, 1951. I. köt. 2. sz. 64. Ugyanakkor, ahogy Hágelmayer Istvánné, aki maga is az Árjegyzéket kollektív szerződésnek tekinti, a kollektív szerződés alapkérdései című monográfiájában idézi Szladitsot, aki a vitában elhangzott előadásában a következőket rögzítette: „Az említett nyomdaipari »árjegyzék« tartalma szinte hiánytalanul felöleli mindazt, ami a rákövetkező 90 évnél több évben a kollektív szerződéseknek tartalma volt: megállapítja a szerződést kötő személyek jogosultságát a szerződés megkötésére, szabályozza a munkabérek, a bérfizetés módjait, a munkaidőt, a felmondási időt. Ezzel szemben szövege éppen olyan kevésbé tájékoztat bennünket a szerződést kötő felek jogi elképzelése tekintetében, mint amilyen homályosak maradnak kollektív szerződéseink ebből a szempontból egészen az 1945. évi felszabadulásig, amikor a politikai változás nyomán jogszabályok oszlatták el az e téren uralkodó homályt.” Szladits i.m.

Az Általános Munkásegylethez 12 szakegylet csatlakozott⁶⁴ és alapszabálya „*lényegében mindazokat az elemeket tartalmazta, amelyek egy modern szakszervezet rendeltetésének ellátásához szükségesek*”.⁶⁵

A szakszervezetek első „típusai” az ún. szakmai szervezetek voltak, melyekből e munkavállalói szervezetek neve is ered (*craft unions* vagy *trade unions*,⁶⁶ az Egyesült Államokban *labour unions*). Ezeket a szervezeteket valamely szakmához vagy foglalkozási csoporthoz tartozó – elsősorban szakképzett – dolgozók alapították meg azzal a céllal, hogy ellenőrzésük alatt tartsák az adott szakma béreit és munkafeltételeit, továbbá a megfogalmazott követeléseket érvényesíteni tudják a munkáltatókkal szemben.⁶⁷ „Mindamellett idővel a szoros szakmai körön túl nagyobb iparcsoportok szervezkednek egy állandó koalícióba, illetőleg az ipari élet szűkebb körére szorítkozó harcias munkás-egyesületek létesítenek szoros fúziókat, tágabb értelemben vett >szak<szervezeteket és maguk ez utóbbiak szakosztályaivá lesznek.”⁶⁸ Az 1872. évi VIII. törvénycikk, az első ipartörvény ezek elé az érdekérvényesítést célzó megmozdulások („összebeszélések”) elé igen jelentős akadályokat állított és negatív következményeket (szankciókat) is kilátásba helyezett (például bírság és elzárás),⁶⁹ amely azonban nem gátolta meg érdemben a munkások szervezkedését. Az 1872-ben létrejött szakegyletek felett a felügyeleti jogot a rendőrkapitányság gyakorolta, működésük jóváhagyásának fő feltétele volt, hogy nem szakszervezetként működnek, így nem gyűjthettek sztrájkalapot sem.⁷⁰ A magyar szakszervezetek létrejöttéhez Ferdinand Lassalle mellett Karl Marx osztályharcos ideológiája és Hermann Schulze-Delitzsch nézetei⁷¹ is szellemi alapot adtak, míg a

⁶⁴ 1871-ben szűnt meg.

⁶⁵ Kiss (2005) i.m. 333.

⁶⁶ Nagy-Britanniában a trade unionok (szakszervezetek) viszonylag hamar (1824) a Combination Laws Repeal Act révén elismerést nyertek, és szinte ezzel egy időben a kollektív megállapodások rendszere is kialakult. Kiss (2005) i.m. 57.

Ugyanakkor Kiss György megjegyzi, hogy „*trade unionism hazájának tartott Nagy-Britanniában a folyamat bizonyos tényezők miatt nehezebben ment végbe, mint a kontinentális jogfejlődésben*” (...) „*a XVIII–XIX. század fordulóján a Combination Acts tiltott minden munkavállalói egyesülést, illetve szervezkedést, és ezeket büntetőjogi következményekkel fenyegette.*” Kiss György: A szakszervezetek jogdogmatikai helyzete és jogpolitikai lehetőségei a magyar munkajogi szabályozás alapján 1992-től napjainkig. In: Szakszervezetek és kollektív szerződések az új Munka Törvénykönyvében. MTA-PTE Összehasonlító és Európai Foglalkoztatáspolitikai és Munkajogi Kutatócsoport, 1. Akadémiai Kiadó, Budapest. 2015. 156.

⁶⁷ Czuglorné – Mélypataki i.m.

⁶⁸ Ferenczi Imre: Sztrájk és szociálpolitika. Budapest, Athenaeum Irodalmi és Nyomdai R.-T. Kiadása, 1907. 119.

⁶⁹ „93. § Összebeszélések, melyek által az iparosok azt czélozzák, hogy üzletük félbeszakítása, vagy a munkások, illetőleg segédek elbocsátása által ezeknek terhesebb munkafeltételeket szabjanak, különösen azoknak bérét leszállítsák, vagy melyek által a munkások, illetőleg segédek oda törekszenek, hogy közös munkaszünetelés által a munkaadókat magasabb bér megadására kényszerítsék s általában tőlük jobb munkafeltételeket csikarjanak ki, ugyszintén mindazon egyezmények, melyek által azoknak támogatása czéloztatik, a kik az érintett összebeszélések mellett megmaradnak, vagy azoknak károsítása, a kik azokkal szakítanak, jogérvénnyel nem bírnak.

94. § A ki a 93. §-ban meghatározott összebeszélések és egyezmények létesítése, terjesztése vagy foganatosítása céljából a munkaadók vagy munkásokat, illetőleg segédeket szabad akarattal érvényesítésében fenyegetés vagy tetteges bántalmazás által akadályozza vagy akadályozni törekszik, az, a mennyiben a büntető törvények szerint súlyosabb büntetésnek helye nem volna, 300 forintig terjedhető bírsággal, vagy 2 hónapig terjedhető fogsággal büntethető.”

⁷⁰ Kozák László: A független magyar szakszervezetek története és harcai, Liga Szakszervezetek, Budapest, 2009. 14.

⁷¹ A takarékszövetkezetek megteremtője Hermann Schulze-Delitzsch volt, aki az első kölcsönös hiteltársaságot 1850-ben alapította. Nézete szerint a munkásosztályok általános nyomorának oka a tőkeszerzés nehézségeiben keresendő.

század végén született meg (1891. máj. 15-én) a Rerum novarum (magyarul: „Az új dolgok/Új ügyeink”), XIII. Leó pápa enciklikája, az első pápai szociális körlevél, melynek központi témájaként a munkáskérdés szerepelt.⁷²

Az első általános (szakmák egészén átívelő) szakszervezeti kongresszust 1899 májusában tartották. A szervezetek száma erre az időre 126-ra emelkedett, míg a szervezett dolgozók száma meghaladta a 23 ezer főt.⁷³ A taglétszám később jelentősen bővült, 1904 júniusára már 52.410 tagja volt a szakegyesületeknek,⁷⁴ 1907-re 153.332 főt tömörítettek.⁷⁵ Az általuk kötött megállapodások számáról ugyanakkor nem érhető el pontos, megbízható adat. Ahogyan Szterényi József miniszteri tanácsos, 1905-től 1910-ig államtitkár (névéhez fűződik az ipartörvény módosítása) fogalmazott: *„kollektív szerződések tehát vannak, rohamosan terjednek és ez a valóság minden gazdaságfilozófiai, technikai fejtegetés nélkül is bizonyítja azt, hogy ez a gazdasági alakulat az élet eleven szükségletének felel meg.”*⁷⁶ A kollektív szerződést, ami a gyakorlatban ugyan erőteljesen kifejlett intézmény volt (*„élete a szakszervezetek életével és fejlődésével van összekötve”*,⁷⁷ így regulatív funkciójának elismeréséhez nélkülözhetetlen a koalíciós szabadság elismerése⁷⁸), az állam sokáig nem részesítette jogi szabályozásban, noha a külföldi jogtudomány és a gazdaságban megjelenő jelenségek hatására hazánkban is egyre többen foglalkoztak azokkal a szabályozási kihívásokkal, amelyek érintették. *„A magának polgárjogot igénylő újszülöttet a jog nem hajlandó gyermekévé fogadni”*,⁷⁹ sőt bizonyos esetekben a Kúria gyakorlata szerint egyenesen jó erkölcsbe ütközik.⁸⁰

A kihívásokra az első szabályozási kísérletet a XIX. század végén a Wekerle-kormány tette,⁸¹ fellépve az 1884. évi XVII. törvénycikk, az ipartörvény modernizálásának igényével, mely a kollektív szerződések jogi jellegének megítélése mellett a munkásképviseletek jogállását is számos tekintetben érintette (továbbiakban: Tervezet). A szakszervezeti (szakegyesületi) mozgalom is ezekben az

⁷² Legnagyobb jelentőségének azt tartják, hogy szükségesnek nyilvánította a maga idejében az állam közbelépését a munkások érdekében és szentesítette a szakszervezeti mozgalmat, sürgette önálló, keresztény alapokon nyugvó szervezetek megszervezését.

⁷³ Amely az alábbi ipari csoportok között oszlott meg: ruházati ipar, élelmezési ipar, vas- és fémipar, faipar, építőipar, kerámia ipar, bőripar, sokszorosító ipar, fonó- és szövőipar, bányászat. Jászai i.m. 82.

⁷⁴ Jászai i.m. 149.

⁷⁵ Jászai i.m. 166.

⁷⁶ Az ipartörvény-tervezet jogi főkérdéseinek jogászegyleti tárgyalása, I. füzet (A munkaviszony általános feltételeit szabályozó szerződés). Magyar Jogászegyleti Értekezések, 1909. márcz.-ápr. hó, 294. sz., XXXVIII. kötet, 3. füzet, Budapest, 1909. (Szerkeszti: Dr. Szladits Károly, a Magyar Jogászegylet titkára). 7.

⁷⁷ Szirtes Artúr: A kollektív munkaszerződés. Különlenyomat a Szociálpolitikai Szemléből. Budapest, Légrády Testvérek kiadása, 1912. 9.

⁷⁸ *„A munkavállalói érdekvédelmi szervezetek elismerésének – tulajdonképpen jogalanyiságuk konstituálásának – az egyik kiemelkedően fontos eredménye a kollektív szerződések megjelenése.”* Kiss György: Munkajog (kézirat). Dialóg Campus. 2019. 35.

⁷⁹ Hagelmayerné i.m. 18.

⁸⁰ 3297/1889 okt. 4. Idézi Gallia Béla: A munkajog utolsó huszonöt éve. In.: Jogtudományi Közlöny, 1946. március 31. 66.

⁸¹ Kossuth Ferenc kereskedelemügyi miniszter vezetésével

években kapott nagyobb erőre és a hazai sztrájkmozgalom is ekkorra jelent meg igazán érdemi „fegyverként”,⁸² melynek alapját az egyre jelentősebb tömegeket foglalkoztató ipari munkástömeg jelentette, akik területileg (fizikailag) is egyre nagyobb műhelyekben végezték munkájukat. A sztrájkjogi tilalom időszakát 1904-ben váltotta fel a tűrésé,⁸³ ebben az évben a vasút egész területét bénította meg egy korábban még soha nem tapasztalt munkabeszüntetés. *„A szakszervezetek már keletkezésükre nézve is többnyire sztrájkok rendezésére létesült koalíciók állandósulásai. Ilyenkor van a munkásoknak leginkább alkalmuk a szervezkedés és szolidaritás előnyeinek átlátására.”* – jegyzi meg Ferenczi Imre a Sztrájk és szociálpolitika c. művében.⁸⁴ A Tervezet kifejezetten részletesen rendelkezett a törvény alapján létrehozandó ipari és kereskedelmi egyesületek jogállásáról,⁸⁵ melyek általános célja a tagjaik gazdasági érdekeinek az előmozdítása, az alapszabályaikban meghatározható célokon túl. Igen sok kritika érte a Tervezet 715. §-át, amely tartalmazta, hogy *„az egyesület az általa kötött szerződésből kifolyólag tagjai ellen támasztott pénzbeli követelésért egyetemlegesen szavatol”*. A munkásképviseletek és egyes neves jogtudósok⁸⁶ a javaslatot elrettentőnek tartották, céljának a munkásképviseletek meggyengítését, egyenesen tönkretételét,⁸⁷ amelynek háttérében politikai támadás szándékát látták. A Tervezet végül belpolitikai okokból⁸⁸ lekerült a törvényhozás napirendjéről, a kollektív szerződés intézménye kodifikálásának gondolata pedig évtizedekig nem szerepelt a jogalkotási tervek között.⁸⁹ A kötelmi alapokon nyugvó munkajogi logika számára továbbra is komoly szabályozási és rendszertani kihívást jelentett a kollektív szerződések jogforrási jellegének (ehhez kapcsolódó „átalakító erejének”) állam általi elismerése,⁹⁰ melynek tételes jogi szabályozása a magyar jogrendszeren csak a 490/1946. M. E.

⁸² Szladits Károly „A kollektív szerződés” című előadásában (i.m. 53.) említést tesz arról, hogy korábban is voltak harcos és eredményes sztrájkok, mint például az 1870. évi nagy nyomdászsztrájk.

⁸³ 73.078/1904 BM rendelet

⁸⁴ Ferenczi i.m. 129.

⁸⁵ A Tervezet 691. §-a

⁸⁶ A Tervezet vitájában az ún. szociális (magánjogi) irányzat egyik jelentős képviselője, Ágoston Péter fejtette ki egyet nem értő álláspontját.

⁸⁷ Ágoston a Tervezet által megfogalmazott ún. egyetemleges felelősségi szabályt (715. §) kifejezetten a szakszervezetek fejlődése ellen hatónak tartotta, *„hiszen a szakszervezeti vagyonnal való helytállás törvényi előírása egyenes következményének tartotta, hogy ilyen feltétel mellett ezek nem fognak megalakulni, illetve meg fognak szűnni”* Berke (2014) i.m. 24.

A munka rabsága című kismonográfiájában is részletesen fejti ki álláspontját: *„Tudjuk, hogy a munkásszervezetek egyetemleges felelősségét a szerződésszegő munkással azért mondja ki az ipartörvény tervezetének 715. §-a, mivel az egyes munkástól nincs mit megvenni. Ilyenképpen a szervezetek semmit sem fognak kapni, legfeljebb kizárhatják tagjaik sorából, de hát szabad-e a törvényhozónak valakit felelőssé tenni más hibájáért, mikor előre tuja, hogy az, a kit felelőssé tett, a maga igényét a tulajdonképeni kártevővel szemben nem érvényesítheti? A szervezetek felelősségének megállapításánál a tervezet még tovább is megy, mert a szakszervezetbe utólag belépett munkás szerződésszegéséért is a szakszervezetet teszi felelőssé.”* Ágoston Péter: A munka rabsága. Budapest, 1909, Deutsch Zsigmond és Társa Kiadása. 154.

⁸⁸ 1910-ben visszaáll a hegemon többpártrendszer, a választásokon nem várt arányú győzelmet aratott a Szabadelvű Párt egykori tagjaiból alakult Nemzeti Munkapárt.

⁸⁹ Berke (2014) i.m. 30.

⁹⁰ Kiss (2019) i.m. 42.

számú rendelettel került sor (a munkabérek és egyéb juttatások tekintetében, *lásd a későbbiekben*).⁹¹ Átalakító erő alatt azt a joghatást értjük, hogy a kollektív szerződés a munkavállalók és a munkáltató közötti munkajogviszonyban – a felek akaratától részben függetlenül – érvényesül, azaz tartalma a munkaviszony tartalmává válik, a munkaviszony alanyainak tehát nem kell erről külön megállapodnia.

Említést érdemel, hogy a szakszervezeti szervezkedéssel párhuzamosan szintén a XX. század első éveiben jött létre az első országos munkáltatói konföderáció.⁹² A Gyáriparosok Országos Szövetségének (GYOSZ) alapítói szerint „Magyarország gyáriparának színe-java megmozdult”, és az egyesülés biztosíték arra, hogy „a szövetség hatalmas közgazdasági tényezővé fog válni”. A GYOSZ-hoz később valamennyi számottevő ipari szakegyesület is csatlakozott.

A magyar jog a századfordulóra „*a kontinentális jogszokásoknak megfelelően az érdekszervezeteket az egyesületi vagy a köztesületi jogállás keretei közé vonta.*”⁹³

II.3. Szakszervezetek az első világháborút követően (1918-1945)

A kollektív szerződések és így a szakszervezetek jogállásának szabályozása az I. világháborút követően hosszabb ideig nem volt a jogirodalom kiemelt témái között, noha ez volt az az időszak Európa-szerte, amikor a jog érdemben elkezdett reagálni azokra a kihívásokra, amelyeket a koalíciók jelenléte jelentett, így kollektív érdekkonfliktusok (viták) békés rendezésének módszerei is előtérbe kerültek. *A jogintézmény (a kollektív szerződés) a jogalkotásban sem kapott érdemleges figyelmet*.⁹⁴ Megjegyzést érdemel, hogy szomszédunknál, Ausztriában „– *a német jogfejlődéssel szinte egy*

⁹¹ „Perneczky Béla: A kollektív szerződést szabályozó 490/1946 M. E. rendeletről. Jogtudományi Közlöny, 1946, március 31., 84. Tulajdonképpen e rendelet zárja le a kollektív szerződés jogi kötőerejével kapcsolatban a század elején kibontakozott magánjogi elméleti vitát, amelynek lényege abban foglalható össze, hogy az miként fejti ki jogi hatását a szolgálati viszonyokra. Perneczky – a század első felében egyedülként – ennek áttekintésére már kísérletet tett. Ld. A kollektív munkaszerződés. Budapest, 1938, Grill Károly Könyvkiadóvállalata.” Berke (2014) i.m. 46.

⁹² A Gyáriparosok Országos Szövetsége (GYOSZ) alapításának előkészületei 1902 elején kezdődtek.

⁹³ „Az egyesület önkéntes társuláson alapuló, tagjai törvényes – eszmei vagy akár gazdasági – érdekeinek szolgálatára rendelt, önkormányzatú, alapszabályzata szerint testületileg szervezett, közös név alatt működő, változó tagságú személyegyesülésként intézményesült. Az egyesület céljait, szervezetének felépítését az egyesület tagsága önkormányzati szervei révén, bizonyos törvényes kötelezettségek megtartásával maga állapítja meg. Magyarországon egyesület működését törvényesen csak államilag láttamozott alapszabályzata szerint folytathatta.” Tölgyessy Péter: Gazdasági érdekképviselések Magyarországon, MSZMP KB Társadalomtudományi Intézete, 1988. 9.

⁹⁴ „Az ipartörvény 1922. évi novellája (1922. évi XII. törvénycikk) a kérdést egyáltalán nem is érintette. Az 1928. évi magánjogi törvényjavaslatnak a munka jogviszonyairól szóló Harmadik Rész Tizenegyedik Címe – a korábbi ilyen irányú elképzeléseket mellőzve – említést sem tett róla. Nyilvánvalóan ebbe az irányba hatott a kollektív szerződés intézményének a korszakban kialakult hazai jogpolitikai megítélése és gyakorlata is.” Berke (2014) i.m. 49.

időben – az I. világháborút követően született törvény a kollektív szerződésről, valamint a kollektív szerződésből származó konfliktusok feloldásáról.”⁹⁵

A szakszervezetek jogi megítélése és fejlődéstörténete országonként eltérő. Ugyanakkor, a szakszervezeti mozgalom határokon átívelő tevékenységének eredményeként, illetve a világháborús korszak tapasztalatainak hatására, 1919-ben a versailles-i békeszerződésben foglaltak nyomán megalakult a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (továbbiakban: ILO), mely (a dolgozat 2. fejezetében részletezett módon) jelentős hatást gyakorolt a szakszervezeti jogok fejlődésére is. A munkajogi koalíciók fontosságát jelzi, hogy a XX. század közepétől kezdődően megjelennek a munkajog nemzetközi szervezeteinek joganyagaiban, amely folyamat a munkajog egyre jelentősebb „nemzetköziesedéséhez” is szorosan kapcsolódott. A munkaügyi kapcsolatok ún. „átmeneti modellje” az I. világháború időszakában fejlődött ki, majd a két világháború között szilárdult meg, melynek eredményeként a kollektív alku intézményei mellett kialakult a munkavállalói és munkáltatói együttműködés participációra irányuló új intézményrendszere.⁹⁶

A szakszervezeti mozgalom taglétszáma a háború lezárásának évében (a belpolitikai változások következtében) óriási mértékben növekedett: 1917. december 31-én 215.222 tagja volt a szakszervezeteknek, mely 1918. év végére 721.437 főre emelkedett.⁹⁷ Az 1919 augusztusában végbement események (a Tanácsköztársaság bukása, amelynek idején fontos szerepet kaptak a termelés irányításában is)⁹⁸ a politikai és társadalmi rendet az 1918. október 31. napja előtti állapotba zökkentette vissza. A hat napig regnáló ún. „szakszervezeti kormánynak” is nevezett kabinet (Peidl-kormány) hatalomra kerülése után nekilátott visszavonni a kommunisták rendeleteit, így – többek között – érvénytelenítette az ipari és kereskedelmi vállalatok államosítását.

Az ezt követő politikai időszakban (Horthy-korszak) a taglétszám jelentős csökkenést mutatott. Ennek okait kutatva hangsúlyosan meg kell jegyezni, hogy Magyarországon a szakszervezetek kialakulása és fejlődéstörténete igen szorosan kötődött a szociáldemokrata mozgalomhoz, mely sokáig az egyedüli releváns politikai irányzatként volt jelen a szervezett munkavállalói körökben. Magának az országos szakszervezeti központnak a megszervezése, a Szakszervezeti Tanácsnak a felállítása is a szociáldemokrata párt szervezőmunkájához kapcsolódott.⁹⁹

⁹⁵ Kiss (2015) i.m. „E törvény által elismerésre került, azaz kötelező jelleget kapott a kollektív szerződések normatív tartalma.” 158.

⁹⁶ Ferencz Jácint (szerk.): A munkaügyi kapcsolatok joga Magyarországon, Budapest, Gondolat Kiadó, 2019, 25.

⁹⁷ Jászai i.m. 233.

⁹⁸ Ugyanakkor „a szakszervezetek helyét és szerepét a proletárdiktatúrában nem látták világosan sem maguk a szakszervezetek, sem a párt és az állam vezetői.”

Vértess Róbert: Tudományos ülésszak a Magyar Tanácsköztársaság kikiáltásának 50. évfordulója alkalmából. — Párttörténeti Közlemények, 1969. 2. sz. 196.

⁹⁹ A Magyarországi Szociáldemokrata Párt 1890. évi kongresszusán fogalmazódott meg először a gondolat.

A szakszervezetek – feladatuk és küldetésük szerint – elsősorban a gazdasági és szociális érdekvédelem eszközei, másodlagosan – társadalmi súlyuk és beágyazottságuk következtében – a jogalkotásra is hatással bíró tömegmozgalmi, politikai tevékenységet is gyakran folytattak a foglalkoztatással és szociális jogokkal összefüggő kérdésekben a XX. századi tömegmozgalommá válásukat követően.¹⁰⁰ Közülük legnagyobb erővel a *szociáldemokrata-szocialista* irányú szakszervezetek rendelkeztek, utánuk a *keresztény, keresztény-szociális* szakszervezetek váltak meghatározó mozgalmi tényezővé. Szervezeti erejük és befolyásuk messze meghaladta mind a *liberális* és a *nacionalista* szakszervezetekét. Míg a nemzetközi méretű baloldali, szociáldemokrata vagy kommunista irányú szakszervezetekről számos könyv és tanulmány látott magyar nyelven is napvilágot, addig a keresztény szindikalizmusról még idegen nyelven is nehezen érhető el szakirodalom,¹⁰¹ noha mozgalmi befolyása igen jelentőssé vált a harmincas évekre Magyarországon is.¹⁰² Szervezettsége a keresztény szakszervezeti internacionálé felé (IBCG) közzelt adatok alapján 1934-re elérte az 50 ezer főt.¹⁰³ Az említett irányzatokkal szemben az ún. radikális-forradalmi szakszervezeti szindikalista mozgalom hazánkban soha nem tudott meghonosodni. Ez az irányzat a parlamenti demokráciát és az állam által alkotott szociális törvényeket és intézkedéseket mind csak „holtvágánynak” tekintette. A radikális-szindikalista mozgalomnak ugyancsak jellemző harci eszköze volt a bojkott és a szabotázs, és ami a leginkább jellemző volt erre az irányzatra, az az általános (politikai) sztrájk szorgalmazása.¹⁰⁴ „*Bizonyos pontokon kapcsolódik a marxi osztályelmélethez, de elutasítja a politikai osztályharcot, és a tisztán szakszervezeti akciókra korlátozódik.*”¹⁰⁵ A századfordulón jöttek létre azok a szervezetek is, amelyektől a napjainkban is ismert „sárga szakszervezet” kifejezés ered.¹⁰⁶ Ideológiájukban az együttműködést hirdetik, a munkáltatók (esetenként kormányok) segítségével, támogatásával alakulnak meg, de valódi céljuk a munkáltatói érdekek kiszolgálása és a sztrájkok letörése. Egyesek szerint elnevezésük egy 1887-es Noeux les Mines-i bányászsztrájktól származik, amikor a munkások beverték a sztrájktrőrök házainak ablakait, akik az üveg helyét sárga papírral ragasztották be. Más források szerint sárga jelvényt vagy szalagot viseltek a sztrájktrőrök, hogy megkülönböztessék magukat a sztrájkolóktól. A sárga

¹⁰⁰ A szakszervezetek quasi politikai szerepvállalásainak más aspektusairól ld.: Davies, Paul–Freedland, Mark: Kahn-Freund's Labour and the Law, London Stevens & Sons, Third Edition, 1983. Wrigley, Chrid: Labour and Trade Unions in Great Britain, 1880–1939. In: Digby A., Feinstein C., Jenkins D. (eds) New Directions in Economic and Social History. Palgrave, London. 1992. K. Busch, Gary: The Political Role of International Trade Unions. London: Macmillan. 1983. Degryse, Christophe–Tilly, Pierre: 1973–2013: 40 years of history of the European Trade Union Confederation, European Trade Union Institute, 2013.

¹⁰¹ Üdítő kivétel ez alól Gergely Jenő 2. sz. lábjegyzetben idézett műve.

¹⁰² 1906-ban alakult meg a Magyarországi Keresztényszocialista Szakszervezetek Szövetsége, mely érdemi tevékenységet a Tanácsköztársaság bukását követően fejthetett ki.

¹⁰³ 1937-ben 40 ezer tagról adtak számot. Gergely i.m. 116. és 132.

¹⁰⁴ Jemnitz János: Ralph Darlington (szerk.): Szindikalizmus és radikális szakszervezeti mozgalom. Szocialista Történeti Társaság. 92.

¹⁰⁵ Virizlay Gyula: Szakszervezeti kislexikon. Táncsics könyvkiadó, 1975. 20.

¹⁰⁶ Ilyen volt a Fédération nationale des Jeunes de France, 1902-ben, mely szervezet történelmi megítélése azonban jóval komplexebb a „sárga szakszervezet” definiálásánál.

szakszervezetekkel a munkáltatók már az első megszervezésük idején is az egyéb szakszervezetek működését igyekeztek ellensúlyozni. Élükön is és soraik között is számos vezető beosztású, munkáltatói jogkört is gyakorló személy áll.¹⁰⁷

A két világháború közötti korszakból kiemelendő, hogy hazánk viszonylag hamar, 1922-ben csatlakozott az ILO-hoz, a munkajogi szabályozásra pedig továbbra is jellemző a szétagolt jelleg és magánjogi beágyazottság.¹⁰⁸ A kollektív szerződés jogintézményének és a jogtudományos figyelemnek a háttérbe szorulása „különösen a korszak végén már kifejezetten anakronisztikusnak mondható, és mind látványosabbá vált lemaradásunk az iparilag fejlett országoktól.”¹⁰⁹ Heller Farkas kiemelkedő jelentőséggel bíró „Szociálpolitikai feladataink” című értekezésében jegyzi meg, hogy „a szakszervezetek jogállása nincsen a nyugati államokban fennálló állapotoknak megfelelően szabályozva, és hogy büntetőjogunk még mindig különleges elbírálásban részesíti a tömeges munkabeszüntetésekkel kapcsolatos cselekményeket.”¹¹⁰ Az 1920-as évek elejére hatalmas mértékben zuhanó szakszervezeti taglétszám (mindösszesen 150 ezer fős tagsággal bírt a 49 szakmai alapon szerveződő szakszervezet) az évtized közepére stabilizálódott; volt olyan év (1924), amikor a 400 ezer főt is meghaladta, megduplázva az 1923. évi szervezettséget.¹¹¹ A taglétszám stabilizálódása az ún. Bethlen-Peyer megállapodás következménye volt, melynek értelmében a kormány elismerte a szociáldemokrata pártot, mint legálisan működő politikai tényezőt. Kimondták, hogy a szakszervezetek nem folytathatnak politikai tevékenységet (osztályharcos nézeteknek nem adhattak hangot), és továbbra is kormányellenőrzés alatt maradnak (a belügyminisztérium által jóváhagyott alapszabályokkal),¹¹² ugyanakkor – szigorú korlátozásokkal – visszaállították a szervezkedési és gyülekezési jogot. A Bethlen-kormány szakszervezetpolitikáját jellemezte a „nemzeti munkásszervezetek” létrehozásának (sikertelen) kísérletei, az elsősorban keresztényszocialista munkásszervezetek támogatásának megerősítése. A szakszervezeteknek összességükben befolyásukat, szervezettségüket ebben az időszakban elsősorban a nagyipari munkásság körében sikerült megőrizni. A kollektív szerződések jellemzője, hogy egy-egy kivételtől eltekintve (például a MAORT vállalati szintű kollektív szerződése) a szakmai érdekképviselések szintjén születtek – így 1945-ig főként a mezoszint (ágazati szint) dominanciája érvényesült.¹¹³ Megdőbbentő

¹⁰⁷ Tóth Ferenc: A munkaügyi kapcsolatok rendszere, fejlődése Szent István Egyetem Gödöllő-Budapest, 2008. 73.

¹⁰⁸ „A magánjogi törvényjavaslatok szellemében négy fő munkavégzésre irányuló szerződési típust különböztettek meg: munkabéri és szolgálati szerződés (mint fő típus), vállalkozói szerződés, alkuszi szerződés és a díjkitűzés (a megbízási szerződéssel külön cím foglalkozott). Lényegében azonban a felek akarától függött, hogy a munkavégzésre vonatkozó egyéb védelmi jogszabályok alkalmazandóak-e.” Kiss (2019) i.m. 48.

¹⁰⁹ Berke (2014) i.m. 49.

¹¹⁰ Heller Farkas: Szociálpolitikai feladataink. Közgazdasági Szemle, Magyar Közgazdasági Társaság, 1920. 641.

¹¹¹ Jászai i.m. 273.

¹¹² „Az állami elismerés, különösen a két világháború között, ha elvileg nem is konstitutív hatályú, de valójában kifejezetten engedélyszerű volt, hiszen a hatósági láttamozás hiánya egyértelműen lehetetlenné tette az egyesület törvényes funkcionálását.” Tölgyessy i.m. 100.

¹¹³ Tóth Ferenc: Kollektív tárgyalások, KTI, Budapest, 2004. 58.

összehasonlítást mutat, hogy Tóth Ferenc gyűjtése alapján a két világháború között a „*mainál hússzor-harmincszor többet sztrájkoltak hazánkban*”.¹¹⁴ 1933-tól a munkanélküliség csökkent, nőtt az ipari termelés. A lassú gazdasági növekedés valamelyest gyarapította a szakszervezeti taglétszámot is, amely azonban nem tartott lépést a munkaerő növekedésével, különösen az ipar területén.¹¹⁵ A 30-as évek végére, a II. világháború kezdetére a szakszervezetek a létrejött politikai térben erőtlenné váltak, a szociáldemokrata befolyás meggyengült, míg működésük a világháború kitörésével szinte teljességében – magától értetődő módon – ellehetetlenült. A szakszervezetek taglétszáma az 1930-1940 közötti években általában 100 000-112 000 között mozgott, 1944-re viszont 20 000-25 000 főre zsugorodott.¹¹⁶ A világháború utolsó szakaszában bekövetkező nyilas hatalomátvétel (mely a teljes dezorganizálással jellemezhető) végül számos szakszervezeti áldozattal, mártírhálállal is járt.¹¹⁷

II.4. A szakszervezeti átalakulás a „nehéz esztendők” időszakában (1945-1948)

Az átmeneti időszak („nehéz esztendők”)¹¹⁸ 1945-től 1949-ig tartó szakasza egy igen eseménydús, dinamikus és összetett korszak a magyar munkajog történetében.¹¹⁹ Ezek a változások alapjaiban érintették a szakszervezetek működését és jogi szabályozását. „*1945-49 között a munkaügyi kapcsolatok magyar modellje lényegében az európai fejlődési vonulatot követte.*”¹²⁰

A második világháború befejezését követő két évben a munka világa is levegőhöz jutott, ami a szakszervezetek és a kollektív szerződések megerősödését hozta, fenntartva a munkabékét, ezzel is hozzájárulva az ország legfontosabb közös céljához, az újjáépítéséhez. A szakszervezeteknek az élet megindítása, a közigazgatás újraszervezése érdekében kifejtett tevékenysége is nyilvánvalóan politikai cselekedet volt. A munkáltatói érdekképviselések is ismét szerveződhettek, a régi gyáripari szakegyesületek önálló jogi személyként, de a GYOSZ kötelékében folytatták munkájukat.

¹¹⁴ Szabó Imre Szilárd: Sztrájkjogi problémák, Magyar Munkajog E-folyóirat, 2016/1., 48.

¹¹⁵ 1930-ban 88.780, 1931-ben 103.552, 1932-ben 110.060, 1933-ban 111.561, 1934-ben 111.783, 1935-ben 112.165, 1937-ben 114.205 főt tömörítettek. Forrás: Szakszervezeti Értesítő. A magyarországi szakszervezeti tanács hivatalos közlönye. XXXII. évfolyam, 1. szám. 1935. 1. Adatok 1934-ig, illetve Lux i.m. 64. Adatok 1937-ig.

¹¹⁶ Jakab Sándor: A magyar szakszervezeti mozgalom 1944-1950, Kossuth Könyvkiadó, 1985. 6.

„Az SZDP és az MKP képviselői megállapodtak tehát a magyar munkásosztály egységes szakszervezeti mozgalmának a megteremtésében, Szabad Szakszervezetek Szövetsége név alatt.” – 1944 októberében. „A szakszervezeti tanács (hetes bizottság) tagjai azonban a „záradékban” foglaltakkal nem értettek egyet, s ezért az egyezségokmány aláírását megtagadták.” Jakab i.m. 7.

¹¹⁷ Néhány meggyilkolt vezető nevééről megemlékezve: Mónus Illés, Kabók Lajos.

¹¹⁸ Balogh Sándor - Föglein Gizella - Szakács Sándor - Pamlényi Ervin (szerk.): Nehéz esztendők krónikája 1949-1953, Gondolat Könyvkiadó, 1986.

Más értelemben az „újjáépítés” vagy a „demokratikus kibontakozás” időszaka.

¹¹⁹ Ld. bővebben: Kun Attila: A magyar munkajog kezdetei és helyzete 1945 és 1949 között. Acta Universitatis Szegediensis Acta Juridica et Politica, Publicationes Doctorandorum Juridicorum, Tomus IV., Fasciculus 11., Szeged, 2004. 349-389.

¹²⁰ Tóth Ferenc: Bevezetés a munkaügyi kapcsolatokba, Szent István Egyetem, Gödöllő, 2006. 62.

Jogsabályok kezdeményezték a kollektív szerzödések megkötését,¹²¹ elrendelve, hogy a fizikai és szellemi munkavállalók bérrendezésére és munkafeltételeik megállapítására irányuló kollektív szerzödések megkötése céljából a munkáltatók és munkavállalók paritásos bizottságokat kötelesek kiküldeni,¹²² tilalmazott egyúttal a kollektív szerzödésekben megállapított bérektől való mindennemű eltérést.¹²³ A kollektív szerzödésekben megjelent az úgynevezett „békekötlem” intézménye. A kollektív szerzödésekben úgynevezett kötelmi részében a szerzödéskötő felek egymással kapcsolatos viszonyát szabályozza, kizárólag egymással szemben vállalt jogait és egymással szemben fennálló kötelezettségeit tartalmazza. Utóbbi legtöbbször három lényeges elemet foglal magában. Egyrészt a felek kötelezettséget vállaltak szervezetek, intézmények felállítására és fenntartására, másrészt az említett „békekötelm”, illetve a végrehajtási és befolyásolási kötelezettséget (a szerzödést kötő szervezetek kötelesek mindent megtenni, hogy tagjaik betartsák a szerzödések rendelkezéseit). A „békekötlem” lényege a sztrájk, illetve egyéb kollektív munkavállalói tiltakozó akciók tilalma a kollektív szerzödések hatálya alatt. Az e mögötti legfőbb gondolat, hogy a kollektív szerzödések alanyai (különösen a szakszervezetek) tartózkodjanak minden olyan cselekménytől, amely a megállapodásban foglaltak sikeres teljesítését akadályozhatja, biztosítva ezzel a munkabékek fennmaradását.

A világháború befejezését követően lehetővé vált azoknak az értelmiségi, alkalmazotti szakmáknak szakszervezetbe való szervezése is, amelyek a Horthy-rendszerben – a Bethlen-Peyer megállapodás értelmében – a szervezkedési tilalom körébe tartoztak, ilyenek voltak a közalkalmazottak, az orvosok és egészségügyi szakdolgozók, a pedagógusok, a postások és a vasutasok. 1946-ban született meg az a jogsabály,¹²⁴ amely immár egységesen rendezte a kollektív szerzödések kérdéskörét, felszámolva a munkabér-megállapító bizottságokat, és a kollektív szerzödések megkötésének jogát a Szakszervezeti Tanácshoz tartozó szakszervezetekre, másrészt a munkáltatói érdekképviselésekre ruházta.¹²⁵ A kollektív szerzödések kezdetben csak a munkabékeket szabályozták (később ez bővítésre került a munkaidő, a szabadság és a teljesítménybér alkalmazásával).¹²⁶ A kedvező tapasztalatok eredményeként a kollektív szerzödések kötelezővé teszik az ipar és a bányászat egész területén, kiterjesztve azt minden, a vállalatnál dolgozó munkavállalóra. Ennek megsértését szintén jogsabályban szankcionálták.¹²⁷ Összegzésként megemlíthető, Farkas József szavaival élve, hogy az 1946-ban megszületett rendelet nyomán alakult ki „a kollektív szerzödések rendszere”, melyben

¹²¹ 50.775/1945. (III.13.) IpM és az 55.900/1945. (VI. 10.) IpM.

¹²² Radnay. im. 255.

¹²³ 6400/1945. (VIII. 15.) ME

¹²⁴ A korábbiakban is hivatkozott 490/1946. (I. 17.) M. E. sz. r.

¹²⁵ Farkas József: Munkajogunk fejlődése a felszabadulástól a Munka Törvénykönyvéig. Jogi és Államigazgatási Könyv- és Folyóiratkiadó, Budapest, 1952. 29.

¹²⁶ Nagy László: Kollektív szerzödések a szocialista országokban, József Attila Tudományegyetem (JATE), 1983. 10.

¹²⁷ 10180/1946. /IX. 15./ ME

alapvető változás a Munka Törvénykönyve 1951. évi hatályba lépéséig nem következett be.¹²⁸ Megjegyzést érdemel, hogy a jogintézmény (és így a szakszervezetek szerepének) szabályozásával kapcsolatban részletes tudományos diszkusszió bontakozott ki a Magyar Jogászegylet munkajogi szakosztályának szervezésében, 1947. május 23. és 30. napján.¹²⁹ „*A vitában kifejtett álláspontok markánsan kirajzolták a korszak gondolkodásában jelenlévő, egymástól igen távolinak látszó – és a politikailag mind közvetlenebbül motivált, illetve intenzifikálódott jogalkotástól elmaradni látszó - felfogásokat.*”¹³⁰

Az iparügyi miniszter 1945 februárjában szabályozta az üzemi bizottságok jogállását,¹³¹ amely az 50 főnél több munkást foglalkoztató munkáltatóknál előírta az üzemi bizottság választását. Az üzemi bizottság hatáskörét a vezetés és a termelés ellenőrzésében, a munkabérekkel kapcsolatos kérdések rendezésében, a jóléti és szociális ügyekben határozta meg, illetve a munkáltatóval szembeni vitákban az üzemi bizottságot jogosította fel a munkások képviselésének ellátásával.¹³² „*Döntő többségüket azonban a háborús romok eltakarításakor hozták létre a gyakran tőkés irányítás nélkül maradt üzemek és gyárak dolgozói a szervezett munkások, illetőleg közvetlenül a szakszervezetek kezdeményezésére.*”¹³³ Később a jogi szabályozás a Szaktanács határozott fellépésének köszönhetően „*lejjebb szállította az üzemméretet*”, és már a legalább 20 munkavállalót foglalkoztató ipari üzemekben, illetve a legalább ugyanennyi főt foglalkoztató telephelyein tette kötelezővé az üzemi bizottságok választását.¹³⁴ A rendelet a szakszervezetek felügyelete, illetőleg irányítása alá helyezte az üzemi bizottságokat, melynek értelmében az üzemi bizottsági választásokat „*változatlanul a szakszervezetek készítették elő és bonyolították le, s az illetékes szakszervezet képviselője az üzemi bizottság ülésén is részt vehetett (...)* Központi üzemi bizottságot – a több telephellyel rendelkező nagyvállalatok esetében – szintén csak a Szaktanács engedélyével lehetett létrehozni.”¹³⁵ Meg kell jegyezni, hogy az üzemi bizottságok megválasztása a két baloldali párt közötti nyílt erőpróbát is jelentette, a kommunista befolyás egyre markánsabb és nyíltabb megjelenésével. Rajtuk kívül a többi pártot és a pártonkívüliek elhanyagolható számú képviselőit reprezentálta a testületekben. Az 1946-

¹²⁸ Farkas i.m. 31.

¹²⁹ Ennek felszólalásai részletesen: Móra Mihály (szerk.): A kollektív munkaszerződés jogi természete. In: Jogászegyleti Szemle 1948/1-2.

¹³⁰ Berke (2014) i.m. 77.

¹³¹ 50.100/1945 Ip. M. — Az üzemi bizottságokról

¹³² Hungler Sára: A munkavállalói részvétel alakulása az 1944 és 1949 közötti Magyarországon. Múltunk 2013/4. 41–62. 45.

„*Az üzemi munkaügyi választmányokat 1944. évi iparügyi miniszteri rendelet hozta létre a Mussolini-féle korporációs mintára (...)* a jegyzőkönyvek sok esetben tartalmazzák azt, hogy az üzemi bizottság nem azonos a háború alatt, fasiszta ideológia szerint létrejött szervvel” Hungler i.m. 42-43.

¹³³ Jakab i.m. 57.

¹³⁴ 55 000/1945. Ip. M. sz. r., 1945. június 5. Az üzemi bizottságok tárgyában.

¹³⁵ Jakab i.m. 62.

„*Az üzemi bizottságok és a munkáltatók vitáinak az elbírálásában az Országos Üzemi Döntőbizottság volt az illetékes, amelybe 10 tagot a Szaktanács, 5-5 tagot pedig a Gyáripárosok Országos Szövetsége és az Ipartestületek Országos Központja delegált.*” u.o.

os választások eredményeként országosan 630 üzem 232 789 dolgozója 3708 üzemi bizottsági tagot választott meg, akik közül 1889-en kommunisták és 1725-en szociáldemokraták voltak.¹³⁶

1947-ben megkezdődik a kollektív szerződések „hierarchizálódása”. Lehetőség nyílik több ágazatot összefogó (általánosabb jellegű kollektív keretszerződések), egyes ágazatokra vonatkozó iparági, azonos és rokon foglalkozásokat rendező, illetve a nagyvállalatokra kiterjesztett kollektív szerződések megkötésére is. Megszületik az első ágazati (iparági) kollektív szerződés is („Vasasok” kollektív szerződése).¹³⁷ Ez évben a kollektív szerződések „betörnek” a mezőgazdaság területére, tartalmuk pedig tovább bővül a munkavédelem és a szociális juttatások témakörével. A szakszervezeti struktúra átalakulásával 1948-49-ben jelennek meg a vállalati, üzemi szintű kollektív szerződések,¹³⁸ melyek korábban a hazai gyakorlatban ismeretlenek voltak. Ez a struktúraváltás az iparági-ágazati szervezkedésre való áttérést jelentette a korábbi szakmai alapú szervezkedés felváltásával, (amely később az üzemi szintű működésben realizálódott). Álláspontom szerint a hazai munkaügyi kapcsolatok legfontosabb történelmi mozzanata ez, amely napjainkban is érdemben határozza meg a szakszervezetek működését és felépítését, melyből később az üzemi szintű struktúra épült ki. Ennek tartalma azt jelentette, hogy olyan szervezetek jöttek létre, amelyek a gazdaság (akkor népgazdaság) egy-egy ágazatában foglalkoztatott összes munkavállalót szervezték, tekintet nélkül munkaszervezetben elfoglalt helyükre. A folyamat tartalmát a Magyar Kommunista Párt politikája határozta meg, amely kívárta, amíg a szervezett munkások döntő többsége hajlandó volt magáévá tenni az új típusú szervezkedés gondolatát. Ennek ellenlábasai sokáig a szociáldemokraták voltak, ám végül a Szakszervezeti Tanács döntően kommunista befolyás alá került.¹³⁹ A háborút követően megalakult 50 szakszervezet közül 1948 szeptemberére 42 maradt, ugyanakkor további csökkentések 25 körüli számot céloztak, mellyel elkerülhetetlenné vált a struktúra totális átállítása az új modellre.¹⁴⁰ Ilyen előzmények mellett szervezték meg a „történelmiként” számon tartott következő szakszervezeti kongresszust, amely a szervezkedés jövőbeni feladatait és jellegét volt hivatott meghatározni. A taglétszám ekkorra meghaladta a másfélmillió főt.¹⁴¹

¹³⁶ Rácz János: Az üzemi bizottságok a magyar népi demokratikus átalakulásban (1944-1948). Akadémiai Kiadó. 1971. 97.

¹³⁷ Tóth Ferenc (2006) i.m. 64.

¹³⁸ Jakab Sándor a folyamatot részletesen bemutató idézett művében egy vegyiparból származó példán keresztül világít rá a folyamatra: „Az üzemeken belül ugyanis gyakran 10-15 fős kollektív szerződés szabta meg a béreket. A vegyipari dolgozók egységes üzemi kollektív szerződést készítettek és írtak alá 1947. április 18-án a Ruggyantagyárban lezajlott országos üzemi bizottsági értekezletükön. Ezt azzal indokolták, hogy a „szakmánként tagozódott szervezkedés sem a munkafegyvellemmel és a munkaerkölccsel, sem az egyes üzemekben jelentkező bérproblémákkal nem tud megbirkózni. Ezt csakis az ipari szervezkedés egységes és egy üzemben valamennyi szakmára kiterjedő formája tudná kiegyenlíteni” Jakab i.m. 86.

¹³⁹ Kossa István, a Szakszervezeti Tanács főtákará a Társadalmi Szemle című lapban tette közzé ezzel kapcsolatos álláspontját, amely „elindította” a nyílt mozgalmi párbeszédet a kérdést illetően. Ld. 1946. 5. szám. Vita c. rovat: Ipari vagy szakmai szakszervezet?

¹⁴⁰ Végül 1950-re összesen 19 nagy és centralizált szakszervezetet alakítottak.

¹⁴¹ Jakab i.m. 100-101.

A Szakszervezetek XVII. kongresszusán (1948. október 17-21.) az üzemi bizottságok „hivatalosan” is elvesztették korábbi jogállásukat és funkciójukat, mondván, hogy tervutasításos rendszerben nincs szükség az üzemi bizottságok (és ezen keresztül a munkavállalók) ellenőrző funkciójára, s a továbbiakban ilyen névvel az üzemek és a gyárak szakszervezeti vezetőségei működtek. *„A magántőke kezén lévő vállalatoknál azonban az üzemi bizottságok, átalakulva az üzemi szakszervezeti csoport vezető szervévé, tovább gyakorolták a korábbi hatáskörüket.”* A kongresszus határozatát a kormány 1949. március 12-én a 2350/1949. sz. rendeletével szentesítette.¹⁴²

A korszak összegzéseként kijelenthetjük, hogy a negyvenes-ötvenes évek fordulójára lezajlottak a következő évtizedeket meghatározó társadalmi, politikai változások. *„Az előző rendszer lényeges elemeinek felszámolása részben már a háború lezárulásával, automatikusan bekövetkezett, majd a koalíciós programnak megfelelően folytatódott, végül pedig a kommunista elképzelések szerint új irányt véve zárult le.”*¹⁴³

II.5. A szakszervezetek szerepe és jogállása a szocializmus évtizedeiben (1948-1989)

A politikai folyamatok közvetlenül érintették a szakszervezetek helyzetét, szerveződési elveit, a munkavégzés feltételeit. A korábban megindult munkajogi kodifikációs folyamatok – lényegesen megváltozott politikai-gazdasági környezetben – az ötvenes évek elejére értek be. Az 1951. évi 7. számú tv. (az első Munka törvénykönyve) a 7-10. §-okban rögzítette a kollektív szerződés szerepét a munkaviszonyok szabályozásában.¹⁴⁴ A Szaktanács a Magyar Dolgozók Pártja iránymutatása mentén rögzítette: az új feladatok egyik legfontosabbja a mozgósítás. *„A szakszervezeteknek, mint a párt transzmisszióinak kell elvinniük a felvilágosítást”.*¹⁴⁵ Ezáltal a szakszervezetek szerepe az uralkodó politikai és gazdasági vezetés törekvéseinek megvalósítása a munkahelyeken, mellyel új korszak kezdődött a hazai szakszervezeti mozgalom történetében. A társadalmat behálózó igazgatási szervek árnyékában *„a társadalomirányítás egyik, nem különösebben jelentős csatornájává degradálódtak,”*¹⁴⁶ melynek fő oka a szocialista gazdaságirányítás azon lényegi sajátossága, hogy ti. ez tervgazdaság - direkt vagy indirekt formában, melynek lényegi eleme a gazdasági hatalom centralizáltságának magas foka, amelynek megtestesítője a párt, illetve annak központi szerve(i).¹⁴⁷

¹⁴² Jakab i.m. 74.

¹⁴³ Pető Iván-Szakács Sándor: A hazai gazdaság négy évtizedének története 1945-1985 I. Közgazdasági És Jogi Kiadó, 1985. 140.

¹⁴⁴ Berke (2014) i.m. 78.

¹⁴⁵ Jakab. i.m. 134.

¹⁴⁶ Tölgyessy i.m. 11.

¹⁴⁷ Berki Erzsébet: Gazdaságpolitika és szakszervezetek 1956-1988. Kézirat, 1994.

A fordulat éve, majd az Alkotmány elfogadása, az újabb államosításról szóló 1949. évi 20. tv., illetve az alapvető politikai változások radikálisan változtatták meg a kollektív szerződések sorsát is. A Munka törvénykönyve megjelenéséig a 4194/1949 (VIII. 7.) Korm. rendelet az utolsó jogszabályi rendelkezés a kollektív szerződésekre nézve, mely rögzítette az iparági kollektív szerződések kvázi „főszabály” jellegét. A kollektív szerződések jogszabállyal nem lehettek ellentétesek, az iparági, szakmai és üzemi kollektív szerződések az ún. kollektív keretszerződésektől eltérő rendelkezéseket csak jogszabályban meghatározott esetekben tartalmazhattak. Amíg az iparági, illetve üzemi kollektív szerződés nem jött létre (vagy valamely kérdésről nem rendelkezett), addigra a kollektív keretszerződést kellett alkalmazni.¹⁴⁸ Ezt a keretszerződést a SZOT kötötte az illetékes miniszterrel, illetve a Kisiparosok Országos Szabadszervezetével, ami az Országos Munkabér-megállapító,¹⁴⁹ később Országos Munkabér Bizottság (OMB)¹⁵⁰ jóváhagyása után kerülhetett közzétételre az OMB közlönyben.¹⁵¹ Az iparági kollektív szerződés alanya munkavállalói oldalról az iparági szakszervezet (a SZOT jóváhagyásával), másrészt az illetékes miniszter vagy az általa kijelölt munkáltatói szerv kötötte (pl. iparigazgatóság). Üzemi szinten az üzemi szakszervezeti alapszervezet (azonos munkahelyen, azonos szakszervezetbe egyesült szakszervezeti tagok legkisebb egysége),¹⁵² munkáltatói részről a vállalat vezetősége hozta létre, a SZOT és az illetékes miniszter engedélyével.¹⁵³

Az államosítások jogi hátterének megalapozását igen plasztikusan jellemzi Világhy Miklós hozzászólása 1951-ben „a kollektív szerződés” című előadáshoz: *„A szocialista kollektív szerződés olyan viszonyokra épül, ahol a munkaerő nem áru többé s a munkaviszonyt úgy lehet jellemezni, mint a kizsákmányolástól megszabadult emberek szabad együttműködésének és bajtársi segítségének viszonyait. A szocialista kollektív szerződés tehát új típusú, magasabb típusú kollektív szerződés azért, mert a kizsákmányolástól megszabadult dolgozók szabad együttműködésének és kölcsönös segítségének viszonyait szabályozza.”*¹⁵⁴

Az első munkajogi kódexünk tartalma alapján (az Mt. Második része) a szakszervezeti jogok a munkavállalók bérosztályokba való besorolására, a normák megállapítására, valamint a munkaviszonyt érintő egyéb kérdésekre vonatkozó – elsősorban javaslati – joggá szelídültek. A

¹⁴⁸ Hagelmayerné i.m. 117.

¹⁴⁹ Az OMB az egyik legfontosabb munkaerő-piaci szabályozóeszközként funkcionált, a bérezés kérdéseinek állami irányítására működő önálló külön kormány szervként.

¹⁵⁰ A magyar köztársaság kormányának 4.194/1949. (164) Korm. számú rendelete az Országos Munkabér Bizottságról és a kollektív szerződésekről.

¹⁵¹ „Az O. M. B. Közlöny nemcsak a kollektív szerződéseket és O. M. B. határozatokat közli, hanem támogatója is akar tenni a dolgozóknak. Ismerteti a hatóságok munkaügyi elvi döntéseit, válaszol a dolgozók közérdekű kérdéseire külön rovatban módot nyújt az olvasóknak, hogy kérdéseket felvessenek, véleményüket elmondják.” – idézet a megjelenő Közlönyökből.

¹⁵² Minden olyan munkahelyen lehetett alapítani, ahol a tagok száma elérte a 25 főt és létrehozásához a felsőbb szerv hozzájárulását adta.

¹⁵³ Hagelmayerné i.m. 117.

¹⁵⁴ Szladits (1951) i.m. 66.

Szaktanács határozata szerint az üzemi szakszervezetek ezeket a „puha” jogokat a vállalatvezetőség munkáját elősegítve gyakorolhatták. Lehetőségük pusztán annyi volt, hogy a hibásnak tartott intézkedések esetében az ún. „felettes szervhez” forduljanak. 1953 júniusától kaptak határozottabb érdekvédelmi funkciókat, bizonyos esetekben egyetértési joggal kiegészülve. A szakszervezetek ellenőrizhették a dolgozók jogait és törvényes érdekeit biztosító jogszabályok végrehajtását. A jogszerűtlen intézkedéseket „kifogásolhatták” (erről a jogról bővebben a későbbiekben esik szó), illetve felhatalmazást kaptak arra, hogy a dolgozókat (nem csak a szakszervezeti tagokat) bíróságok és hatóságok előtt képviselhessék.¹⁵⁵ Ezek a jogok egy diktatúrában – értelemszerűen – annak keretei között érvényesülhettek. Politikai szabadságjogok nélkül ugyanis a szakszervezetek jogállásának és jogainak szabályozása sem teljesebb lehet. A munka törvénykönyvének 53/1953 (XI. 28.) sz. végrehajtási rendelete alapján kollektív szerződést köthetett minden vállalat vagy más gazdálkodó szerv igazgatója az üzemi bizottsággal. Ezeket minden év első negyedévében kellett megkötöni. A jogszabály azt is rögzítette, hogy nem lehet kollektív szerződést kötni a közszolgálat körében, a szövetkezeteknél, valamint a magánmunkáltatóknál.¹⁵⁶

Napjainkban is léteznek olyan jogintézmények, melyek megértéséhez a korábbi évtizedek törvényi változásait is érdemes áttekinteni. Nehezen értelmezhető a hatályos Mt. 273. §. (1) bekezdésének fogalomhasználata (*részleteiben lásd később*), a „közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv” meghatározás is, amely számos ellentmondást hordoz. A felsőbb szerv a szakszervezetekben olyan választott testületet jelent, melynek határozatai a „demokratikus centralizmus” elvéből eredően kötelezőek az alsóbb szervekre.¹⁵⁷ Ez a jogi fogalom a hozzá kapcsolódó rendelkezésekkel először az 1967. évi II. törvény 16. §-ában volt olvasható.¹⁵⁸ Történetisége azonban még messzebbre ered, már az 1953. március 1-jén a magyar szakszervezetek XVIII. kongresszusán elfogadott, a Magyar Szakszervezetek Alapszabályai címet viselő, a Szakszervezetek Országos Tanácsa (SZOT) által kiadott dokumentum is tartalmazza az alsóbb és felsőbb szakszervezeti szerv terminológiát, mely alapján az alsóbb szakszervezeti szerv köteles végrehajtani a felsőbb szerv határozatait.¹⁵⁹ A szakszervezetek legfelsőbb szerve a Szakszervezetek Országos Kongresszusa volt, amely megválasztotta a Szakszervezetek Országos Tanácsát. Alatta helyezkedtek el az üzemi, területi bizottságok, a Szakszervezetek Megyei Tanácsainak közgyűlései, melyek alsóbb fokú „szervei” voltak a műhely, munkahelyi, aknai, üzemi stb. bizottságok taggyűlései (II. és III. fejezet).

¹⁵⁵ Tölgyessy i.m. 14.

¹⁵⁶ Ember Alex: A kollektív szerződés hazai fejlődéstörténetének főbb csomópontjai a kezdetektől napjainkig.

Megjelent: Ünnepi kötet a 65 éves Kiss György tiszteletére (Liber Amicorum in honorem Georgii Kiss aetatis suae LXV) 2018. 218.

¹⁵⁷ Virizlay i.m. 83.

¹⁵⁸ Megállapította: 1984. évi 11. törvényerejű rendelet 1. §.

¹⁵⁹ II. fejezet 11. c.

Ez a felépítés a Szovjetunió szakszervezeteinek alapszabályait követi mintaként,¹⁶⁰ struktúrája és fogalomhasználata lényegileg azonos, a szakszervezeti szervek hierarchiája is ekképpen épül fel, így az alsóbb és felsőbb szakszervezeti szervek kapcsolata is. A felsorolt szervek egymással alá- és fölérendeltségi viszonyban álló egységes szervezetrendszer képeztek. Megjegyzem, ez a struktúra tulajdonképpen az államszervezet analógiája, ahol a SZOT a kormánynak, a Kongresszus a parlamentnek, az ágazati szakszervezeti központ a minisztériumoknak felel meg. A munkajogi védelemmel kapcsolatos jogvita tekintetében – érthető okokból – nem alakult ki bírói gyakorlat a szocializmus évtizedeiben.

1956 októberében a forradalmi események hatására a feloszló szakszervezetek nyomában létrejönnek a munkástanácsok, mint hatalmi orientáltságú érdekvédelmi szervezetek szerte az országban. Működésük szimbolikus és egyedülálló volt, alapjaiban kérdőjelezték meg a munkaügyi kapcsolatok tervgazdasági modelljét. Széleskörű participációs jogokkal rendelkeztek, ismét kiharcolták a sztrájkjogot.¹⁶¹ A munkástanácsok forradalmi szellemüknek megfelelően elsősorban az üzem működésének biztosítását tekintették küldetésüknek, ugyanakkor határozottan követelték a termelés feletti munkásellenőrzés és öngazgatás megszervezését. A forradalom leverése után a munkástanácsok újjászerveződtek és az azt követő megtorlások alatt egészen betiltásukig, 1957. november 17-ig működtek¹⁶² és folytatták a reménytelennek tűnő „utóvédharcokat” a tiltakozás jegyében.¹⁶³ A munkástanácsok utódaiként jöttek létre (rövid időre) az üzemi tanácsok¹⁶⁴, amelyek azonban valóságos participációs funkció híján végképp nem találtak maguknak mozgásteret, egyébként pedig a történelmi előzmények miatt nem akartak besorolni a szakszervezetek mellé.¹⁶⁵ Berki Erzsébet a korszakról írt tanulmányában jegyzi meg, hogy: „*az üzemek irányításába egyébiránt úgyis túl sokan vettek részt, az érdekvédelem pedig a szakszervezetek részéről is félig-meddig deviáns tevékenységnek minősült. Így a politikai rendszer megszilárdulásával az öngazgatás elemeinek "nem*

¹⁶⁰ Ld. A Szovjetunió szakszervezeteinek alapszabályai. Jóváhagyva a Szovjet Szakszervezetek X. Kongresszusa által (1949. IV. 27.), Szakszervezetek Országos Tanácsa Budapest, 1949.

¹⁶¹ Ständeisky Éva: A forradalmi szervek és a munkástanácsok. Élet és Irodalom LI. évfolyam 28. szám 2007. július 13-i szám.

¹⁶² Ld. bővebben: <https://munkastanacsok.hu/rolunk/tortenelmunk/> (Letöltés ideje: 2019.12.21.)

¹⁶³ Ismertebb képviselői: Bali Sándor és Rácz Sándor, a Nagy-budapesti Központi Munkástanács vezetői, akiket 1956 december 11-én az Országház 17-es kapujánál tartóztattak le, miután elveik mellett kitartva nem volt hajlandóak együttműködni a Kádár-kormánnyal.

¹⁶⁴ 1086/1957.(XI.17.) Kormányrendelet

¹⁶⁵ „Az üzemi demokrácia további szélesítését, ezen belül a munkástanácsok jövőjét annak figyelembevételével kell majd eldönteni, hogy az üzemek életében tovább erősödjön a szakszervezetek szerepe, amelyek nyolc évtizedes, jó hagyományokkal rendelkeznek, és amelyeket - a jelenleginél nagyobb - hatáskörrel kell felruházni. Minden esetre nagyon fontos, hogy a helyi szakszervezeti bizottságok és a munkástanácsok összefogjanak az üzemi feladatok megoldásának elősegítésére.”

Ld. A Magyar Szocialista Munkáspárt kongresszusainak határozatai. Kossuth 1975. 49-45.l.

maradt hely¹⁶⁶ ebben a rendszerben.”¹⁶⁷ Az üzemi tanácsokat később egy Politikai Bizottsági határozat nyomán szüntették meg.¹⁶⁸

Az 1960-as éveket követő reformfolyamatok begyűrűztek a munka világába,¹⁶⁹ így a szakszervezetek jogainak szabályozásába is,¹⁷⁰ melyek megjelenési formái az alábbiak szerint kategorizálhatók:¹⁷¹ véleményezési jog;¹⁷² egyetértési jog;¹⁷³ az új gazdasági mechanizmus keretében a különböző szintű szakszervezeti szervek számára biztosították az ún. vétójogot, melynek érvényesítése két formában valósult meg.¹⁷⁴ Emellett a szakszervezetek a dolgozók jogait és törvényes érdekeit tartalmazó jogszabályok megtartása érdekében az állami és gazdasági szerveket beszámoltathatják, tőlük tájékoztatást kérhetnek, helyszíni vizsgálatot tarthatnak, a mulasztásokra a felelős szervek figyelmét felhívhatják és meghatározott esetekben határidőt szabhatnak ki, megfelelő eljárás megindítását kezdeményezhetik, a munkavállalói jogok megsértőivel szemben rendreutásítás, bírságolás, leváltás, kártérítés tekintetében javaslatot tehetnek.¹⁷⁵ A korszakból megjegyzendő, hogy 1963. április 2-án az

¹⁶⁶ Berend T. Iván kifejezése

¹⁶⁷ Berki (kézirat, 1994.) i.m.

¹⁶⁸ Az 1958. szeptember 23-i PB ülés anyaga pl. már így fogalmaz: „Az üzemek többségében az üzemi tanács formálisan, vagy egyáltalán nem működik.”

¹⁶⁹ Ennek eredményeként stabilizálódott az ország gazdasága, az árak gyakorlatilag stagnáltak, az életszínvonal növekedésnek indult.

¹⁷⁰ A korábban hatályos szabályozást Ld. részletesebben Weltner Andor: A magyar szakszervezetek jogi helyzete, alapszabályai és a szakszervezeti jogok. JK. 1959. 1. sz.

¹⁷¹ „A gazdasági építőmunka soronlévő, megnövekedett feladatai az eddiginél jobban igénylik a dolgozó tömegek tapasztalatainak, javaslatainak felhasználását. A feladat két síkon jelentkezik: – a dolgozóknak a gazdálkodás irányításába és ellenőrzésébe való bevonását érdemibb módon kell biztosítani; – a szakszervezeti mozgalom fokozott mértékben hozza felszínre, gyűjtse össze a dolgozóknak a termelés, gazdálkodás és az életkörülmények javítását szolgáló javaslatait, véleményét, tapasztalatait.” Előterjesztés a SZOT elnökségének a szakszervezetek helyéről és szerepéről a gazdasági irányítás új rendszerében (részlet). 1966. április 13.

¹⁷² „A szakszervezetek joga minden, a dolgozók élet- és munkakörülményeit érintő kérdésben – tehát a termelési és munkaviszonnyal kapcsolatos ügyekben egyaránt – véleményt nyilvánítani. A szakszervezetek ezt a jogot bármikor – akár előzetesen, akár utólag – egyaránt gyakorolhatják. Egyes meghatározott esetekben a gazdasági vezetők legyenek kötelesek továbbra is a szakszervezetek véleményét kikérni és döntéskor annak elfogadására, vagy el nem fogadására hivatkozni.” SZOT elnökségi előterjesztés i.m.

¹⁷³ „Egyetértési jog illeti meg a szakszervezeteket a munkaviszonyt érintő kérdések (munkabér, munkaidő stb.) általános jellegű szabályozása, szerződések megkötése, pl. vállalati (kollektív szerződések) szabályzatok terén stb. Egyedi ügyek tekintetében sok esetben fékezi a vezetéshez szükséges gyors intézkedést, az egyszemélyi felelősség érvényre jutását a jelenleg is meglévő túlzott mértékű egyetértési jog. (Például a túlóra elrendelése esetében.) Ezért ajánlatos, hogy a szakszervezetek az új gazdasági mechanizmusban a jelenleginél kevesebb egyedi ügyben igényeljék az egyetértési jog biztosítását.” SZOT elnökségi előterjesztés i.m.

¹⁷⁴ „Egyrészt a helytelen döntés meghozatalának megelőzése (pl. védőberendezéssel el nem látott gép munkába állításának megakadályozása), másrészt helytelen döntés végrehajtásának felfüggesztése céljából mindaddig, amíg az észlelt hiányosság (törvénysértés) megszüntetése nem következik be (pl. a súlyosabb munkavédelmi szabályok figyelmen kívül hagyása esetén a szakszervezet leállíthatja a munkát). Amennyiben a gazdasági vezetés és a szakszervezet között nem jön létre egyetértés, úgy a közvetlen felsőbb szervek döntenek.” SZOT elnökségi előterjesztés i.m.

A 70-es évektől azonban vétójog illette meg a vállalati szakszervezeti tanácsot, ha a vállalati intézkedés munkaviszonyra vonatkozó szabályt sért (pl. törvény, rendelet, kollektív szerződés, munkavédelmi szabályzat) vagy a szocialista erkölcsnek megfelelő bánásmódba ütközik. Ha a kifogással a vállalat egyetért, intézkedik a törvénysértő állapot megszüntetéséről, illetőleg a szocialista bánásmódot sértő intézkedés visszavonásáról. Ha ellentmond a kifogásnak, köteles véleményével ellátva három napon belül döntésre felterjesztetni, a szakszervezeti tanácsnak másolatban elküldeni. A kifogást a vállalat felügyeleti szerve és a szakszervezeti tanács együttesen bírálja el, ha a kifogás a kollektíva egészét vagy a dolgozók nagyobb csoportját érinti. Egyedi ügyekben a munkaügyi bíróság dönt. A kifogásnak a felügyeleti szerv, illetve a munkaügyi bíróság döntéséig halasztó hatálya volt, így azt a döntésig nem lehetett végrehajtani. Ld. bővebben: Virizlay i.m. 138.

¹⁷⁵ Az ismertetett SZOT elnökségi előterjesztés.

MSZMP PB jóváhagyja az egységes, a SZOT irányítása alatt működő társadalombiztosítás kialakítását, az Országos Társadalombiztosítási Tanács létrehozását.

A szakszervezetekre vonatkozó joganyag sarokpontjai maradtak, hogy a SZOT a hatalmi-politikai rendszer elemeként közvetlen hatással rendelkezett a jogalkotásra, maga is jogszabályi erejű jogi aktusokat bocsátott ki (önálló szabályozási jogként), illetve egyetértési joggal rendelkezett egyes jogszabályok kibocsátása esetén, a dolgozók élet- és munkakörülményeit érintő körülhatárolt speciális kérdésekben – mint pl. a társadalombiztosítás, a munkavédelem, az üdültetés stb., így állami és vállalati szervek a tárgykörben érintett szabályozást, illetőleg intézkedést érvényesen csak az illetékes szakszervezeti szerv egyetértésével adhattak ki.¹⁷⁶ Monopolhelyzete eredményeként a szakszervezeti struktúra csaknem valamennyi munkáltatónál biztosította, hogy képvisellekkel rendelkeztek.¹⁷⁷ A Minisztertanács és a SZOT együttes rendeletben határozták meg az üzemi demokrácia fórumrendszerét.¹⁷⁸ A 70-es évektől kezdődően a szakszervezetek életében bekövetkezett változások újabb hullámát az üzemi demokrácia fejlesztése irányába tett erőfeszítések jelentették. *„Az üzemi demokrácia fejlesztése a szocialista demokrácia kiszélesítésének koncepciójába illő lépés volt, mozgató rugója azonban nem pusztán az ideológiai megfontolásokban, hanem éppen a gazdasági nehézségek fokozatos fel- és elismerése és a felelősség megosztása iránti politikai törekvésben keresendő.”*¹⁷⁹

A 70-es évek második felére a gazdálkodó szervezetek önállóságának növekedésével a munkahelyi érdekvédelem szerepe is némileg felértékelődött, a szakszervezetek további jogosítványokat szereztek a munkahelyi élet- és munkakörülmények tekintetében, a 80-as évekre pedig már a kollektív szerződések is (korlátozott) szerepet kaphattak, ugyanakkor az akkor hatályos joganyag értelmében kollektív szerződés a jogszabálytól csak annyiban térhetett el, amennyiben az felhatalmazást adott rá.¹⁸⁰ Megjegyzendő, hogy a szakszervezetek jelentős anyagi bázissal rendelkeztek a tagdíjrendszer

¹⁷⁶ A munkajogi szabályozásban ez a 67-es Mt. 17. §-ban jelent meg.

¹⁷⁷ Berke Gyula – Horváth István: Munkajogi örökségünk. In: Pécsi Munkajogi Közlemények, 2009/1. sz. 194.

¹⁷⁸ Érdekvédelmi Alapismertetek, Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége, Budapest, 2004. 10.

¹⁷⁹ Berki (kézirat, 1994.) i.m.

„1974-től kezdve 25, majd később 50 vállalatnál kísérleteztek azzal, hogy a vállalatoknál három alapvető fórum biztosítsa a munkavállalók érdekeinek védelmét és a participációt, a munkásküldöttek tanácskozása, a szakszervezeti bizalmiak és főbizalmiak tanácskozása. A munkásküldöttek tanácskozásainak gondolatát végül is elvetették, mivel ezek kiválasztása és megválasztása, a problémák feltárása, a munkavállalók informálása megoldhatatlan feladatnak bizonyult.” Az 1977. április 6-i PB határozat (az üzemi demokrácia erősítésére, a bizalmiak, főbizalmiak testületének létrehozására, működtetésére) szerint a kísérletet be kell fejezni és a bizalmi testület intézményét be kell vezetni.

„Az elmúlt évtizedben kibővült a szakszervezeti jogok gyakorlásának tartalma. Ugyanakkor újabb jogok és funkciók biztosítása vált szükségessé a szakszervezetek számára a társadalomban, a gazdaságban, a vállalati élet szférájában és a nemzetközi kapcsolatokban.” – jegyzi meg Gáspár Sándor SZOT főtitkár 1979-ben a Társadalmi Szemle 7. számában. 10.

¹⁸⁰ 1967. évi II. törvény 8. § (3) bek.

következtében is, amit a munkavállalók havonta fizettek, és mértéke 1956 óta a havi kereset 1%-a volt, mely napjainkban is irányadó.¹⁸¹

A 80-as évek végére a rendszerváltó politikai változások előszelében a – Tölgyessy Péter szavaival élve – „mozdulatlanságukban vegetáló” érdekképviselők veszítették el nemcsak hitelüket, de lassan tagságukat is. A monolit, kényszertagságon alapuló szakszervezeti struktúra megújulni képtelen volt, végül a szétesés útjára lépett. A SZOT-hoz tartozó szervezetek 1988 decemberétől sorra hozták meg döntéseiket arról, hogy a korábbi struktúrát felborítva a szakszervezeti szövetségekké alakultak,¹⁸² illetve több esetben az önálló bejegyzést választották, természetes személy tagokat tömörítő szakszervezetként. Ennek a különbségnek (szakszervezeti szövetség és szakszervezet) a későbbi munkajogi szabályozásban is fontos jelentősége lett, a különösen szakszervezeti szövetségek kollektív szerződéskötési lehetőségeit tekintve (lásd később).

II.6. A szakszervezetek átalakulásának időszaka a rendszerváltozást követően (1990-)

II.6.1. A jogi környezet átalakulása (1988-1992)

A rendszerváltozás Magyarországon a szakszervezeti struktúra megváltozását eredményezte; annak a jele volt, hogy a régi típusú szakszervezeti mozgalom nem felel meg az új társadalmi és politikai (és később gazdasági) körülmények követelményeinek.¹⁸³ Az egyesülési jog és a munkaügyi kapcsolatokat szabályozó joganyag változásai lehetőséget nyitottak új szakszervezeti stratégiák kialakításához, egyúttal lebomlott a korábbi „kényszertagság” intézménye. Az 1988. évi (első) társasági törvény alapján¹⁸⁴ létrejött munkáltatók jelentős részénél nem kötöttek kollektív szerződést, még abban az esetben sem, ha ezeknél volt munkahelyi szakszervezeti szerv.¹⁸⁵ A szakszervezet polgári jogi szempontból egyesület (civil, korábbi elnevezését tekintve *társadalmi* szervezet), amelynek speciális célja a munkavállalók érdekvédelme. Emiatt a szakszervezet jogállására a munkajogi szabályokon kívül a polgári jog jogi személyekre (ebben az esetben egyesületekre)

¹⁸¹ A tagságot 1969-től 15 tagdíjostályba sorolták, ami az adott átlagkeresetnek megfelelő tagdíjösszegek alapján került meghatározásra.

¹⁸² Az egyik legnagyobb taglétszámmal bíró szakszervezet, a Vegyipari Dolgozók Szakszervezete „1989 végén tartott kongresszusán változtatta meg korábbi struktúráját és monolit ágazati szakszervezetből szakszervezeti szövetséggé alakult” Vegyipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége néven.

Tóth F. (2008) i.m. 9.

A nagy hagyományokkal rendelkező, akkor 300 ezer fémipari dolgozót tömörítő Vasas Szakszervezet az 1989-es reformkongresszus idejében egészen más struktúrát választott magának.

¹⁸³ Berki (kézirat, 1994.) i.m.

¹⁸⁴ 1988. évi VI. törvény a gazdasági társaságokról

¹⁸⁵ Berke (2014) i.m. 102.

vonatkozó szabályait is alkalmazni kell. A szakszervezet tehát polgári jogi értelemben egyesületként létező jogi entitás, amelyet megilletnek a munkajogi szabályozásban meghatározott szakszervezeti jogosultságok. Az Alkotmány 70/C. § (1) bekezdése kifejezett rendelkezéssel biztosította a (munkavállalói) érdekvédelmi célú szervezetek alakítására és az ilyen szervezetekhez való csatlakozáshoz való jogot. Az egyesületek alapításának és működésének szabályait az egyesülési jogról szóló 1989. évi II. törvény (a továbbiakban: Etv.) a Polgári Törvénykönyvről szóló 1959. évi IV. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 61-65. §-aival összhangban szabályozta. Az Etv. rögzítette a társadalmi szervezetek fogalmi kritériumait, mely az önkéntesség, önkormányzatiság, nyilvántartott tagság, alapszabályban meghatározott cél, és tagjai tevékenységét céljának elérésére szervezi.¹⁸⁶ Az értekezés 2. fejezetében részletesen hivatkozott ILO joganyagból és a rendszerváltáskor átalakított hazai jogi szabályozásból is az következett, hogy nem az elnevezésétől válik egy társadalmi szervezetet szakszervezetté (mely szót nem is szükséges szerepeltetni annak nevében, viselheti akár a „munkástanács”, a „liga”, az „érdekvédelmi szervezet” vagy más elnevezést is), ahhoz a munkavállalói érdekvédelmi rendeltetés (mint szervezeti cél) szükséges,¹⁸⁷ mely abból az általános jogelvből is fakad, hogy a jogszabályok alkalmazásánál nem kizárólag a használt szavakra, elnevezésekre, hanem a jog (jogviszony) valódi tartalmára is figyelemmel kell lenni. Az *érdekvédelem* (mint a szakszervezeti képviseleti jogviszony általános tárgyköre, mely egyfajta ellenállásra, a munkáltatóval a sajátos helyzetből fakadó konfrontatív szembenállásra is utal) és az *érdekképviselet* (a tevékenység jogi formájára utaló szó, amely a tag és a szakszervezet között fennálló joggyakorlási közvetettséget fejezhet ki)¹⁸⁸ ugyanakkor nem szinonim fogalmak. Az *érdekképviselet* Román László meghatározása szerint „abban az értelemben egy sajátos *státusfogalom*, hogy az adott joggyakorló joghelyzetére (csupán képviselői pozíciójára) utaló jogi kifejezés”.

Az 1989. évi V. törvény jelentősen módosította a kollektív szerződések szabályozását.¹⁸⁹ Intézményesítésre került a kollektív keretszerződés, mely számos ellentmondást vont maga után (általános érvénnyel mondta ki, hogy a munkaviszonyra vonatkozó más szabályoktól annyiban térhet el, amennyiben az megengedi, ugyanakkor lehetővé tette, hogy a kollektív szerződés a munkaviszonnyal kapcsolatos bármely kérdésben jogokat és kötelezettségeket állapítson meg).¹⁹⁰ A

¹⁸⁶ Egyesületi Törvény 3. § (1)

¹⁸⁷ „A Legfelsőbb Bíróság már a BH1992. 499. ítéletében rögzítette, hogy szakszervezet (érdekképviseleti szervezeten) nemcsak a szakszervezet, hanem az egyéb elnevezésű olyan munkavállalói érdekképviseleti szervezetet is érteni kell, amelynek célja a munkavállalók érdekeinek előmozdítása és védelme.” Bankó Zoltán – Berke Gyula – Kiss György: Kommentár a munka törvénykönyvéhez, Wolters Kluwer Kft., 2017, 785.

¹⁸⁸ Román László: A munkajog alapintézményei. III. kötet. Pécs, Janus Pannonius tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, 1997. 82.

¹⁸⁹ 2. és 3. §§-ai.

¹⁹⁰ 1989. évi V. törvény a Munka Törvénykönyvéről szóló 1967. évi II. törvény módosításáról, 1. (§), 2. (§)

felek a jogszabályi módosítást követően immár az egymás közötti kapcsolatrendszer (kötelmi rész) is szabályozhatták. Megnyílt a lehetőség a közszféra meghatározott területein is kollektív szerződést kötni, ugyanakkor a munkahelyi kollektív szerződések megkötését továbbra is kötelezően írták elő, korlátozva a felek autonóm, szabad akaratát.¹⁹¹

Az Alkotmánybíróság időközben a szakszervezetek szerepének koncepcionális újraértelmezését hozó döntéseket hozott. Határozatában hatályon kívül helyezte a Munka Törvénykönyvéről szóló 1967. évi II. törvény 15. § (2) bekezdését (a törvényi képviselőt jogát), mely kimondta, hogy a szakszervezet *„a munkaviszonyt érintő kérdésekben a dolgozó érdekében – nevében és helyette – külön meghatalmazás nélkül is eljárhat”*.¹⁹² Az Alkotmánybíróság két másik ítéletében leszögezte, hogy a szakszervezetek kitüntetett szerepet játszanak a munkavállalói érdekek védelmében, valamint a sztrájkjog gyakorlása terén is.¹⁹³ E funkciójuk közvetlenül kapcsolódik az Alkotmány preambulumban szereplő piacgazdaság megvalósításához, ennyiben tehát a szakszervezetek léte és működése a tagok magánérdekein túlmutató közérdeket is szolgál, utóbbi körülmény indokolhatja a szakszervezeti tagdíjak adójogi szempontból megkülönböztetett kezelését.

„A szakszervezeti diszkontinuitás jegyében” született az Alkotmánybíróság 27/92. határozata is, mely nem tekinti alkotmányellenesnek, hogy minden szakszervezet tagjának meg kell újítania tagdíjlevonási megbízását, s a régi ilyen irányú megbízások hatályukat veszítik.¹⁹⁴

Az 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről (továbbiakban 92-es Mt.) ugyanakkor nem reagált a korszakban már szinte tipikusnak mondható helyzetre, hogy a munkáltatónál több szakszervezet rendelkezett képvisellel. A törvény Indoklása hallgatott a jogalkotó új szakszervezet-politikai elképzeléseiről,¹⁹⁵ amelynek hátterében vélhetően az állt, hogy a rendszerváltó kormány ezzel egyfajta „tisztességtávolságot kívánt tartani az akkoriban tetőző szakszervezeti belharcoktól. A 92-es Mt. 33. §-a határozta meg azt, hogy egy adott munkáltatónál mely szakszervezet, illetve szakszervezetek köthetnek kollektív szerződést. *„Ez volt az Mt. egyik leginkább vitatott rendelkezése, amelynek az adta meg a jelentőségét, hogy a munkáltatónál csak egy kollektív szerződés volt köthető, amelynek hatálya kiterjedt a munkáltatóval munkajogviszonyban álló valamennyi munkavállalóra.”*¹⁹⁶

¹⁹¹ Tóth Ferenc (2006) i.m. 71.

¹⁹² Részlet a 8/1990. (IV. 23.) AB határozatból: „az alkotmánynak az emberi méltósághoz való jogot rögzítő 54. § (1) bekezdése alapján megsemmisítette az Mt. támadott bekezdését. A testület álláspontja szerint az emberi méltósághoz való jog általános személyiségi jog, amelynek egyik fontos eleme az önrendelkezés szabadsága”.

¹⁹³ 24/1990. XI. 8. AB határozat és a 49/1991. (IX.27.) AB határozat (49/1991. (IX. 27.)), mely szerint alkotmányellenes az szja-törvény azon szabálya, amely korlátozza a munkavállalói tagdíj adómentességét.

¹⁹⁴ Sólyom László: Az emberi jogok az Alkotmánybíróság újabb gyakorlatában. Világosság 1993/1. sz. 22.

¹⁹⁵ *„Még a Részletes Indokolásban is csak elvétve található utalás ezekre a körülményekre (pl. a 33. §-hoz fűzött indokolásban)”* Berke-Horváth i.m. 194.

¹⁹⁶ Berke (2014) 129.

A kötelező kollektív szerződéskötési rendszer megszüntetése mellett a másik legfontosabb törvényi változást a jogszabálytól való eltérés lehetőségének megnyitása jelentette a munkavállalók javára (ún. relatív diszpozitivitás), kiiktatva a korábbi főszabályt, amely a kollektív szerződések általános, eltérést nem engedő (kógens) természetét rögzítette.

Horváth István és Berke Gyula tanulmányában a szakszervezetek munkahelyi szerveinek (a 92-es Mt. szóhasználatában a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezeteinek) jogállását vizsgálta, párhuzamosan áttekintve a 67-es Mt. és a 92-es Mt. szabályozását,¹⁹⁷ amely szembeötlő „*szervezeti és tartalmi azonosságokat mutat*”, nem egy vonatkozásban „*változatlanul munkáltatói vezető szervi jellegzetességgel*”. Vizsgálatuk során megállapították, hogy:

- A szakszervezeti szervezkedés szintje mindkét időszakban a munkáltatói szint.¹⁹⁸
- A szakszervezetek általános képvisellei jogára vonatkozó szabályozás tartalmilag azonos maradt.¹⁹⁹
- A szakszervezetek egyedi képvisellei jogát a 67-es és a 92-es Mt. azonosan rögzítette.²⁰⁰
- Tartalmi azonosság lelhető fel az állami szervek és a munkáltatók együttműködési kötelességére vonatkozó szabályok tekintetében is.²⁰¹
- Lényegében változatlan a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések tervezetével kapcsolatos véleményezési jog.²⁰²
- A régi Mt. a szakszervezet döntési hatáskörébe utalta a szociális, kulturális alapok felhasználására vonatkozó döntést. Ezek a pénzügyi alapok megszűntek, illetve utóbbi esethez kapcsolódik az új szabályozás azon rendelkezése,²⁰³ amely az ilyen jellegű források felhasználása tekintetében biztosítja az üzemi tanács együttdöntési jogát. Ezzel összefüggésben megjegyzendő, hogy a vállalati üdültetési rendszer teljesen átalakult, egyúttal létrejött a Magyar Nemzeti Üdülési Alapítvány az Üdülési és Szanatóriumi Főigazgatóság (mint társadalmi szervezet, azaz a szakszervezetek által alapított költségvetési szerv) jogutódjaként, jelentős ingatlanvagyonnal.²⁰⁴

¹⁹⁷ Kutatásom során magam is egyedileg tekintetem át a változásokat, így a tanulmány megállapításait több helyen kiegészítettem.

¹⁹⁸ A 92-es Mt. 19. § (1) bekezdése rögzíti.

¹⁹⁹ A 92-es Mt. 19. § (2) bekezdése alapján

²⁰⁰ A 92-es Mt. 15., illetve 18. §-ában.

²⁰¹ A 92-es Mt. 21. § (1) bekezdése alapján

²⁰² A 92-es Mt. 21. §-a alapján

²⁰³ A 92-es Mt. 65. § (1) bekezdése

²⁰⁴ 1992. évi LI. törvény a Magyar Nemzeti Üdülési Alapítvány javára felajánlott vagyonról

A kedvezményes üdültetés állami feladatának ellátása a rendszerváltásig terjedő évtizedekben a Szakszervezetek Országos Tanácsa feladata volt, amely feladatok ellátásához az állam jelentős vagyont bocsátott a szakszervezet rendelkezésére. A rendszerváltás során „egyrészt új szakszervezeti tömörülések jöttek létre, másrészt egyre nyilvánvalóbbá vált, hogy e jelentős, üdülési célokat szolgáló vagyon hatékony működtetése nem megoldott.” – részlet a törvény Indokolásból.

- Tartalmilag a 67-es Mt. szabályozással azonos a szakszervezet ellenőrzési jogát rögzítő rendelkezés.²⁰⁵
- A 92-es Mt. megtartotta a szakszervezeti kifogás (vétó) intézményét is. „A jogintézmény részletszabályai némileg változtak ugyan (pl. a kifogással támadható munkáltatói intézkedések körének meghatározásában), ám annak alapvető jellegzetessége fennmaradt: a munkáltatói intézkedéssel szemben felfüggesztő hatálya van, illetve a kialakult munkaügyi vita bírói út igénybevételel rendezhető.”²⁰⁶
- A szakszervezetek működési forrásait a jogalkotó egy igen vitatott módszerrel tartotta fenn, amely alapján a fel nem használt munkaidő-kedvezményt a munkáltató köteles pénzben megváltani (ennek problematikájáról részletesen a későbbiekben).
- A 92-es Mt. külön szabályt alkotott a szakszervezetekkel, illetve azok tagjaival szembeni diszkrimináció-mentes munkáltatói bánásmódnak.²⁰⁷ Ennek indoka a munkáltatói és a szakszervezeti (munkavállalói) érdekek korábban nem ismert elkülönítése és a szakszervezeti pluralizmus új jelensége.
- A szakszervezeti tisztségviselők munkáltatói intézkedésekkel szembeni védelmére vonatkozó szabályozás tulajdonképpen változatlan maradt (lásd a fentiekben is részletezett „felsőbb szerv” fogalmát *(a jogintézmény tartalmáról részletesen a későbbiekben)*).
- A korábbi „hajtósíj” szerep mellett felesleges volt olyan szabályokat részletezni, mint amilyen az ún. tájékoztatási jog. A 92-es Mt. a megváltozott viszonyok miatt rögzíti a szakszervezetekkel szembeni általános munkáltatói tájékoztatási kötelezettséget.²⁰⁸

II.6.2. A szakszervezeti mozgalom megújulása (1988-1995)

A korábban egyedüli hatalommal bíró, ténylegesen kényszerszertagságra épülő monopolszervezet SZOT helyén új szakszervezeti formációk jöttek létre. Sorra alakultak meg a (nevükben is) „független”, „szabad” és „demokratikus” szakszervezetek,²⁰⁹ melyek napjainkban is meghatározzák a

²⁰⁵ A 92-es Mt. 22. § (3)-(4) bekezdéseiben

²⁰⁶ Berke-Horváth i.m. 195.

²⁰⁷ A 92-es Mt. 26-27. §-ában.

²⁰⁸ 92-es Mt. 22. §

²⁰⁹ Néhány példa: 1989. szeptember 30-án ötvennyolcan Budapesten megalakították a Vasúti Dolgozók Szabad Szakszervezetét. A kezdeti hangulat jól érzékelhető az Alapítólevélből: „A mai napon, 1989. szeptember 30-án Budapesten megalakítottuk a Vasúti Dolgozók Szabad Szakszervezetét. Alapító tagjaink között vannak a vasúti közlekedés fizikai és szellemi dolgozói egyaránt. Az utóbbi évek egyre mélyülő – és a vasúti dolgozók életét is sújtó – társadalmi válsága, valamint a szakszervezetek működésének alapvető hiányosságai szükségessé tették a Vasúti Dolgozók Szabad Szakszervezetének, mint a magyar szakszervezeti mozgalmon belül új elvekkel és új szervezeti formában működő szakszervezetnek a létrehozását.” 1990-ben alakult újjá a Mérnökök és Technikusok Szabad Szakszervezete (MTSZSZ) az 1945-49 között működő Magyar Mérnökök és Technikusok Szabad Szakszervezete (MMTSZSZ) szellemi jogutódjaként. A Független Rendőr Szakszervezet a rendszerváltás hajnalán, 1989. július 5-én 21 fővel alakult meg, s a

szakszervezeti mozgalom működését és részt vesznek a különböző szinteken zajló érdekegyeztetési folyamatokban.²¹⁰ 1988-ban létrejött a Tudományos Dolgozók Demokratikus Szakszervezete, megalakult a Mozgókép Demokratikus Szakszervezet és bejegyzik a Pedagógusok Demokratikus Szakszervezetét is. Az említett szervezetek a gyógypedagógiai dolgozókat képviselő Humanitással kiegészülve létrehozzák az első független magyar szakszervezeti szövetséget, a Független Szakszervezetek Demokratikus Ligáját.²¹¹

1989 nyarán Herenden megalakult az első munkástanács. A dolgozók előtt ekkor még ismeretlen volt az egyesülési jogról szóló 1989. évi II. törvény, amely kimondja, hogy joguk van új érdekvédelmi szervezetet létrehozni, a folyamatok spontán öltenek szervezeti keretet. A második Munkástanács konferencián fogalmazódott meg, hogy létre kell hozni egy olyan szövetséget, amelyben összefogva nagyobb hatást tudnak gyakorolni a „nagypolitikára”.²¹² Becslések szerint 1990 elején körülbelül 50 munkástanács létezett, akik mozgalmukat egyesítve létrehozták a Munkástanácsok Országos Szövetségét. Megjegyzést érdemel, hogy a kezdetekben jogértelmezési probléma támadt egyes szakszervezetek, a munkástanács mozgalom (nem szakszervezet elnevezésű szervezetek) között, amit az Igazságügyi Minisztérium, valamint a Legfőbb ügyészség részvételével tartó egyeztetés oldott fel.²¹³

Harmadik fontos mozzanatként a SZOT bázisán létrejövő szakszervezetek is újjászervezik működésüket. Megalakul a Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége, képviselve a versenyszférában dolgozók jelentős hányadát (majd rá rövid idővel a közszolgáltatások területén létrejött az Autonóm Szakszervezetek Országos Koordinációja)²¹⁴, előbbi két szervezet (az MSZOSZ

kelet-európai országokban addig példa nélkül álló módon, alulról építkező szakszervezetként elsőként vállalta fel nyíltan a rendőrök érdekeinek és jogainak védelmét.

²¹⁰ Az „érdekegyeztetés” fogalmát jóval a rendszerváltozás előtt Héthy Lajos és Makó Csaba vezette be a magyar gyakorlatba. Lux Judit: Az Országos Érdekegyeztető Tanácstól az Országos Érdek-egyeztető Tanácsig, Eszmélet – Társadalomkritikai és Kulturális Folyóirat, Budapest, 2003. április. 145.

²¹¹ Az ellenzéki kerekasztal (EKA) tárgyalásokon a LIGA Szakszervezetek követelte, hogy a pártok vonuljanak ki a munkahelyekről, és az MSZMP-hez hasonlóan a SZOT is számoljon el a vagyonával.

A LIGA történetéről részletesen ld. Borsi Endre, Kindl Linda, Kozák László, Labancz Eszter: A LIGA Szakszervezetek 25 éve. Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája, 2013.

²¹² A Munkástanácsok 1990 júliusi országos gyűlésén elfogadott programnyilatkozat kimondta, hogy a mozgalom célja: a munkástulajdon biztosítása a privatizációs folyamatokban való részvételi és ellenőrzési jogok kivívása, az alkalmazotti tulajdon megteremtéséhez szükséges politikai, jogi, gazdasági feltételekért folytatott küzdelem; a mezőgazdasági szövetkezeti tagság és az állami gazdaság munkavállalói földtulajdonának megteremtése; a vállalati, üzemi vezetők kiválasztásában való munkavállalói részvételi jogok kivívása; a munkahelyi kollektívák vétőjogának gyakorlása a munkahelyi vezetők kiválasztásában az állami vállalatoknál; a vállalati, üzemi vezetésben való munkavállalói részvételi jogok kivívása, a vállalati és üzemi vezetés ellenőrzési jogának megszerzése.

²¹³ Részlet a Munkaügyi Minisztérium Munkaügyi Főosztályának leveléből (előadó: dr. Pál Lajos):

„Az említett érdekképviselői szervezetek az egyesületi törvény rendelkezései alapján megalapított, a bíróság által bejegyzett szervezetek. Célkitűzésüket, eddigi tevékenységüket figyelembe véve megállapítható, hogy elsősorban munkavállalói, dolgozói érdekvédelmi szerepet látnak el, ami szakszervezeti tevékenységet jelent (...) Tekintettel arra, hogy a szakszervezetek megalapítására vonatkozóan külön jogi előírások nem léteznek, nincs annak jogi alapja, hogy a nem szakszervezet elnevezésű érdekvédelmi szerveződések, illetve a szakszervezetek között jogi szempontból bármilyen különbséget tegyünk(...) A szervezetet ugyanis kizárólag tevékenysége és célja minősítheti.”

²¹⁴ Az autonóm szakszervezetek tagjai – az 1989-90-es évek fordulóján – részben a korábbi, SZOT-hoz tartozó szervezetekből váltak ki, részben önszerveződéssel jöttek létre. Első időszakában kifejezetten lazán kapcsolódtak

és az ASZSZ) 2015-ben egyesült Magyar Szakszervezeti Szövetség néven. A közszféra területén létrejön a Szakszervezetek Együttműködési Fóruma (SZE), amely az értelmiségi és az alkalmazotti munkavállalókat, az egészségügyi és szociális, kulturális, művészeti, tudományos és közszolgálati feladatokat ellátó, valamint az ezekkel kapcsolatos munkahelyek dolgozóit tömörítő önálló szakszervezetek önkéntes, demokratikus akciószövetsége. A tudományos és felsőoktatási dolgozók is önálló konföderációt hoznak létre Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés (ÉSZT) néven, amely deklarációja szerint a szellemi tevékenységet végzők és közvetlen segítők szakszervezeti társulása.²¹⁵ Létezett még a felsoroltak mellett a Szolidaritás Munkásszövetség is, amely szervezet később, taglétszámának csökkenése következtében jelentéktelenné vált.

A rendszerváltást megelőzően a fegyveres rendvédelmi szférában a hivatásos állományúak érdekképviselői tevékenységét a szolgálati szabályzat tiltotta, amelyet az Alkotmánybíróság megsemmisített.²¹⁶ Bár az első szabad választást követően az Országgyűlésben „törvénykezési dömping” indult el, a fegyveres szféra szakszervezeteinek „jogharmonizációjára” több mint öt évet kellett várni. A területen működő szakszervezetek a nemzetközi munkajogra (ld. a 2. fejezetben részletezett ILO egyezmények), a Munka törvénykönyvére, valamint az Egyesületi törvényre hivatkozva alakították meg saját, ágazati szakszervezeteiket, míg 1991-ben Európában is egyedülálló módon ezek a szervezetek önálló szövetséget alapítottak.²¹⁷

1990 márciusában a SZOT utolsó kongresszusán merült fel a Szakszervezeti Kerekasztal létrehozásának ötlete,²¹⁸ amelyre májusban került sor. A szakszervezetek legfőbb belső kihívása a rendszerváltást követően a saját maguk helyzetének a rendezése volt. A létrehozott szakszervezeti kerekasztal nem volt megfelelő fórum a létrejövő alternatív szakszervezetek és a SZOT bázisán létrejövő szakszervezetek közötti vitás kérdések letisztázására. Törvény született a

egymáshoz a tagszervezetek, egyfajta koordináció mellett, amely feladatot a vegyipari szakszervezetek látták el, a VDSZ „maga is autonóm szakszervezeti szövetségként határozta meg önmagát: a VDSZ a többi autonóm szakszervezet mellett lévő, azokkal együttműködő, megbízásuk alapján a közös tevékenységet koordináló szervezet.” – idézi Tóth Ferenc a „Konszenzusereső Évek” című könyvében (21.) a VDSZ Választmányának állásfoglalását „időszerű szakszervezetpolitikai kérdésekben” 1991-ből.

²¹⁵ Ld. bővebben: Lux i.m.

²¹⁶ Az ETV a szolgálati szabályzat hatáskörébe utalta a szabályozást. „Az 1/1990. HM rendelettel módosított Szolgálati Szabályzat 10/A-E pontjai viszont megfosztották a katonákat ettől az alkotmányos jogtól. Katonatisztek egy csoportja magánindítvánnyal fordult az Alkotmánybírósághoz, hogy az 1971. évi 10. tvr.-en alapuló SZSZ ominózus pontjait nyilvánítsa alkotmány-ellenesnek. Ez 1990-ben meg is történt. Ekkor alakult meg a KÉSZ. A Katonák Érdekvédelmi Szövetségét 7 bejegyzett egyesület (köztük 5 nyugdíjas klub), 8 bejegyzés alatt lévő érdekvédelmi szervezet és 59 természetes személy alapította meg.” Az FRDÉSZ alapító tagjai: a Büntetés-végrehajtási Dolgozók Országos Szakszervezeti Szövetsége, a Független Rendőrszakszervezet, a Hivatásos Határőrök Szakszervezete, a Hivatásos Tűzoltók Független Szakszervezete, a Katonák Érdekvédelmi Szövetsége, a Polgári Védelmi Dolgozók Érdekvédelmi Szövetsége, a Vám- és Pénzügyőrség Független Szakszervezete. Ld.: Berki Erzsébet: Munkaügyi kapcsolatok közszolgálatban. Pólay Elemér Alapítvány, Szeged, 2008. 197.

²¹⁷ A Fegyveres és Rendvédelmi Dolgozók Érdekvédelmi Szövetségét (FRDÉSZ) 1991. november 20-án alapította a Független Rendőr Szakszervezet, a Hivatásos Tűzoltók Független Szakszervezete, Polgári Védelmi Dolgozók Érdekvédelmi Szövetsége, Vám- és Pénzügyőrök Független Szakszervezete. Időközben csatlakozott a szövetséghez a Büntetés-végrehajtási Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége, a Honvédszakszervezet és a Nemzetbiztonsági Hivatal Érdekképviselői Szervezete.

²¹⁸ Forgács Pál a Liga és Főcze Lajos az Autonómok részéről.

vagyonfelosztásról,²¹⁹ – létrehozva a Vagyont Ideiglenesen Kezelő Szervezetet (VIKSZ) –, melyet végül az 1995. évi Üzemi Tanács választások eredménye rendezett.²²⁰

II.6.3. A munkaügyi kapcsolatok változásai, az érdekegyeztetés kezdetei

A magyarországi szakszervezeti struktúra a rendszerváltás időszakában alakult ki; a munkahelyi (vállalati) szinttől egészen az országos szintig „nyúlik”. A létrejövő „új” szakszervezetek is a munkáltatói szintre helyezték a működésüket, tekintve, hogy az „alulról szerveződés” kizárólag így volt megvalósítható (a már meglévő munkahelyi szervezetek mellett jöttek létre az új szakszervezetek),²²¹ és fokozatosan alakultak ki az új szakszervezeti struktúrák. Szakszervezeti konföderációknak nevezi a munkaügyi kapcsolatokkal foglalkozó szakirodalom azokat a szakszervezeti szövetségeket, melyek országos szinten szerveződnek és ezzel (bizonyos kritériumok teljesülése esetén) részt vehetnek az országos (makroszintű) érdekegyeztetésben. Ezek az országos szövetségek több nemzetgazdasági ágban is jelen vannak, egy adott ágazatban viszont gyakran több ágazati szakszervezeti szövetség is működik, sőt, vállalati szintű szakszervezetek is tartoznak az országos szövetségekhez, amelyek így nem csak az ágazatokban működő szervezeteket képviselik, hanem több tucat (akár száz) önállóan bejegyzett szakszervezetet tömörítenek (*ennek problematikáját lásd később*). Így egy adott ágazatban több szövetség tagszervezete is párhuzamosan működik.²²² Ezt a jelenséget nevezzük szakszervezeti pluralizmusnak (erősen megosztott szakszervezeti mozgalom, egymás irányában laza kapcsolódási pontokkal), ami különösen a rendszerváltás utáni első években a politikai térben is élesen jelen volt a politikai-ideológiai tagozódás mentén. A rendszerváltás időszakában megszülető egyesülési törvény „*éppen annak a pluralizmusnak a lehetőségét teremtette meg, amely megszüntette azokat a monolit szervezetre jellemző előjogokat, amelyek később általában a köztisztületre lettek jellemzőek*”.²²³ Válság bontakozott ki a munkaügyi kapcsolatok egésze terén. Ennek három fő összetevője – Tóth András véleménye szerint – a szakszervezeti pluralizmussal járó konfliktusok (a reform és az új szakszervezetek kölcsönösen vitatták egymás legitimációját és létjogosultságát a munkahelyeken és a makroszintű érdekegyeztetésben is), a képviseleti válság (rohamosan csökkent a taglétszám, növekedésnek indult a munkanélküliség, az újraszerveződő

²¹⁹ 1991. évi XXVIII. évi, a szakszervezeti vagyon védelméről, a munkavállalók szervezkedési és szervezeteik működési esélyegyenlőségéről szóló törvény.

²²⁰ 1993. évi XIII. törvény a szakszervezeti vagyon védelméről, a munkavállalók szervezkedési és szervezeteik működési esélyegyenlőségéről szóló 1991. évi XXVIII. törvény módosításáról.

²²¹ Maguk az Mt.-ben szabályozott jogok is a munkahelyi szakszervezetek létrehozása irányába „terelték” a szakszervezeteket (ennek problematikájáról a későbbiekben).

²²² Ez a szakszervezeti „megsokszorozódás” (a későbbiekben bővebben is elemezve) a Magyar Államvasutaknál olyan helyzetet eredményezett, hogy míg az 1989. évi kollektív szerződést a munkáltató az egyedüli Vasutasok Szakszervezetével kötötte, 1991-ben már 9 szakszervezettel kellett megállapodnia, az 1993. évi kollektív szerződést pedig 13 szakszervezettel kötötte a munkáltató.

²²³ Sólyom László: Alkotmánybíráskodás Magyarországon, Osiris, Budapest, 2001. 514.

vállalati struktúrában kevés „zöldmezős” szakszervezet tudta megvetni a lábát) és az intézményi válság (a megszületett jogszabályi változások és Alkotmánybírósági határozatok szakszervezeti jogkör-vitákat eredményeztek, megszűnt az állami bérszabályozás, így előtérbe kerültek az ágazati és regionális kollektív szerződések megkötésének nehézségei).²²⁴

A rendszerváltozást követő évtized országos szintű szociális párbeszédének két korszakát indokolt megkülönböztetni: az Országos Érdekegyeztető Tanácsét (1988. XII. 1. – 1990. VIII. 1.) és az Érdekegyeztető Tanácsét (1990. VIII. 1. – 1999. IV. 21.). A szociális párbeszéd megújítása terén a rendszerváltozást megelőző időszak legjelentősebb intézkedése egy makroszintű fórum, az Országos Érdekegyeztető Tanács (OÉT) megalakítása – jegyzi meg Herczog László.²²⁵ Létrehozásának közvetlen célja az akkor még létező állami (adminisztratív) bérszabályozás felváltása egy korszerű, bértárgyalásos rendszerrel. Az OÉT formálisan nem tagozódott oldalakra, de a tripartizmus jegyeit mégis tartalmazta: abban csak munkavállalói (az akkoriban még egyedüli SZOT) és munkáltatói érdekképviselő (Gazdasági Kamara, valamint az ipari, a fogyasztási és a mezőgazdasági szövetkezetek érdekképviselői, valamint a kisiparosok és a kiskereskedők közös delegáltja), illetve a kormány képviselői (gazdasági ügyekért felelős miniszterelnök-helyettes, valamint az Országos Tervhivatal és az Állami Bér- és Munkaügyi Hivatal elnöke képviselte) kaphattak helyet.²²⁶ Az Érdekegyeztető Tanácsot a 3240/1990. (VIII. 12.) Korm. határozat hozta létre, az alanyi körére, a működésére és a jogosítványaira vonatkozó rendelkezésekről részletes jogszabály közel 20 évig nem készült. Az Érdekegyeztető Tanács 1990-es létrehozásakor minden akkor létező országos szakszervezeti konföderáció és munkáltatói érdekképviselő meghívást kapott, így 7 (később 6) szakszervezeti konföderáció és 9 munkáltatói érdekképviselő. *„Ugyanakkor már a kezdetektől fogva nyilvánvaló volt, hogy az érdekegyeztetés értékét és értelmét az adja, ha a konzultációkra és megállapodásokra hiteles, megfelelő támogatottságú partnerek között kerül sor.”*²²⁷

Arra a kérdésre, hogy hány tagja van a szakszervezeteknek, a rendszerváltás óta nehéz konkrét, hiteles adatot közölni (*részletesen lásd a 3. fejezetben*). Az adatokból világosan kitűnő tendencia, hogy a rendszerváltást követő kezdeti zuhanást követően a 90-es évek második (akkor másfélmilliót is meghaladó taglétszám) felétől egy folyamatos, lassú taglétszám-csökkenés tapasztalható. Pusztán szemléltetésül: a KSH munkaerő-felmérés adatai az elmúlt 16 évben a következőképpen alakultak (ez kizárólag a munkavállalókat veszi figyelembe, így a nyugdíjas tagokról nem ad számot). A

²²⁴ Tóth András: Üzemi tanácsok, szakszervezetek és munkáltatók. In: Koltay Jenő szerk.: A munkaügyi kapcsolatok rendszere és a munkavállalók helyzete. MTA KTK, Budapest, 2000. 231-232.

²²⁵ Herczog László: Szociális párbeszéd a rendszerváltást követően (<https://szakszervezetek.hu/8-kiemelt-hirek/10763-herczog-laszlo-szocialis-parbeszed-a-rendszervaltast-kovetoen-2>). Letöltés ideje: 2020. 02. 09.

²²⁶ Herczog i.m.

²²⁷ Pásztóy András: A hatékony érdekegyeztetés intézményei – hova jutottunk el 2018-ra? <https://szakszervezetek.hu/hirek/13895-a-hatekony-erdekegyeztetes-intezmenyei-hova-jutottunk-el-2018-ra>. Letöltés ideje: 2020. 02. 09.

megkérdezésen alapuló felmérés szerint (melynek köre a 15-64 éves alkalmazottként foglalkoztatott korosztály) 2001-ben 615 ezren (a tagság aránya így 19,7% az összes foglalkoztatotthoz viszonyítva) válaszoltak igennel arra a kérdésre, hogy tagjai-e szakszervezetnek, 2004-ben 549 ezren (16,9%), 2009-ben 480 ezren (12,0%), míg 2015-ben már csak 328 ezren (9%).²²⁸ Hazánkban jelenleg hat országos szakszervezeti konföderáció működik, melyek lefedik a szakszervezeti mozgalmi bázis jelentős részét.²²⁹

II.7. „Nyitás a Európa felé”. A szakszervezetek nemzetközi kapcsolatai, az Európai Szakszervezeti Szövetség

A rendszerváltozást követően központi kérdéssé vált a legitimáció megszerzése a nemzetközi szakszervezeti kapcsolatok területén is, melynek legfontosabb szereplője a kontinensen az Európai Szakszervezeti Szövetség (továbbiakban: ESZSZ). Az ESZSZ-nek jelenleg egyetlen konföderációt leszámlítva²³⁰ az összes magyar szakszervezeti konföderáció a tagja, így az Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés (ÉSZT), a Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája (LIGA), a Munkástanácsok Országos Szövetsége (Munkástanácsok), a Magyar Szakszervezeti Szövetség (MASZSZ)²³¹ és a Szakszervezetek Együttműködési Fóruma (SZEF). Ennek kapcsán érdemes kiemelni, hogy az ESZSZ tagság (unikális módon) egészen 2016-ig a makroszintű érdekegyeztetésben történő részvétel egyik kifejezett feltétele is volt, a 2011. évi XCIII. törvény a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanácsról 4. § (8) bek. ad) pontja alapján.²³²

Az Európai Szakszervezeti Szövetséget az Európai Unió az egyetlen európai szakmaközi szakszervezeti tömörülésként „ismeri el”. Ez a fajta elismerés az európai ágazatközi szociális párbeszédben való részvétel esetében arra vonatkozik, hogy az ESZSZ az egyetlen reprezentatív európai szintű szakszervezeti szövetség. A nemzeti szinten működő szabad, független és demokratikus szakszervezeti konföderációkból és európai szinten működő ágazati szakszervezeti

²²⁸ KSH, Munkaerőfelmérés 2015. II. negyedévi kiegészítő felvétel. Elérhető elektronikusan: https://www.ksh.hu/stadat_evkozi_9_1. A korábbi adatok elemzéséről bővebben: Neumann László: A szakszervezetek megújításának kísérletei, szervezési, toborzási módszertan. In: Lux Judit, Horváth István szerk.: Decent Projekt. A tisztességes munkáért. Tanulmánykötet. SZEFIT, Budapest, 2014. 165-206.

²²⁹ Ld. bővebben: Szabó Imre Szilárd. JURA 2019/2. i.m.

²³⁰ A 2011-ben bejegyzett Hetedik Szövetség, mely ugyanakkor kezdeményezte csatlakozását az ESZSZ-hez.

²³¹ 2015-ben jött létre a Magyar Szakszervezeti Szövetség (MASZSZ) a Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége (MSZOSZ) és az Autonóm Szakszervezetek Szövetsége (ASZSZ) egyesülésével. Előtte az MSZOSZ és az ASZSZ is önállóan volt tagja az ESZSZ-nek.

²³² A 2016. évi XLV. törvény a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanácsról szóló 2011. évi XCIII. törvény módosításáról helyezte hatályon kívül ezt a feltételt, amit korábban a 2009. évi LXXIII. törvény az Országos Érdekegyeztető Tanácsról 5. § (1) bek. ad) pontja is tartalmazott.

föderációkból álló ESZSZ²³³ 1973-ban jött létre, azonban a szervezet gyökereit korábbra is vissza lehet vezetni, egészen Nyugat-Európa II. világháború utáni újjáépítéséig. Az egységes szövetség megszületése egy hosszú és bonyolult procedúra volt, amely az adott kor nemzetközi szakszervezeti mozgalmának különös összetettsége miatt okozott nehézségeket. Ebben két tényező párhuzamossága volt megfigyelhető: az egyik iparágakat ölelt át és ideológiák mentén lett „felosztva” (keresztényszociális, szociáldemokrata, kommunista és liberális szerveződések), a másikkra pedig szektorspecifikusság (kizárólag adott ágazatban szerveződő érdekképviselések) volt jellemző; így bizonytalanná vált, hogy vajon a nemzetközi szakszervezeti mozgalmak belső koherenciája fenntartható-e egységes szervezeti keretek között. Ezt ráadásul ki kell egészíteni az észak- és dél-európai szakszervezeti kultúra nagy különbségeivel is, mely szintén nem könnyítette meg az egyesüléshez vezető utat. Az Európai Gazdasági Közösség (EEC) és az Európai Szabadkereskedelmi Társulat (EFTA) közötti földrajzi megosztottság – beleértve Nyugat-Európát – tovább nehezítette a szervezeti integrációs törekvéseket, mely nagyon komplex és szétagolt háttérrel rendelkezett. Egyszerűbben fogalmazva: a szakszervezeti mozgalom Európa demokratikus „felén” szervezett volt, de ideológiailag különböző iparági szervezeteken keresztül működött.²³⁴

Az ESZSZ tagszervezeteinek száma, így az általa képviselt munkavállalói kör a megalakulása óta dinamikusán növekedett, különösen a Közép- és Kelet-Európában bekövetkezett politikai rendszerváltozást követően. Megjegyzendő ugyanakkor, hogy az ESZSZ egyik közelmúltban született végrehajtó bizottsági állásfoglalásában a kihívások között első helyen a taglétszám csökkenésének megállítása szerepel.²³⁵ Ebben felhívják a figyelmet arra, hogy ha a jelenlegi folyamatok folytatódnak, a szakszervezeti mozgalom lassan „jelentéktelenné” válhat. Míg 1995-ben 44%-os volt a szakszervezeti szervezettség, addig 2012-ben már csak 30% (31 európai ország átlaga).²³⁶ Ebben az időszakban (1995-2012 között) az EU15-öknél²³⁷ is hasonló zuhanás volt tapasztalható (42%-ról 34%-ra). A szövetség jelenleg 38 ország 90 országos szakszervezeti szövetségét tömöríti. Ezen kívül tagjai közé tartozik még 10 európai ágazati szakszervezeti szövetség, így összesen körülbelül 45 millió szervezett munkavállalót képvisel.²³⁸ Az ESZSZ-hez társult szervezet az Európai Középvezetők Szövetsége (EUROCADRES), rétegszervezete az Európai Nyugdíjasok és Idősek Szakszervezeti Szövetsége (FERPA), továbbá az ESZSZ koordinálja a

²³³ Az ESZSZ Alapszabálya elérhető itt: <https://www.etuc.org/en/publication/etuc-constitution-2019> (Letöltés ideje: 2019.10.07.)

²³⁴ Degryse, C and Tilly, P i.m. 13.

²³⁵ ETUC role and strategy on organising. Resolution Adopted at the Executive Committee of 26-27 October 2016.

²³⁶ OECD – trade union density: <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD> (Letöltés ideje: 2019.08.02.)

²³⁷ Ausztria, Belgium, Dánia, Finnország, Franciaország, Németország, Görögország, Írország, Olaszország, Luxemburg, Hollandia, Portugália, Spanyolország, Svédország és az Egyesült Királyság.

²³⁸ <https://www.etuc.org/en> (Letöltés ideje: 2019.10.10.)

Interregionális Szakszervezeti Tanács (IRTUCS) határokon átnyúló együttműködésre irányuló munkáját és segíti a több mint 1300 Európai Üzemi Tanács munkáját is (EWCS).²³⁹

Az ESZSZ elsősorban úgy tud befolyást gyakorolni az európai törvénykezésre és politikákra, hogy befolyásolja az Európai Unió fejlődését és működését oly módon, hogy közvetlenül részt vesz az EU különböző döntéshozó intézményeiben és tanácsadó bizottságaiban (lásd később), törekszik az európai szintű munkaügyi kapcsolatok kiépítésére, a munkavállalói érdekek képviselése érdekében közvetlen akciókat szervez.²⁴⁰

III.1. A koalíciós szabadság a nemzetközi jogban

III.1.1. A szervezkedés joga. Az egyesülési szabadság nemzetközi jogi háttere

A szakszervezet a munkavállalóknak az ún. koalíciós szabadság, mint „*univerzális emberi jog alapján létrejövő*”²⁴¹ sajátos társadalmi szervezete, amelynek célja a munkavállalók érdekeinek előmozdítása és védelme.²⁴² A koalíciós szabadsághoz és a szabad szervezkedéshez kapcsolódó szakszervezeti jogokat a nemzetközi jog is biztosítja. Így az értekezés 2. részében ismertetett módon Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) egyezményei,²⁴³ az 1950-ben az Európa Tanács által aláírt Emberi Jogok

²³⁹ ETUC: Organisation and people: <https://www.etuc.org/en/organisation-and-people> (Letöltés ideje: 2019.10.09.)

²⁴⁰ Kiss (2015) i.m. 479.

²⁴¹ Introduction Labour rights, human rights, International Labour Organization, International Labour Review, Vol. 137, No. 2, 1998. 127-133.

Czuglerné Ivány Judit–Kun Attila–Szabó Imre Szilárd: Az alternatív vitarendezés alanyai a munkavállalói oldalon; mitől kollektív egy érdekvita? (szakszervezet, üzemi tanács). HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft, 2017. 27.

Vö. Az ILO Nyilatkozata: A munka világára vonatkozó alapvető elvekről és jogokról, 1998.

²⁴² 87. sz. Egyezmény az egyesülési szabadság és a szervezkedési jog védelméről, 10. cikk

²⁴³ Az egyesülési szabadságra és a kollektív tárgyalásra vonatkozó alapvető nemzetközi szttenderdek a 87. sz., az egyesülési szabadságról és a szerveződési jog védelméről szóló egyezményben (1948) és a 98. sz., a szervezkedési szabadságról és a kollektív tárgyalási jogról szóló egyezményben (1949) találhatók. Az ezekre a jogokra és szabadságjogokra vonatkozó egyéb nemzetközi dokumentumok sorában a következőket találjuk: a 135. sz. (1971), a vállalkozásban a munkavállalói képviselők védelméről és a számukra megengedett eszközökről szóló egyezményt (pl. a szakszervezeti tisztségviselők védelméről és munkaidő-kedvezményéről); a dolgozói képviselőre vonatkozó 143. sz. ajánlást (1971); valamint a kollektív tárgyalásról szóló, 163. sz. ajánlást (1981). A szociális párbeszédről szóló nemzetközi szttenderdek közé tartozik a 94. sz. ajánlás a munkaadók és munkavállalók közötti vállalati szintű tárgyalásokról és együttműködésről (1952), valamint a 129. sz. ajánlás a vállalat vezetése és a munkavállalók közötti kommunikációról (1967). A 98. sz. egyezményt azóta kiegészítették a munkaviszonyokra (közszolgálat) vonatkozó, 151. sz., 1978-as egyezménnyel, valamint a 1981-es, 154. sz. kollektív tárgyalásokra vonatkozó egyezménnyel.

Ezen kívül az ILO-egyezmények és ajánlások többsége tartalmaz olyan rendelkezéseket, amelyek a szociális párbeszédet oly módon támogatják, hogy megkövetelik a munkaadói és munkavállalói képviselői szervezetekkel való konzultációt.

Európai Egyezménye,²⁴⁴ az Európa Tanács keretében 1961-ben elfogadott Európai Szociális Karta²⁴⁵ és az Európai Unió joga is.²⁴⁶ A nemzetközi és európai szintű szabályozás elsődleges célja, hogy a nemzetállami munkaügyi kapcsolatok szabályozása és a struktúra kialakításának egyes elemei közel azonos alapokon nyugodjanak, a szervezkedési szabadság jogának elismerésével. Ezt a jogot, illetve a kollektív alkuhoz való jogot a nemzetközi és európai normák alapvető emberi jogként deklarálják.²⁴⁷

E joganyag – a terjedelem adta lehetőségek szerinti – feldolgozásához figyelembe vettem az ILO Felügyeleti szerveinek [Egyezmények és Ajánlások Alkalmazását Vizsgáló Szakértői Bizottság²⁴⁸ (továbbiakban: ILO Szakértői Bizottság vagy Szakértői Bizottság), valamint az ILO Igazgatótanács Egyesülési Szabadság Bizottsága²⁴⁹ (továbbiakban: Egyesülési Szabadság Bizottság)] mérvadó joggyakorlatát, amelyek azt vizsgálják, hogy az ILO tagállamai miként alkalmazzák az általuk ratifikált Nemzetközi Munkaügyi Egyezményeket törvényeikben és a gyakorlatban.²⁵⁰ A

²⁴⁴ Az Emberi Jogok Európai Egyezményének (továbbiakban: EJEE) 11. cikke (Gyülekezés és egyesülés szabadsága) így szól:

„1. Mindenkinnek joga van a békés célú gyülekezés szabadságához és a másokkal való egyesülés szabadságához, beleértve érdekei védelmében a szakszervezetek alapítását és az azokhoz való csatlakozásnak a jogát.

2. E jogok gyakorlását csak a törvényben meghatározott, olyan korlátozásoknak lehet alávetni, amelyek egy demokratikus társadalomban a nemzetbiztonság vagy közbiztonság, a zavargás vagy bűnözés megakadályozása, a közegészség, az erkölcsök, illetőleg mások jogai és szabadságai védelme érdekében szükségesek. Ez a Cikk nem tiltja, hogy e jogoknak a fegyveres erők, a rendőrség vagy az államigazgatás tagjai által történő gyakorlását a törvény korlátozza.”

Az EJEE-t illető dokumentum, az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata (továbbiakban: EJENY) az egyesülési szabadságra vonatkozóan külön kitételeket tartalmaz (20.2. cikk), valamint külön említi a szakszervezetek alapításának, valamint az azokhoz történő csatlakozásnak a jogát is (23.4 cikk). A társadalmi szabadságjogokkal foglalkozó legtöbb egyezmény így tesz, így például a Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya (8.1. cikk).

²⁴⁵ A Karta 5. cikke arra kötelezi a tagállamokat, hogy ne korlátozzák a munkavállalók és munkaadók szervezkedéshez való jogát. Az Európa Tanács tagországai 1950-ben a római, majd az 1952. évi párizsi egyezményükben megállapodtak arról, hogy megteremtik a polgári, politikai és szabadságjogok érvényesülésének biztosítékait. 1961-ben Torinóban, mint az Európa Tanács jogalkotásának egyik legfontosabb lépése írták alá az Európai Szociális Chartát. Ezt követően az európai szociális jogok védelmi rendszerének modernizálása érdekében létrejött a Módosított Európai Szociális Karta (1996).

²⁴⁶ Az Európai Unió Alapjogi Chartájának 12. cikke. Az Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSZ) 151–156. cikke. Ugyanakkor az Európai Unió jogrendjének is egyfajta sajátossága a közösségi jogalkotás folyamata, melyben a munkajogot érintő irányelvek kialakításában megkerülhetetlen szerep jutott a szakszervezetek számára (pl. 96/34/EK, 97/81/EK, 99/70/EK). Lásd bővebben: Kiss György: Az Európai Unió munkajoga, Osiris, Budapest, 2002. Barnard, Catherine: EU Employment Law, Oxford University Press; 4 edition, Oxford, 2012.

Az Európai Unió Alapjogi Chartájának 27. cikke is megerősíti, hogy a munkavállalók vagy képviselőik számára az uniós jogban, valamint a nemzeti jogszabályokban és gyakorlatban meghatározott esetekben és feltételekkel biztosítani kell a megfelelő szintű és kellő időben történő tájékoztatást és konzultációt. Lásd továbbá: 2010/18/EU irányelv, 2007/2004/EK rendelet, 97/81/EK irányelv.

²⁴⁷ Swepston, Lee: Human rights law and freedom of association: Development through ILO supervision, International Labour Review, Vol. 137, No. 2, 1998. Special Issue: Labour rights, Human rights. 169-194.

Kovács Rita: A kollektív tárgyalás és kollektív szerződés jogi alapjai. Acta Universitatis Szegediensis: forum: publicationes doctorandorum iuridicorum, 4, 2014. 48.

²⁴⁸ Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations

²⁴⁹ Committee on Freedom of Association

²⁵⁰ Az Egyesülési Szabadság Bizottsága, amely, mint az Irányító Testület háromoldalú testülete, 1951 óta mandátummal rendelkezik arra, hogy kivizsgálja a dolgozói vagy munkaadói szervezetek által valamely tagállam ellen benyújtott, az egyesülési jog állítólagos megsértésére vonatkozó panaszokat. A Szakértői Bizottság különös fontosságot tulajdonít az Egyesülési Szabadság Bizottsága döntéseinek. Az Egyesülési Szabadság Bizottsága, mint háromoldalú testület ajánlásainak és elveinek jogszerűségét az a konszenzus is megerősíti, amely munkájában központi helyet foglal el,

megállapítások megfogalmazásakor áttekintettem az Emberi Jogok Európai Bíróságának, valamint a Bíróság Bizottságának kapcsolódó eseteit, illetve a Szociális Jogok Európai Bizottságának csoportosított „esetjogát”. A szakszervezeti jogok különböző aspektusai ugyanakkor szoros kapcsolatban (átjárásban) vannak egymással, így egyes jogok érvényesülése értelemszerűen hatással van több másik jog gyakorlati megvalósulására. Gladstone–Pankert–Yemin²⁵¹ az ILO álláspontját képviselve azt emelik ki, hogy a hagyományosan a munkáltató-szakszervezet közötti (ún. bipartit) tárgyalásra alapozott szakszervezet fogalom „új dimenziót nyert a jóléti állam kiépülésével, aminek nyomán mind nagyobb szerepet kaptak az országos szintű (ún. tripartit), a kormány részvételével a munkáltatók és munkavállalók érdekei szempontjából fontos gazdasági és szociális kérdésekről folytatott tárgyalások”.²⁵² A szakszervezeti jogok mindezen sajátosságok mellett nem képeznek egy zárt, taxatív, pontosan körülhatárolható rendszert, ráadásul az azonos elnevezéssel bíró jogok tartalma és hatása is eltérő lehet, sőt még egy adott országon belül a különböző területeken legalizált jogok sem azonosak (pl. magánszféra-közsféra).²⁵³ Megjegyzést érdemel, hogy az ILO egyezmények és ajánlások meghatározásai lényegében egyenlőségjelet tesznek a tágran értelmezett szociális párbeszéd és a kollektív alku közé.²⁵⁴

III.1.2. Az egyéni pozitív és negatív koalíciós szabadság. A munkavállalók megkülönböztetés nélküli joga szervezetek létrehozására. A „munkavállaló” fogalmának értelmezési keretei

A koalíciós szabadság alapján létrejövő szervezet (így a szakszervezet) fogalmi ismérvei a szervezett akaratképzés, az önkéntesség, a konkrét cél és a meghatározott – a tagoktól elkülönült – szervezet (minimális létszámmal és nyilvántartott tagsággal), mely nem áll olyan külső befolyásolás vagy

valamint a Bizottságban egyéni minőségükben részt vevő kormány-, a munkaadói és dolgozói szakszervezeti tagok által a munkaügyi kapcsolatokban nyújtott szakértelem is kiemelten fontos e tekintetben. Az Egyesülési Szabadság Bizottsága és a Szakértői Bizottság nézetei közti számottevő hasonlóság főleg azzal magyarázható, hogy a 87. és 98. sz. egyezményben foglalt alapelvekkel kapcsolatban a felügyelő testületek koherenciájára van szükség. A Szakértői Bizottság ezért gyakran utal megjegyzéseiben az Egyesülési Szabadság Bizottságának a valamely konkrét országban az egyesülési szabadsággal kapcsolatos konkrét problémákról szóló jelentéseire, valamint az Egyesülési Szabadság Bizottsága felhívja a Szakértői Bizottság figyelmét azoknak az ügyeknek a törvényi vonatkozásaira, amelyeket vizsgál, vagy a Szakértői Bizottság által lefektetett elvekre alapozza véleményét. Ezen kívül, az Egyesülési Szabadság Bizottságának kérésére a Szakértői Bizottság nyomon követi az Egyesülési Szabadság Bizottsága ajánlásainak megvalósítását.

Ld. bővebben: Giving globalization a human face: general survey on the fundamental conventions concerning rights at work in light of the ILO declaration on social justice for a fair globalization. International Labour Office. 2012. 18.

²⁵¹ Gladstone, Alan–Pankert, Alfred–Yemin, Edward (1989): A Munkaügyi Kapcsolatok rendszere az iparilag fejlett piacgazdaságokban. In.: A munkavállaló, a munkáltató és az állam. Munkaügyi Kutatóintézet Kiadványai, Bp., 1989, 138-189.

²⁵² Tóth András: Civil társadalom és a szakszervezetek, <http://www.szociologia.hu/dynamic/9503toth.htm>. OTKA 513 „Szaktudás és polgárosodás” kutatási program. 1994.

²⁵³ Kenderes György: A szakszervezeti jogok elemző bemutatása magyar és nemzetközi vonatkozásban, Miskolci Jogi Szemle 2017/2. klsz., 258.; Kiss (2005) i.m. 360.

²⁵⁴ Collective bargaining in the public service. The way forward. Genf, ILO, 2015.

korlátozás alatt, ami gátolja jogainak szabad gyakorlását, így garantálva független működését.²⁵⁵ Otto Kahn-Freund véleménye szerint a munkavállalói szervezetek nem létezhetnek akkor, ha azokhoz a dolgozók nem csatlakozhatnak szabadon, azokban nem *tevékenykedhetnek* szabadon és azokban nem *maradhatnak* szabad elhatározásukból. Ez egy alapvető emberi jog, egy polgári szabadságjog, amely, mint ilyen, számos alkotmány alapjogai sorában megjelenik. „*Fellelhető az emberiség törekvéseit kifejező nemzetközi nyilatkozatokban és egyezményekben is, és mint ilyen, egyenértékű a szólásszabadsággal, a vallásszabadsággal, valamint az önkényes letartóztatás és lefoglalás tilalmával is. Ez azonban kiegészíti a kollektív tárgyalás folyamatát is; azaz a munkaügyi kapcsolatoknak a totalitárius társadalmak kivételével mindenütt az egyik conditio sine qua non-ja, azaz előfeltétele. Ezért a politikai és társadalmi realitással összhangban ennek azokban az egyezményekben és szerződésekben is meg kellene jelenniük, amelyek a munkaviszonyokkal foglalkoznak.*”²⁵⁶ Kiss György összegzése szerint a koalíciós szabadság egységes kategória, amely azonban különféle formában jelenik meg. Így megkülönböztethető az individuális és a kollektív, valamint pozitív és negatív koalíciós szabadság.²⁵⁷

III.1.2.1. Az egyéni pozitív koalíciós szabadság és a diszkriminációmentesség

Az ILO 1919-es alkotmányának preambulumban az egyesülési szabadság alapelvei úgy szerepelnek, mint a dolgozók munkafeltételei javításának és a béke biztosításának egyik eszköze. 1944-ben az ILO alkotmány részét képező Philadelphiai Nyilatkozat megerősítette, hogy „*a szólás- és egyesülési szabadság létfontosságú a tartós haladáshoz*”, valamint hangsúlyozta, hogy ez az egyik „*alapelv, amelyre a Szervezet épül*”.²⁵⁸ Következésképpen azok az ügyek, amelyekkel ilyen tárgykörben a Szervezet foglalkozik, már nem az államok kizárólagos hatáskörébe tartoznak, és a Szervezet által e célból tett intézkedés nem tekinthető a „*belügyekbe történő beavatkozásnak, mivel az ezekben való eljárás beletartozik abba a feladatkörbe, amelyet az ILO a tagjaitól kapott a számára kijelölt célok elérése céljából.*”²⁵⁹ Amikor egy állam úgy dönt, hogy tagja lesz a Szervezetnek, elfogadja az Alapokmányban és a Philadelphiai Nyilatkozatban foglalt alapelveket, beleértve az egyesülési szabadság elveit is.²⁶⁰ Az egyesülési jog és a kollektív tárgyaláshoz való jog, amelyek ma már a

²⁵⁵ Kiss (2005) i.m. 343-348.

²⁵⁶ Davies and Freedland (eds), Kahn-Freund's Labour and the Law, 3rd edition, London, Stevens, 1983. 200-201.

²⁵⁷ Kiss (2019) i.m. 375.

²⁵⁸ ILO Declaration of Philadelphia - Declaration concerning the aims and purposes of the International Labour Organisation

²⁵⁹ Lásd 1985-ös Kivonat, 23. és 53. bek.; és 256. jelentés, ügyszám: 1309, 275. bek. Bővebben: Egyesülési szabadság: Az ILO Igazgatótanács Egyesülési Szabadság Bizottsága döntéseinek és elveinek kivonata. OFA, 2003. 17.

²⁶⁰ Lásd 1985-ös Kivonat, 53. bek.; 275. és 279. jelentés, ügyszám: 1500, 351. illetve 630. bek. Bővebben: Egyesülési Szabadság i.m. 18.

legtöbb tagállam alkotmányában szerepelnek,²⁶¹ a szociális partnerek számára alapvető fontosságúak, mivel azok lehetővé teszik számukra azt, hogy szabályokat alkossanak a munkafeltételek terén, ideértve a béreket is, hogy általánosabb jellegű igényekkel lépjenek fel, valamint, hogy egyeztessék érdekeiket a célból, hogy tartós gazdasági és társadalmi fejlődést érjenek el.

Az ILO Egyesülési Szabadság Bizottsága úgy véli, hogy a szakszervezeti jogok szabad gyakorlásának alapvető feltétele a demokratikus politikai rendszer,²⁶² csak ott alakulhat ki valóban szabad és független szakszervezeti mozgalom, ahol az alapvető emberi jogokat tiszteletben tartják.²⁶³ Ezért minden megfelelő intézkedést meg kell tenni annak biztosítására, hogy „*a szakszervezeti jogokat szakszervezeti hovatartozástól függetlenül, rendes körülmények között az alapvető emberi jogok tiszteletben tartásával és mindennemű erőszaktól, elnyomástól, félelemtől és fenyegetéstől mentes légkörben lehessen gyakorolni*”.²⁶⁴

A 87. sz. ILO egyezmény 2. cikke értelmében minden dolgozónak és munkaadónak, megkülönböztetés nélkül, jogában áll saját választása szerint és előzetes engedély nélkül szervezetet alapítani vagy – csak a szóban forgó szervezet szabályaitól függően – ahhoz csatlakozni. Ezek a garanciák az állami és magánszektorban egyaránt vonatkoznak minden munkaadóra és dolgozóra.²⁶⁵ A gyakorlatban az egyesülési jog nemzeti szintű védelmének és előmozdításának eredményessége meglehetősen változatos képet mutat, amelynek rendkívül széles, több száz, ezres nagyságrendű ügyre kiterjedő „esetjoga” van az ILO hivatkozott két bizottságának.

A 87. sz. egyezményt bizonyos tekintetben kiegészíteni hivatott, 1949-ben elfogadott 98. sz. egyezménynek három fő célja van. Egyrészt a szakszervezet-ellenes hátrányos megkülönböztetéssel szembeni védelem mind a munkaviszony létesítésekor, mind pedig a munkavállalás során, beleértve a munkaviszony megszüntetését is. Az egyéni koalíciós szabadság velejárója a diszkrimináció tilalma. Az ILO értelmezésében a szakszervezet-ellenes diszkrimináció az egyesülési jognak az egyik legsúlyosabb megsértését jelenti, mivel az a szakszervezeteknek a létezését veszélyeztetheti. Az ebben a cikkben *használt „mindennemű megkülönböztetés nélkül”* szavak azt jelentik, hogy az egyesülési szabadságot diszkrimináció nélkül kell garantálni, nemcsak a gazdaság magánszektorában foglalkoztatott munkavállalóknak, hanem általában a köztisztviselőknek és a közszolgálati alkalmazottaknak is.²⁶⁶ E terminusnak az egyezmény 2. cikkében történő használatakor, ahelyett,

²⁶¹ Lásd ILO (2012) i.m. 18.

²⁶² Lásd 1985-ös Kivonat, 69. bek.

²⁶³ Lásd 1985-ös Kivonat, 68. bek.

²⁶⁴ Lásd 246. jelentés, ügyszám: 1343, 394. bek. Bővebben: Egyesülési Szabadság i.m. 24.

²⁶⁵ Ideértve a tengerészeket, a mezőgazdasági munkásokat, a migráns munkavállalókat, a háztartási alkalmazottakat, a gyakornokokat, az alvállalkozókat, az egy megbízótól függő önálló dolgozókat, az exportfeldolgozó zónákban dolgozókat, az informális gazdaságban dolgozókat, valamint az önálló dolgozókat.

²⁶⁶ Lásd 1985-ös Kivonat, 210. bek.

hogy a hátrányos megkülönböztetés különféle tiltott típusait felsorolná, a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia azt hangsúlyozta, hogy a szerveződési jogot mindenféle hátrányos megkülönböztetés vagy diszkrimináció nélkül kell garantálni, és hogy azt általános alapelvnek kell tekinteni, amely alól az egyetlen megengedett kivétel az egyezmény 9. cikkének 1. szakaszában szerepel *(lásd később)*. A szakszervezetek alapításának *de facto* és *de jure* lehetősége az egyesülési szabadság és a kollektív alkufolyamat megfelelő működésének alapvető előfeltétele.²⁶⁷

Az egyéni koalíciós szabadság velejárója a diszkrimináció tilalma, mely vonatkozik az államra, a mindenkori közhatalomra, amennyiben biztosítania kell a különböző magatartások egyenlő megítélését.²⁶⁸ Így jelenti a mindennemű, a dolgozói és munkaadói szervezetek belügyeibe való beavatkozással szembeni védelmet és a kollektív alkufolyamat előmozdítását is. A 98. sz. egyezményt azóta kiegészítették a munkaviszonyokra (közszolgálat) vonatkozó, 151. sz., 1978-as egyezménnyel, valamint a 1981-es, 154. sz. kollektív tárgyalásokra vonatkozó egyezménnyel. A pozitív koalíciós szabadság így a tevékenységben megnyilvánuló, az alkotmányok által védett tevékenységre utal, amely a szervezet alakítását, az ahhoz való csatlakozást és az abban való tevékenységet öleli fel.²⁶⁹

Az ILO Egyesülési Szabadság Bizottságának számos esete kapcsolódik a szakszervezeti tagok és vezetőik diszkriminációjához. A Bizottság álláspontja szerint a mindenkori kormány felelős minden szakszervezet-ellenes diszkriminációs cselekmény megakadályozásáért és biztosítania kell, hogy *„a szakszervezet-ellenes diszkriminációra vonatkozó panaszokat gyors, pártatlan és az érintett felek által is ilyennek tekintett nemzeti eljárások keretében vizsgálják ki”*.²⁷⁰

A Bizottság hangsúlyozza, hogy egyetlen személyt sem érhet hátrány a munkaviszonyával kapcsolatosan múltbéli vagy jelenlegi szakszervezeti tagsága vagy legitim szakszervezeti tevékenysége miatt.²⁷¹ A szakszervezet-ellenes diszkrimináció elleni védelem a szakszervezeti tagokra és korábbi szakszervezeti vezetőkre ugyanúgy vonatkozik, mint a különböző tisztségeket aktuálisan betöltő szakszervezeti vezetőkre.²⁷² A diszkrimináció elleni védelemnek különösen olyan cselekményekkel szemben kell érvényesülnie, amelyek azt célozzák, hogy egy munkavállalót

²⁶⁷ ILO (2012) i.m. 23.

²⁶⁸ Kiss (2019) i.m. 375.

²⁶⁹ „A védelem a diszkrimináció tilalmát jelenti, amennyiben senkit nem érhet hátrányos megkülönböztetés azért, mert valamilyen koalícióhoz kíván csatlakozni, vagy annak tagja, illetve abban tevékenykedik. A pozitív koalíciós szabadság egyik jelentős szegmense az ún. preventív tilalmi klauzula. Ez azt jelenti, hogy az egyéneknek is mindennemű megkülönböztetés nélkül jogukban áll csatlakozni a maguk választotta szervezethez – előzetes jóváhagyás nélkül. A preventív tilalmi klauzula megnyilvánul még olyan értelemben is, hogy a jogrendnek a koalíciót – mint ilyet – *sui generis* jogi alakzatként kell elismernie és védelemben részesítenie.” Kiss (2019) i.m. 375.

²⁷⁰ Lásd 272. jelentés, ügyszám: 1510, 522. bek. Bővebben: Egyesülési Szabadság i.m. 152.

²⁷¹ Lásd 1985-ös Kivonat, 538. és 551. bek.

²⁷² Lásd 241. jelentés, ügyszám: 1333, 855. bek.

elbocsássanak vagy másképpen hátrányba hozzanak szakszervezeti tagsága miatt, vagy a munkahelyen kívül vagy a munkáltató hozzájárulásával munkaidő alatt megvalósult szakszervezeti tevékenységben való részvétel miatt.²⁷³ A védelemnek így nemcsak a munkaviszony létesítésére és a felmondásra kell kiterjednie, hanem a foglalkoztatás során tanúsított bármilyen diszkriminatív intézkedésre, különösen a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásra és egyéb munkavállalóra nézve hátrányos intézkedésre.²⁷⁴

Egy adott szervezet esetében a többi szervezettel szemben tanúsítotthoz képest kedvező vagy kedvezőtlen bánásmód alkalmazásával egy kormány képes befolyásolni a munkavállalók választását arra vonatkozóan, hogy melyik szervezethez csatlakozzanak. Ezenfelül az a kormány, amely szándékosan jár el ilyen módon, megsérti a 87. sz. egyezményben lefektetett azon elvet, hogy az állami hatóságok kötelesek tartózkodni minden beavatkozástól, ami az egyezményben biztosított jogokat korlátozná vagy azok törvényes gyakorlását gátolná; közvetett módon azt az elvet is megsérti, hogy az egyezményben biztosított garanciákat sem a nemzeti jogalkotás, sem a jogalkalmazási gyakorlat nem korlátozhatja. *„Kíváncsnak tűnik, hogy ha egy kormány a szakszervezeti szervek számára bizonyos kedvezményeket kíván biztosítani, akkor ezek a szervezetek azonos bánásmódot élvezzenek ebben a tekintetben”*²⁷⁵ (lásd a későbbiekben).

Az Európai Szociális Karta 5. cikke arra kötelezi a tagállamokat, hogy ne korlátozzák a munkavállalók szervezkedéshez való jogát. A Szociális Jogok Európai Bizottságának értelmezésében a Karta 5. cikke pozitív kötelezettségeket keletkeztet a tagállamok oldalán, így a nemzeti jognak védelmeznie kell a koalíciók jogát, mely magában foglalja a munkavállalók egyesülési és a szervezkedéshez való jogát valamely szakszervezeten, illetve szervezeten belül.²⁷⁶ Ezáltal ellentétes a Karta 5. cikkével, ha a tagállam nem védi meg a szakszervezethez csatlakozni nem kívánó munkavállalót.²⁷⁷ A Bizottság ezt a Karta 5. cikke értelmezésének kiindulópontjának tekinti és azokat a tagállamokat, melyek nem fogadtak el jogszabályt az ilyen munkavállalók védelmében, úgy tekintik, mint akik nem felelnek meg a nemzetközi sztenderdeknek.²⁷⁸ Magyarország az 1961. évi Európai Szociális Kartát 1991-ben írta alá, a megerősítéséről szóló okiratot 1999. július 8-án helyezte letétbe az Európa Tanács főtitkáránál. Az egyezmény kihirdetése az 1999. évi C. törvénnyel történt

²⁷³ Lásd 1985-ös Kivonat, 540. bek.

²⁷⁴ Lásd 1985-ös Kivonat, 544. bek.; lásd továbbá 294. jelentés, ügyszám: 1595, 583. bek. Bővebben: Egyesülési Szabadság i.m. 145.

²⁷⁵ Lásd 1985-ös Kivonat, 254. bek. Bővebben: Egyesülési Szabadság i.m. 72.

²⁷⁶ A. M. Świątkowski: Labour Law: Council of Europe. AH Alphen aan den Rijn, Wolters Kluwer Law & Business, 2014. 218.

²⁷⁷ Konklúziók XI-1. 78. Konklúziók XI-1. 77. Konklúziók XII-1. 110. Konklúziók XIII-1. 130. Konklúziók XV-1. 177. Konklúziók XV-1. 142-143.

²⁷⁸ A. M. Świątkowski i.m. 229.

meg. A Magyar Köztársaság az aláíráskor, illetve a megerősítéskor a Kartában foglalt gazdasági és szociális jogok közül magára nézve kötelezőnek fogadta el az 5. cikket is.²⁷⁹

Bár az 5. cikk a munkavállalók és munkaadók jogairól szól, „szinte az egész esetjog a szakszervezetekhez kapcsolódik, mivel a gyakorlatban a munkaadók jogai nem okoztak nehézséget”.²⁸⁰ Amennyiben a nemzeti jelentések vizsgálata alapján egy tagállam nem felel meg, a Szociális Jogok Európai Bizottsága összefoglaló jelentésében az adott területek kritizált hiányosságait „negatív következtetéseknek” nevezve, részletező formában megküldi a Kormánybizottságnak, amely soron következő ülésén azokat elemzően megtárgyalja. „Így születik a common law-típusú, angolszász jogcsalád logikájának megfelelően a Karta esetjoga.”²⁸¹

Bár az Emberi Jogok Európai Bírósága a Belga Rendőrség Országos Szakszervezete kontra Belgium ügyben²⁸² nem állapította meg az egyezmény 11. cikkének megszegését,²⁸³ az ítéletben ennek ellenére lefektette a szakszervezeti szabadság alapelveit: a szakszervezetek alapításának és az azokhoz való csatlakozásnak szabad választás szerinti jogát; illetve a meghallgatás jogát és az ahhoz való szabadságot, hogy a szakszervezeti tagoknak a foglalkozásukkal kapcsolatos érdekeit szakszervezeti intézkedésekkel védjék, amelyeknek megszervezését és kibontakozását a tagállamoknak meg kell engedniük és lehetővé kell tenniük.

Szakszervezet-ellenes hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatban az Emberi Jogok Európai Bírósága 2002-ben hirdetett először elmarasztaló ítéletet. A Bíróság döntése az ILO Igazgatótanács Egyesülési Szabadságának azon állásfoglalásához kapcsolódott, amely már régebben összeegyeztethetetlennek tartotta a brit törvényeket a 98. sz. Egyezményben foglalt rendelkezésekkel. A Wilson, National Union of Journalists and Others (Wilson, Újságírók Országos Szakszervezete és mások) kontra Egyesült Királyság-ügyben²⁸⁴ a brit szakszervezetek és tagjaik ellenezték azt a brit szabályozást, amely a munkaadóknak oly módon engedte meg a kollektív alkufolyamat tulajdonképpen aláírását, hogy azoknak a munkavállalóknak kedvezőbb munkafeltételeket ajánlottak

²⁷⁹ Ezek mellett: 1. cikk: A munkához való jog 2. cikk: Az igazságos munkafeltételekhez való jog 3. cikk: A biztonságos és egészséges munkafeltételekhez való jog 6. cikk: A kollektív alkuhoz való jog 8. cikk: A dolgozó nők védelemhez való joga 9. cikk: A pályaválasztási tanácsadáshoz való jog 11. cikk: Az egészség védelméhez való jog 13. cikk: A szociális és egészségügyi segítségre való jog 14. cikk: A szociális jóléti szolgáltatásokból való részesülés joga 16. cikk: A család joga a szociális, jogi és gazdasági védelemhez 17. cikk: Az anyák és gyermekek joga szociális és gazdasági védelemhez.

²⁸⁰ Samuel, Lenia: Alapvető Szociális Jogok. Az Európai Szociális Karta esetjoga. Strasbourg, Európa Tanács, 1997. 58.

²⁸¹ Samuel i.m. 2.

²⁸² App no 4464/70 (1975.10.27.). Press Unit of the European Court of Human Rights, 'Factsheet—Trade Union rights, 2018.

²⁸³ Ebben az esetben a kérelmező szakszervezet azzal kapcsolatban nyújtott be panaszt, hogy a Belga Kormány nem ismerte el a szervezetet az egyik leginkább reprezentatívként, amellyel a Belügyminisztériumnak törvényi kötelezettsége konzultálni.

²⁸⁴ Apps. 30668/96, 30671/96, és 30678/96. (2002.07.02.). Press Unit of the European Court of Human Rights, 'Factsheet—Trade Union rights, 2018.

fel, akik beleegyeztek abba, hogy őket szakszervezet ne képviselje. Bár a Bíróság úgy találta, hogy a 11. cikk nem foglal magában semmiféle olyan kötelezettséget, hogy a szakszervezeteket kollektív alkucélokra ismerjék el, a törvényi szabályozás a dolgozóknak azt a jogát volt hivatott védeni, hogy az ő érdekeiket valamely szakszervezet képviselje. A Bíróság hangsúlyozta, hogy a munkavállalóknak az ahhoz való joga, hogy a szakszervezet a munkaadó felé az ő nevükben nyilatkozatokat tegyen vagy az érdekükben eljárjon, a szakszervezeti tagság alapvető fontosságú eleme. Ennek következtében az államnak biztosítania kellett, hogy a szakszervezeti tagokat nem akadályozzák vagy korlátozzák abban, hogy szakszervezetüket arra használják, hogy az képviselje őket a munkaadójukkal való viszonyukban. Azzal, hogy a munkaadóknak megengedik azt, hogy pénzügyi ösztönzőket használjanak arra, hogy a munkavállalók fontos szakszervezeti jogokról mondjanak le, az Egyesült Királyság kudarcot vallott annak a pozitív kötelezettségnek a teljesítésében, hogy az Egyezmény 11. cikkében megfogalmazott jogok érvényesülését megfelelően biztosítsa.²⁸⁵

Olyan eset is előfordult, ahol a Bíróságnak egy korábban az ILO Egyesülési Szabadság Bizottságához is benyújtott szakszervezet-ellenes diszkriminációs ügyet kellett értékelnie. A Danilenkov és mások kontra Oroszország-ügyben²⁸⁶ a Bíróság azt állapította meg, hogy az Orosz Állam kudarcot vallott azon pozitív kötelezettségeinek teljesítésében, hogy a szakszervezeti tagság alapján történő hátrányos megkülönböztetéssel szemben eredményes és egyértelmű jogorvoslati védelmet biztosítson. A Bíróság létfontosságúnak találta, hogy a diszkriminatív bánásmódban részesített személyeknek lehetőséget nyújtsanak annak megtámadására, valamint arra, hogy jogi lépéseket tehessenek a kártérítés és egyéb kárpótlások megszerzésére. Ezért az Egyezmény 11. és 14. cikke alapján Oroszországtól azt kérték, hogy olyan jogi szabályozást hozzon létre, amely a szakszervezet-ellenes diszkrimináció ellen tényleges és eredményes védelmet nyújt.²⁸⁷

Azokban az esetekben, ahol ilyen jellegű hátrányos megkülönböztetés történik, a nemzeti jognak rendelkeznie kell az olyan kárpótlásról, amely az áldozat által elszenvedett kár mértékével arányos. A Szociális Jogok Európai Bizottságával ellentétben az ILO Egyesülési Szabadság Bizottsága egyértelműen kifejezte, hogy azt a megoldást részesíti előnyben, hogy a dolgozót helyezték vissza előző munkakörébe.²⁸⁸ Meg kell tenni a szükséges intézkedéseket arra, hogy azokat a szakszervezeti tagokat, akiket egy szakszervezet létrehozásával kapcsolatos tevékenységükért bocsátottak el,

²⁸⁵ Isabelle Van Hiel: The right to form and join trade unions protected by article 11 ECHR. The European convention of human rights and the employment relation, 2013. 304-305.

²⁸⁶ App No 67336/01 (2009.07.30.). Press Unit of the European Court of Human Rights, 'Factsheet—Trade Union rights, 2018.

²⁸⁷ Isabelle Van Hiel i.m. 306.

²⁸⁸ Isabelle Van Hiel i.m. 306-307.

visszahelyezzék az eredeti munkakörükbe, ha úgy kívánják.²⁸⁹ A Bizottság rámutatott arra is, hogy a szakszervezeti tisztségviselők védelmének egyik módja annak előírása, hogy az ilyen tisztségviselők sem a hivatali idejük alatt, sem ennek letelte után egy bizonyos ideig nem bocsáthatók el, kivéve természetesen a súlyos kötelezettségszegést, amely már önmagában is lehetetlenné teszi a munkajogviszony további fenntartását.²⁹⁰

III.1.2.2. A szakszervezetektől történő „távolmaradás” joga

„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.”²⁹¹

Az ILO Egyesülési Szabadság Bizottságának véleménye szerint a 87. sz. Egyezmény 2. cikke minden egyes tagállam gyakorlatára és szabályozására hagyja annak eldöntését, hogy megfelelő-e az az eljárás, amelynek keretében a dolgozóknak a szervezethez való nem-csatlakozás jogát garantálják, vagy másrészt megengedik, és ahol szükséges, a gyakorlatban szabályozzák a szakszervezeti ún. „biztonsági kitételek”²⁹² használatát. A Bizottság által meghatározott egyetlen feltétel nem más, mint hogy az effajta kikötések a dolgozói szervezetek és a munkaadók, ideértve az állami munkaadók közti szabad tárgyalás eredményei legyenek.²⁹³ A szakszervezetek fenntartásához való kötelező, a törvény által előírt tagsági viszony vagy kötelező anyagi hozzájárulás ellentétes a saját választás szerinti szervezethez való szabad csatlakozás jogával. Különösen problémás helyzetet teremt, ha ezeket a hozzájárulásokat egyenesen az államnak kell megfizetni, amely e kikötések megtárgyalásában nem vett részt tárgyaló félként, végül pedig az állam kvázi „továbbítja” ezt az összeget a szakszervezeteknek, mivel az ilyen fokú részvétel aggályokat támaszt arra vonatkozóan, hogy tevékenységükbe az állam illetéktelenül avatkozik be, megsértve a függetlenség elvét.²⁹⁴ Az állam és a munkáltatók által nyújtott (anyagi) támogatással kapcsolatban megemlíthető még, hogy a gyakorlatban a legrepresentatívabb szakszervezetek esetében megengedhető privilégiumok körével, illetve az egyes szervezetekkel szembeni kivételes bánásmóddal, illetve hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatban születtek döntések, melyek tartalmazzák, hogy az állami

²⁸⁹ Lásd 281. jelentés, ügyszám: 1580, 158. bek.

²⁹⁰ Lásd 1985-ös Kivonat, 557. bek. Bővebben: Egyesülési Szabadság 150.

²⁹¹ ILO 87. sz. Egyezmény 2. cikk

²⁹² „security clauses”

²⁹³ General Survey, 1994, paras 100 et seq

²⁹⁴ Lásd bővebben: ILO (2012) i.m. 37.

hatóságok és a munkáltatók egyaránt kötelesek tartózkodni a szakszervezetek közötti mindennemű diszkriminációtól, különösen a vezetőik elismerését illetően *(lásd a későbbiekben)*.

Az Emberi Jogok Európai Bírósága, valamint annak Bizottsága esetjoga nagy részében az egyesülési jog és a szakszervezetek alapításának, illetve a szakszervezetekhez történő csatlakozás szabadságának a joga közti kapcsolatról van szó. Az 1970-es évektől kezdve a Bíróság a szakszervezetek alapításának, illetve az azokhoz történő csatlakozásnak a jogát úgy határozza meg, mint az egyesülési jog egyik formáját vagy speciális vonatkozását.²⁹⁵ Bár az egyezmény 11. cikkének szövege csak a pozitív egyesülési jogra vonatkozik „*az Emberi Jogok Európai Bírósága igen könnyen ismerte el a „nem-szerveződés” jogát*”.²⁹⁶ A negatív koalíciós szabadság lényege egyrésről az, hogy mindenkinek joga van e szervezetektől távol maradni, illetve azokból kilépni, másrésről az, hogy önmagában a távolmaradás ténye miatt hátrányos megkülönböztetés senkit sem érhet.²⁹⁷

Otto Kahn-Freund megállapítása szerint „*számos országban a nem-szerveződés joga a szerveződés jogával egyenértékűnek minősül.*”²⁹⁸ Az érvelés szerint mindenkinek alapvető joga, hogy valamilyen szakszervezetbe belépjen, de ugyanígy alapvető joga az is, hogy ne lépjen be. „*A törvénynek senkit sem szabad akadályoznia abban, hogy szakszervezeti taggá váljon, sem pedig arra nem szabad kényszerítenie a dolgozót, hogy belépjen egy ilyen szervezetbe. De ez még nem elég. Ugyanúgy, ahogyan a törvénynek gondoskodnia kell arról, hogy az emberek eredményesen gyakorolhassák egyesülési jogukat, és ennek biztosítása érdekében pozitív lépéseket kell tennie, vissza kell utasítania a törvény szerint kötelező szakszervezeti tagság elvét is.*”²⁹⁹ A törvénynek az is kötelessége, hogy megvédje az embereket attól, hogy őket a szakszervezetbe való belépésre kényszerítsék. „*Senkit sem szabad kitenni annak a dilemmának, hogy a között kelljen választania, hogy belép-e egy olyan szakszervezetbe, amelybe nem akar belépni, valamint, hogy ne szerezzen vagy ne tartson meg egy olyan állást, amelyet meg szeretne szerezni vagy tartani. Ez ugyanannyira felháborító, mint ha annak a dilemmának tennénk ki az adott személyt, hogy egy állást szerezzen vagy tartson meg, illetve, hogy egy saját választása szerinti szakszervezetbe belépjen, vagy abban benne maradjon. Sokak számára ez az érvelés intellektuálisan vonzó. Szimmetriája felszínesen kielégítő*”³⁰⁰

A Emberi Jogok Európai Bírósága döntéseinek többsége a closed-shop megállapodásokhoz kapcsolódik, amelyek akkortájt mind az Egyesült Királyságban, mind pedig a skandináv országokban bevett és törvényes gyakorlatnak számítottak.³⁰¹ „*A closed-shopot annak minden vagy néhány*

²⁹⁵ Isabelle Van Hiel i.m. 288.

²⁹⁶ Isabelle Van Hiel i.m. 290.

²⁹⁷ Kiss (2019) i.m. 375.

²⁹⁸ Davies and Freedland i.m. 236.

²⁹⁹ Davies and Freedland i.m. 236.

³⁰⁰ Davies and Freedland i.m. 236-237.

³⁰¹ Davies and Freedland i.m. 237.

megjelenési formájában a világ nagy részén betiltották, viszont egyetlen olyan érthető elvet sem sikerült beazonosítani, amely megvilágítaná azt, hogy a hasonló társadalmi szerkezettel és jogi hagyománnyal rendelkező országok véleménye miért tér el egymástól ennyire e kérdésben.”³⁰²

A Young, James és Webster kontra Egyesült Királyság-ügyben³⁰³ az Emberi Jogok Európai Bíróságának először kellett döntést hoznia egy closed-shop-megállapodásról. A kérelmezők panasza a Brit Államvasutak és három, vasúti dolgozókat tömörítő szakszervezet közt kötött ún. „closed shop” szerződésre vonatkozott. A „closed shop” egy olyan vállalkozás vagy munkahely, amelyben egy vagy több szakszervezet, vagy egy vagy több munkaadói vagy munkavállalói szövetség közti megállapodás eredményeként egy bizonyos csoportba tartozó munkavállalóknak a gyakorlatban egy konkrétan meghatározott szakszervezet tagjaivá kell válniuk.³⁰⁴ Az eset előzmények (kvázi precedens) nélküli volt, és a Bíróság nem hivatkozhatott egyetlen más nemzetközi monitoring testület esetjogára sem, ugyanis a „nem egyesülés jogának” semmiféle nemzetközi védelme nem létezett. A negatív egyesülési jogot nem szerepeltették az ILO 87. és 98. sz. egyezményében, az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatában, az Emberi Jogok Európai Egyezményében és az eredeti, 1961-es Európai Szociális Chartában sem. Bár a negatív szabadságot védő főszabályt szintén szándékosan kihagyták az Egyezmény 11. cikkéből, a Bíróság szerint az [effajta kihagyásból] nem következik, hogy egy személy egyesülési szabadságának negatív aspektusa teljes mértékben a 11. cikk hatáskörén kívül esne (52. paragrafus). *„A Bizottsághoz hasonló módon az Emberi Jogok Európai Bírósága is elismerte a negatív egyesülési jogot, annak ellenére, hogy az előkészítő dokumentumokban kifejezetten említik, hogy a negatív egyesülési jognak az Egyezménybe történő bevezetése „nemkívánatos”, az ún. closed-shop-rendszer által egyes országokban okozott nehézségek miatt.*”³⁰⁵ Mivel a brit konzervatív kormány nem védte meg megfelelő módon a 11. cikk 2. paragrafusát, a Bíróság azt állapította meg, hogy törvényszegés történt, mivel nem sikerült olyan egyensúlyt elérni, amely biztosította volna a kisebbségekkel való igazságos és megfelelő bánásmódot és elkerülte volna azt, hogy a szakszervezetek az uralkodó helyzetükkel visszaéljenek.³⁰⁶ Így tehát fennállt az Egyezmény 11. cikkének megsértése.³⁰⁷

³⁰² Davies and Freedland i.m. 237.

³⁰³ App. Nos. 7601/76, 7806/77, para. 52 (1981.08.13.). Press Unit of the European Court of Human Rights, 'Factsheet—Trade Union rights, 2018.

³⁰⁴ Kiss (2019) i.m. 375.

³⁰⁵ Isabelle Van Hiel i.m. 291.

³⁰⁶ Isabelle Van Hiel i.m. 291.

³⁰⁷ Lásd még a „Sibson kontra Egyesült Királyság”, 1993. április 20-i ítéletet, ahol egy elbocsátott munkavállaló kérelmét utasították el, mert ő nem valamely konkrét meggyőződése miatt ellenezte a szakszervezeti tagságot, és semmiféle kárt nem szenvedett volna, ha beleegyezett volna egy közeli telephelyre való áthelyezésébe.

A Sigurdur A. Sigurjónsson kontra Izland ügy³⁰⁸ egy taxisofőr kérelmezőre rótt kötelezettséghez kapcsolódik, aki előtt az a két lehetőség állt, hogy vagy csatlakozik a Frami Autós Szövetséghez, vagy elveszti az engedélyét. Ebben az esetben a szervezet azonban nem szakszervezet volt, hanem egy szakmai szervezet és a kötelező tagság nem kollektív szerződés eredménye volt, hanem azt törvény írta elő, és a szervezet bizonyos állami funkciókat is betöltött. A Bíróság és a Bizottság úgy ítélte meg, hogy az elsősorban magánjogi szervezet, és ezért azt a 11. cikk szerint „egyesülésnek” kell tekinteni, amely cikk megsértésre került ezzel a jogellenesen folytatott gyakorlattal.

A Sorensen és Rasmussen kontra Dánia ügyben³⁰⁹ a kérelmezők a Dániában kötött, belépés előtti, ún. „pre-entry closed-shop” szerződések (azaz annak a kötelezettsége, hogy az adott szakszervezethez a munkaszerződés aláírásakor csatlakozni kell) meglétéről tettek panaszt. Ez esetben az Egyezmény 11. cikkének megszegését állapították meg. Annak ténye, hogy a kérelmezőket arra kényszerítették, hogy egy konkrét szakszervezethez csatlakozzanak, a 11. cikkben garantált egyesülési jognak éppen a lényegét érinti. A Nagytanács megállapította, hogy Dánia nem védte meg az egyesüléshez való negatív jogot, azaz a szakszervezethez való nem-csatlakozás jogát. A Nagytanács kiemelte, hogy „*a tagállamokban a closed-shop szerződések fenntartása kevés támogatásban részesült*”, és hogy több európai jogi dokumentumban „*egyértelműen jelezték, hogy azoknak a munkaerőpiacon történő alkalmazása nem elengedhetetlen eszköze a szakszervezeti szabadságjogok eredményes gyakorlásának*”.

Az Európai Szociális Karta 5. cikke magában foglalja a szakszervezeti szabadság „negatív” oldalát is és védi a munkavállalók azon jogát, hogy ne csatlakozzanak szakszervezethez, azoktól távol maradhassanak.³¹⁰ A Szociális Jogok Európai Bizottsága azt is kimondta, hogy a Karta nemzetközi sztenderdeket lefektető 5. cikkével ellentétesnek kell tekinteni mindazokat a tagállami munkajogi szabályokat, illetve érintett szervezetek által letárgyalt feltételeket, melyek arra kötelezik a munkavállalókat, hogy csatlakozzanak valamely szakszervezethez.³¹¹ A Bizottság az Emberi Jogok Európai Bírósága által a Young, James és Webster ügyben hozott határozatát vette alapul a hetedik

³⁰⁸ App. no. 16130/90. (1993.06.30.). Press Unit of the European Court of Human Rights, 'Factsheet—Trade Union rights, 2018.

³⁰⁹ App no 52562/99, App No 52620/99 (2006.01.11.). Press Unit of the European Court of Human Rights, 'Factsheet—Trade Union rights, 2018.

³¹⁰ „A Bizottság számára fontos értelmezési probléma volt, hogy vajon az 5. cikk, mely a szervezkedési jognak kimondottan a „pozitív” oldalát garantálja – azaz a szakszervezethez való csatlakozás szabadságát –, egyben annak „negatív” aspektusát is védelmezi (azaz annak jogát, hogy valaki kényszerűségből ne tartozzon szakszervezethez, vagy onnan kiléphessen). Az e kérdéssel kapcsolatban felmerülő fő problémák a szakszervezeti „biztonság” záradékaival vagy gyakorlatával voltak kapcsolatosak (egészen pontosan a csak szervezett munkavállalót alkalmazó, ún. zárt üzemekkel (closed shop), de a Bizottság a negatív szervezkedési jog figyelmen kívül hagyásának egyéb eseteit is megvizsgálta.” Samuel, Lenia i.m. 63.

³¹¹ Konklúziók I. 31.

felügyeleti ciklusban.³¹² A Bizottság kimondta, hogy a kötelező szakszervezeti tagság minden esetben ellentétes a Karta 5. cikkének „szellemiségével”. *„A soron következő két ciklusban a Bizottság magyarázta az Európai Emberi Jogi Egyezmény 11. cikkével és a Young, James és Webster ítélettel kapcsolatos álláspontját, mivel a dán kormány azt állította, elsőként, hogy az Egyezmény 11. cikkét betartja, illetve a Karta 5. cikkét is, másodsorban pedig, hogy az Európai Emberi Jogi Bíróság ítélete szerint a szövetkezési szabadság nem vonatkozik egy szakszervezethez való nem csatlakozás jogára.”*³¹³ A szakszervezeti szabadság két (negatív és pozitív) aspektusát ünnepelte a Bizottság nyolcadik felügyeleti ciklusában hozott határozata. Ebben a határozatában a Bizottság nem utalt a Karta 5. cikkének „szellemiségére”. Határozottan kimondta, hogy a rendelkezés szövege nem hagy kétséget afelől, hogy a szakszervezeti szabadságot egyaránt sérti a munkavállalók szakszervezethez való szabad csatlakozásával, illetve az attól való tartózkodással kapcsolatos szabályok megalkotásának elmulasztása, továbbá a csatlakozáshoz kapcsolódó szankciók meghatározása is.

A Szociális Jogok Európai Bizottsága szerint a Karta 5. cikkébe ütközik minden olyan követelmény, mely a munkavállaló valamely szakszervezethez való csatlakozását illeti. Andrzej Marian Świątkowski kutatása alapján³¹⁴ a Karta 5. cikke szerint nem felel meg a nemzetközi sztenderdeknek, ha az érdekelt szervezetek véleményezési jogot kapnak valamely munkavállaló munkaviszonyának megszüntetésével kapcsolatban, aki úgy döntött, nem válik szakszervezeti taggá.³¹⁵ A closed shop ügyekkel kapcsolatban az utóbbi felügyeleti ciklusokban a Bizottság egy sor határozatot hozott a nemzeti munkajogi szabályoknak a Karta 5. cikkével való összeegyeztethetlenségéről, Dánia,³¹⁶ Franciaország,³¹⁷ Hollandia³¹⁸, Izland,³¹⁹ Írország³²⁰ és Svédország³²¹ esetében hasonló záradékok alkalmazása miatt. Franciaország esetében a Bizottság úgy határozott, hogy a nemzeti munkajogi szabályozás nem felel meg a nemzetközi elvárásoknak, mivel tiltott gyakorlatot alkalmaztak azzal,

³¹² Konklúziók VII. 32-33.

³¹³ „A Karta 5. cikke és az Európai Emberi Jogi Egyezmény 11. cikkének összehasonlításán alapuló érv tekintetében a Bizottság észrevételezte, hogy egy ilyen érvnek nem adható döntő nyomatek e két jogi instrumentumnak a tárgyhoz tartozó rendelkezései tartalma közötti különbségek, illetve a saját, az 5. cikkre vonatkozó esetjoga miatt” (ld. Konklúziók VIII, 77.).

„Ezen túlmenően, az Európai Emberi Jogi Bíróság nagy gondot fordított arra, hogy egyedül csak az elé tárt eset alapján ítéلkezzen (Young, James és Webster ügy). Kifejezetten tartózkodott attól, hogy állást foglaljon arról, vajon az Európai Emberi Jogi Egyezmény 11. cikke szintén vonatkozik-e a szakszervezeti biztonsági záradékokra vagy a »negatív« szövetkezési szabadságra (az Ítélet 55. és 52. bekezdése)” (Konklúziók X-1, 67., Dánia, ld. még 68., Izland). Lásd bővebben: Samuel, Lenia i.m. 65.

³¹⁴ A. M. Świątkowski i.m. 229-230.

³¹⁵ Konklúziók XI-1. 78., 133. Konklúziók XIII-3. 97., 99., 107. Konklúziók XV-1 240-241., 325-326., 413., Konklúziók XV-1 23. Konklúziók 2010. vol. 1. 259. (Franciaország)

³¹⁶ Konklúziók XVII-1, vol. 1, 128.

³¹⁷ Konklúziók 2006, vol. 1. 303. Konklúziók 2010, vol. 1. 259.

³¹⁸ Konklúziók XVII-1 vol. 2. 314.

³¹⁹ Konklúziók XIX, 143. Konklúziók XX-3 2014 (Izland)

³²⁰ Konklúziók 2004, vol. 1. 263. Konklúziók 2006, vol. 1. 368.

³²¹ Konklúziók 2002, 233. Konklúziók 2004, vol. 2. 564. Konklúziók 2006, vol. 2. 863.

hogy a Confédération Générale du Travail (CGT) nevű szindikalista szakszervezet tagjait alkalmazták a nyomdai iparágban.³²²

*„Más esetekben nyilvánvaló a „negatív” szakszervezeti szabadság megsértése, amikor a pénzbeli juttatásokhoz való jogosultság a munkaviszony megszűnése esetén (munkanélküli segély) attól függ, hogy a munkavállaló szakszervezeti tag volt vagy sem, amikor egy adott szakszervezetnél kötelező tagsági korlátok vannak érvényben, vagy ha egy szakszervezet munkaerőközvetítő-ügynökségként dolgozhat.”*³²³ Utóbbi esetben a „closed shop” rendszer volt a kollektív panasz oka, melyet 2002-ben a Dolgozói Konföderáció nyújtott be a Bizottságnak, Svédország ellen. Miután 2003 március 31-én nyilvános meghallgatást tartott, a Bizottság elmarasztalta Svédországot, mivel az nem felelt meg a Karta 5. cikkében foglalt nemzetközi követelményeknek és lehetőséget adott olyan szakszervezeti gyakorlatokra, mint a kollektív szerződésekben alkalmazott előzetes „closed shop” záradékok. A Szociális Jogok Európai Bizottságának döntése nyomán a Miniszteri Bizottság 2003. szeptember 26-án állásfoglalást³²⁴ fogadott el, melyben megerősítette, hogy Svédország nem felelt meg a nemzetközi elvárásoknak.

*„Az sem felel meg a Karta 5. cikkének, ha olyan dolgozók is kötelesek a valós tagokkal egyenlő tagdíjat fizetni, akik egyetlen szervezethez sem csatlakoztak. A Bizottság a „closed shop” záradékkal egyenértékű kötelezettségnek minősítette. Ugyanakkor a szakszervezet azért sem róhat ki díjat a nem tag dolgozókra, ha bizonyos szolgáltatásokat nyújt nekik, például ellenőrzi, hogy a kollektív szerződésnek megfelelően fizeti a munkavállalókat.”*³²⁵

III.1.2.3. A „munkavállaló” fogalmának értelmezési keretei

Munkavégzés mindazonáltal nem csak munkaviszonyban, azaz munkaszerződésen alapuló jogviszonyban képzelhető el.³²⁶ A hivatkozott 87. sz. ILO egyezmény is tágan értelmezi a munkavállaló fogalmát (maga a *worker*, mint dolgozó kifejezés is ezt tükrözi). A „szakszervezetiség” kapcsán ugyanakkor a legfontosabb a fent megjelölt *érdekek* előmozdítása és azok védelme, mely elsősorban az alárendelt (függő) helyzetből fakad. Az ILO egyezmények és ajánlások végrehajtásával foglalkozó ún. Szakértői Bizottság és az ILO Egyesülési Szabadság Bizottsága számos esetben

³²² A. M. Świątkowski i.m. 230.

³²³ A. M. Świątkowski i.m. 230.

³²⁴ ResChS (2003) I. Bővebben: A. M. Świątkowski i.m. 230.

³²⁵ A. M. Świątkowski i.m. 230.

³²⁶ Erről bővebben: Gyulavári Tamás: A szürke állomány – Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán. Jogtudományi Monográfiák 6. Pázmány Press, Budapest. 2014. Szekeres Bernadett: Munkajogon innen – munkaviszonyon túl. A gazdaságilag függő önfoglalkoztatás és annak munkajogi védelme. Doktori értekezés, Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, 2018.

foglalkozott az Egyezmények gyakorlati megvalósulásával. A 87. és 98. sz. egyezmény azok közé tartozik, amelyeket a legtöbb helyen ratifikáltak. Mint ezek fontosságának újabb bizonyítéka, minden tagállam, még ha nem is ratifikálta a szóban forgó egyezményt, egyrészt kötelezettséggel bír a tekintetben, hogy az ezen egyezmények tárgyát képező alapvető jogokra vonatkozó elveket betartsa, előmozdítsa és megvalósítsa, pusztán az ILO-ban való tagságának okán, másrészt pedig felhívható arra, hogy magyarázatokat adjon az Egyesülési Szabadság Bizottságának.³²⁷ *„Ugyanakkor még az ILO elvileg „hard law” normái (az egyezmények) is nagy számban tartalmaznak formális, szubsztanciális puha jogi megoldásokat, azaz olyan rendelkezéseket, amelyek jogilag kötelező formájuk ellenére olyan „puhák”, relatívak (általánosak, homályosak, többértelműek, program-, vagy feltételes jellegűek), hogy természetüknél fogva nem – vagy igen nehezen – kérhetőek számon.”*³²⁸

A Bizottságok „következésképpen érvelnek azon álláspont mellett, hogy a nem munkavállalónak minősített munkavégző személyek is teljes mértékben élvezzék a taglalt Egyezményekből származó szakszervezeti, szervezkedési jogokat, mégpedig az érdekeik előmozdítása és védelme érdekében, kollektív alku által”.³²⁹ A Szakértői Bizottság 2016-ban megjelentetett megállapításában egészen odáig ment, hogy kifejezetten kimondta: a 98. számú Egyezmény 4. cikke alapján a kollektív alkuhoz való jogot az önfoglalkoztatókat képviselő szervezetek számára is biztosítani kellene.³³⁰ Az ILO 87. sz. Egyezmény 10. cikke sem korlátozza a szakszervezet fogalmát a munkavállalók munkaviszonnyal kapcsolatos érdekeit védő szervezetekre,³³¹ hanem minden, a dolgozók érdekeinek védelmét céljaként kitűző szervezetet tekint szakszervezetnek. Mindezek alapján a szakszervezet általános fogalmát nem lehet leszűkíteni a munkaviszonyban álló munkavállalók érdekeit védő szervezetre, noha a nemzetállami munkajogi szabályok többnyire ezt érthető módon megteszik, mivel tárgykörüket tekintve kifejezetten a munkaviszonyokat szabályozzák és ezért alapvetően a munkavállaló és a munkáltató közötti viszonyban foglalkoznak a szakszervezetekkel. Egészen eltérő problémakört jelent az a kihívás, amely az ún. informális gazdaság formalizálásáról szól. Az ILO megfogalmazása szerint az informális gazdaság minden olyan gazdasági tevékenységet lefed, amit jogilag nem alapoz meg „formális” megállapodás. Az informális gazdasággal kapcsolatban a

³²⁷ ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up Adopted by the International Labour Conference at its Eighty-sixth Session, Geneva, 18 June 1998.

³²⁸ Kun Attila: A puha jog (soft law) szerepe és hatékonysága a munkajogban – Az új Munka Törvénykönyve apropóján Nr. 2012/41. 9.

³²⁹ Rácz Ildikó: A kollektív jogok érvényesülésének lehetőségei a platform-munkavégzés esetében. Miskolci Jogi Szemle 13. évfolyam 2. szám 1. kötet. 2018. 147.

³³⁰ http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13101:0::NO::P13101_COMMENT_ID:3082151
Bővebben: Rácz Ildikó i.m.

³³¹ Az ILO 87. számú egyezmény 10. cikkelye alapján „a jelen egyezményben a szervezet kifejezés jelenti a munkavállalóknak vagy a munkáltatóknak minden olyan szervezetét, melynek célja a munkavállalók vagy a munkáltatók érdekeinek előmozdítása és megvédése.

Szakértői Bizottság megemlítette, hogy a világ számos országában „*az informális gazdaság teszi ki a teljes munkaerőállomány felét-háromnegyedét*”, valamint, hogy az Egyezmény feltételei szerint ezeknek a dolgozóknak megvan a joguk a – mindenféle megkülönböztetés nélküli – szerveződésre és a kollektív alku lefolytatására, a szabad szervezetalapításra és az azokba történő belépésre, valamint arra is, hogy tagjaikat a közhatóságokkal való viszonyukban a társadalmi párbeszéd lefolytatása céljából létrehozott struktúrákban képviseljék. A Szakértői Bizottság üdvözölte az egyes országokban annak elérésére alkalmazott újító módszereket, hogy az informális gazdaságban dolgozók számára is lehetővé tegyék a szerveződést.³³²

A szakszervezeti képviselet elsődleges tárgya a munkavállalói érdekvédelem, mint a szakszervezet klasszikus funkciója, melyből fakadó speciális jogok rendeltetésüknél fogva megilletik. A különböző szakszervezeti típusokat igen nehéz kategorikusan meghatározni és azokat tipizálni, ezáltal teljeskörű képet kapni az egyes országok gyakorlatáról. Fontos azt is hangsúlyozni, hogy a szakszervezetek a mindenkori gazdasági és társadalmi körülményeknek megfelelően más és más szerveződési formákkal kísérleteznek.³³³ A szakszervezetek a gyakorlatban egyre inkább felvállalják minden gazdaságilag függő munkavállaló és az önfoglalkoztatók érdekeinek védelmét is, mely szervezkedésben új kihívást jelentenek az újonnan megjelenő foglalkoztatási formák is.³³⁴ Ebbe a körbe sorolhatóak a munkavállaló jogállásához hasonló jogállású személyek³³⁵ szervezetei, akik kollektív megállapodásokat kötnek a munka megrendelőivel. Ugyanakkor „az önfoglalkoztatók szervezkedési szabadságát (és még inkább kollektív alkuhoz való jogát) a versenyjog értelemszerűen korlátozhatja bizonyos mértékben”.³³⁶ Ilyen megállapodások léteznek Ausztriában, Németországban, de másutt is.³³⁷ Tradicionálisnak tekinthető ebben a tekintetben a német tarifaszerveződési törvény (Tarifvertragsgesetz, TVG) 12a. paragrafusa, amely az „Arbeitnehmerähnliche Personen” címet

³³² ILO (2012) i.m. 28.

³³³ Napjainkban „*egyrészt* megjelennek az innovatív, nyitott, hálózat-jellegű szervezkedési logikát képviselő szakszervezetek és egyéb alternatív jellegű, rugalmas érdekképviselői struktúrák.” „*Másrészt* a platformgazdaságban is kimutathatóak a kollektív alku csírái.” „*Harmadrészt* a sztrájkok és kollektív akciók újszerű alakzatai is felszínre törnek...” E jelenségeket gyakran nevezik a szakirodalomban „alternatív” szakszervezeti tevékenységnek („Alt Labour”). Kun Attila: Munkajogviszony és digitalizáció: rendszerszintű kihívások és a kezdetleges európai uniós reakciók In: Pál Lajos; Petrovics, Zoltán (szerk.) Visegrád 15.0: A XV. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai. Budapest, Magyarország: Wolters Kluwer (Budapest), 2018, 408.

³³⁴ „‘Employees’, ‘workers’, the ‘self-employed’ (‘bogus’ or otherwise) do not exist in rerum natura”. Countouris, Nicola–De Stefano, Valerio: New trade union strategies for new forms of employment. ETUC. Brussels. 2019. 19.

³³⁵ A hazai szabályozással kapcsolatos kihívásokról bővebben: Kiss György: A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy problematikája az Európai Unióban és a jogállás szabályozásának hiánya a Munka Törvénykönyvében; Jogtudományi Közlöny 2013, LXVIII. évfolyam, 1. szám, 1-14. p.; Gyulavári Tamás: A gazdaságilag függő munkavégzés szabályozása: Kényszer vagy lehetőség? Magyar Munkajog E-folyóirat, 1. 1-25.

³³⁶ Kun Attila: A digitalizáció kihívásai a munkajogban In: Homicskó Árpád Olivér (szerk.): Egyes modern technológiák etikai, jogi és szabályozási kihívásai Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Budapest 2018, 134. Vö.: 2014. december 4-i FNV Kunsten Informatie en Media ítélet, C-413/13, ECLI:EU: C:2014:2411.

³³⁷ Kiss (2019) i.m. 383.

viseli.³³⁸ A rendelkezés a tarifaszervezési törvényt alkalmazni rendeli az ún. munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek esetében is. E személyi kör – meglehetősen bonyolult – tételes jogi meghatározásának lényeges tartalma az, hogy olyan személyekről van szó, akik gazdaságilag függő helyzetben vannak, a munkavállalóhoz hasonlóan szociális védelemre szorulnak, tevékenységüket megbízási vagy vállalkozási szerződés alapján végzik, személyesen teljesítenek és túlnyomórészt egy meghatározott személy számára végeznek munkát vagy munkajövedelmüknek átlagosan legalább fele ettől az egy személytől származik.³³⁹ A TVG tehát megnyitja azt a lehetőséget, hogy e személyek érdekképviselői kollektív szerződést kössenek a megbízói, megrendelői oldal érdekképviselőivel.³⁴⁰

III.1.3. A szakszervezeti tevékenység gyakorlásának szabadsága. A szervezetek szabad bejegyzésének, működésének és önigazgatásának garanciái

„A kollektív koalíciós szabadság azt jelenti, hogy a koalíciókat megilleti az a jog, hogy külső befolyástól mentesen kidolgozzák szabályaikat, megválasszák képviselőiket, szervezzék ügyintézésüket, tevékenységüket és meghatározzák programjukat.”³⁴¹ A hatóságoknak ezért tartózkodniuk kell minden olyan tevékenységtől, ami a fentieket korlátozná. Ez a jog magát a koalíciót védi, ugyanis nemcsak a megalakulás élvez védelmet, hanem garanciát jelent az egyes polgári jogi (szervezeti) átalakulások esetére is (pl. szétválás, kiválás vagy összeolvadás). A kollektív koalíciós szabadságnak vonatkoznia kell a koalíció valamennyi ismérére. *„Ebből következően a koalíció számára biztosítani kell a függetlenséget, a szabad célmeghatározást, a szervezeti rend szabad kialakítását, továbbá ebben a tekintetben is érvényesülnie kell a diszkrimináció tilalmának, amennyiben a közhatalom egyes koalíciókat nem preferálhat mások hátrányára.”³⁴²* A koalícióknak a kitűzött céljaiknak megfelelően, cselekvési szabadságuk teljeskörű biztosításával, a magánjogi és közjogi jogviszonyok teljes körű alanyaivá kell válniuk.

A 87. sz. ILO egyezmény alapvető célja nem más, mint a munkavállalói és munkaadói szervezetek autonómiájának és függetlenségének védelme az állami hatóságokkal való viszonyukban, mind alapításukra, mind pedig működésükre és megszüntetésükre nézve. A 87. sz. egyezmény azonban,

³³⁸ A rendelkezés eredete az 1900-as évek elejére megy vissza, és a TVG-be – számos tételes jogi előzményt követően – 1974-ben iktatták be. Lásd in: Brecht-Heitzmann, Holger – Kempen, Otto Ernst – Schubert, Jens Martin – Seifert, Achim (Hrsg.): Tarifvertragsgesetz. Frankfurt am Main, 2014, Bund Verlag, 1694.

³³⁹ TVG 12a. § (1) bekezdés. Egyes tevékenységek (pl. újságírás) esetében alacsonyabb jövedelem is megalapozhatja, hogy a tevékenységet végzők a törvény hatálya alá kerüljenek.

³⁴⁰ A rendelkezés ez idő szerinti gyakorlati jelentőségét elsősorban a médiaiparban látják. Lásd in: Brecht-Heitzmann, Holger – Kempen, Otto Ernst – Schubert, Jens Martin – Seifert, Achim (Hrsg.) i.m. 1696.

³⁴¹ Kiss (2019) i.m. 375.

³⁴² Kiss (2019) i.m. 375.

ugyanúgy, mint a 98. sz. egyezmény, az alkalmazás módszereire nézve nem tartalmaz konkrét kitételeket. Az 1. és 11. cikk feltételei szerint minden, az Egyezmény hatálya alá tartozó állam „vállalja, hogy a rendelkezéseket [rendelkezéseit] hatályossá teszi”, és hogy „minden szükséges és megfelelő lépést megtesz annak biztosítása érdekében, hogy a dolgozók és a munkaadók szabadon gyakorolhassák szerveződési jogukat”.³⁴³ Ez nem jelenti még önmagában azt, hogy feltétlenül törvényekben szükséges rögzíteni, bár alig találunk kivételt az alól, hogy a jogalkotás (nemzetállami munka törvénykönyvek, önálló kollektív munkajogot szabályozó joganyagok) az Egyezmény nemzeti szinten történő alkalmazásának elsődleges módszere.³⁴⁴ Ezeknek a jogszabályoknak a megszületését egy átlátható, demokratikus folyamatnak kell megelőznie, ahol az állam megfelelő módon egyeztet a szociális partnerekkel.³⁴⁵

Mindezeket a törvényi beavatkozásokat az Egyezmény 8. cikkének fényében kell értelmezni, amelynek feltételei szerint, míg a szervezetek jogaik gyakorlása során kötelesek a törvényt betartani, az adott ország jogszabálya vagy annak alkalmazása nem csorbíthatja az Egyezményben nyújtott garanciákat. A különböző szabályozásokban szereplő garanciák más gyakorlatokkal, módszerekkel is kiegészíthetők az adott ország alkotmányos és jogi rendszeréből, a munkaügyi kapcsolatai hagyományaiból, szakszervezeti akcióból vagy a felek között tárgyalásokból következő további garanciákkal.³⁴⁶

III.1.3.1. Minimálisan előírt taglétszám

Az ILO Egyesülési Szabadság Bizottsága több ügyben megjegyezte, hogy az egyesülési szabadság elve „*írott malaszt maradna*”, ha egy szervezet létrehozásához a munkavállalóktól és a munkáltatóktól megkövetelnék bármilyen előzetes jóváhagyás megszerzését. Ilyen jóváhagyás lehet maga a szakszervezeti szervezet megalapításának (magának a ténynek) az „engedélyezése”, a szervezet alapszabályának vagy belső szabályainak mérlegelés szerinti bejegyzése, vagy akár a szervezet létrehozása előtti előkészítő lépések megtételéhez szükséges jóváhagyás is. Ez nem azt jelenti, hogy szervezet alapítói mentesülnek például a közzétételre vonatkozó formások vagy a törvény által esetleg előírt más hasonló formai előírások betartásának kötelezettsége alól. „*Az ilyen*

³⁴³ ILO (2012) i.m. 19.

³⁴⁴ Uruguayban az egyesülési jogot sok évig nem szabályozta törvény, hanem az Egyezmény közvetlen alkalmazása valósult meg, míg a szervezetek joggyakorlásának keretét az esetjog határozta meg. Ld. ILO (2012) 19.

³⁴⁵ Ld. pl. CEACR, Report III (Part 1A), ILC, 100th Session, Geneva, 2011, megállapítások, Venezuela.

³⁴⁶ Lásd 259. jelentés, ügyszám: 1403, 74. bek. Bővebben: Egyesülési Szabadság i.m. 19.

követelmények a gyakorlatban nem lehetnek előzetes jóváhagyással ekvivalensek, illetve nem képezhetik a gyakorlatban nyílt megtiltással egyenértékű akadályát egy szervezet létrehozásának.”³⁴⁷

A 87. sz. Egyezmény 2. cikke értelmében a dolgozóknak és a munkaadóknak joguk van „*saját választásuk szerinti*” szervezetek alapítására és az azokhoz való csatlakozásra, amely lépésekre csak a szóban forgó szervezet szabályzata vonatkozik. Ez a jog alapvető fontosságú következményekkel jár a szóban forgó szervezetek struktúrájának és tagságának meghatározására nézve. Számos országban nem alapítható szervezet, hacsak annak nincsen minimális számú tagja. Az ILO Szakértői Bizottságának véleménye szerint, bár ez a követelmény önmagában nem összeegyeztethetetlen az Egyezményben foglaltakkal, ezt a számot észszerűen kell meghatározni, annak érdekében, hogy a szervezetek alapítását ez ne akadályozza. Az ILO Egyesülési Szabadság Bizottság gyakorlatában azt a minimum követelményt, hogy 100 munkavállaló szükséges egy ágazati, szakmai vagy szakmacsoporti szakszervezet létrehozásához, csökkenteni kell, a munkavállalói és a munkáltatói szervezetekkel folytatott konzultációt követően.³⁴⁸ A Bizottság megállapította azt is, hogy jelentősen hátráltathatja, vagy akár lehetetlenné is teheti szakszervezetek létrehozását, ha a törvény a szakszervezetek minimum taglétszámát nyilvánvalóan túl magas számban rögzíti. Ez a helyzet például ott, ahol a törvény megköveteli, hogy egy szakszervezetnek legalább 50 alapító tagja legyen,³⁴⁹ ugyanakkor az a jogi követelmény, hogy a szakszervezetek megalakításához a minimális taglétszám 20 fő, nem tűnik túlzónak, és ezért önmagában nem képezi akadályát szakszervezetek megalakításának.³⁵⁰

Az ILO Szakértői Bizottság úgy gondolja, hogy azt a kritériumot, ami a bejegyzéshez szükséges létszámhoz kapcsolódik, ahhoz a szinthez viszonyítva kell értékelni, amelyen a szervezetet meg kívánják alapítani (így például iparági vagy vállalati szinten), valamint a vállalkozás méretét is figyelembe kell venni.³⁵¹ A túl magas minimális tagságra vonatkozó követelmény a gyakorlatban eleve kizárhatja azt, hogy egy adott szakmán, szektoron vagy vállalaton belül egynél több szervezet alapítására kerüljön sor.³⁵² A minimális tagság az ágazati szakszervezetek esetében magasabb lehet, bár a túlzó követelmények akadályozhatják a szakszervezetek fejlődését.³⁵³

Az Európai Szociális Karta 5. cikkét ratifikáló tagállamok dönthetnek úgy, hogy formális követelményeket támasztanak a munkavállalók felé, amennyiben azok egy új szakszervezetet kívánnak alapítani. Ezek a követelmények a tagdíjra vagy a minimum taglétszámra is kiterjedhetnek.

³⁴⁷ Lásd 1985-ös Kivonat, 263. bek. Bővebben: Egyesülési Szabadság i.m. 51.

³⁴⁸ Lásd 291. jelentés, ügyszám: 1648 és 1650, 451. bek.

³⁴⁹ Lásd 1985-ös Kivonat, 256. bek.

³⁵⁰ Lásd 1985-ös Kivonat, 257. bek.

³⁵¹ Latvia – CEACR, direct request, 2011. Nigeria – CEACR, observation, 2011. Panama – CEACR, observation, 2011

³⁵² Ecuador – CEACR, observation, 1999.

³⁵³ ILO (2012) i.m. 33.

A Bizottság szerint e feltételek összhangban lehetnek a Karta 5. cikkével. Előfordulhat azonban, hogy túlzottak ezek a feltételek.³⁵⁴ A nemzeti kollektív munkajog nemzetközi követelményekkel való összhangja azon múlik, hogy a tagállam milyen hatályú és tartalmú feltételeket támaszt. Egy szakszervezetnek egy bizonyos számú tagot (lehet munkavállaló, önfoglalkoztató vagy éppen munkanélküli) kell képviselnie. A tagállami hatóságok által megküldött jelentések alapján a Szociális Jogok Európai Bizottsága arra a következtetésre jutott, hogy az a lengyel jogszabályi előírás, mely 10 fős minimum taglétszámot határozott meg a munkavállalók által alapított szakszervezet elismeréséhez, nem ellentétes a nemzetközi követelményekkel. Ugyanakkor e követelményekkel ellentétes az az előírás, mely minimum 30, 50, 100, 500, 2000 vagy ennél magasabb munkavállalói taglétszámot ír elő.³⁵⁵

III.1.3.2. Az előzetes regisztráció (nyilvántartásba vétel) problematikája. Jog az autonóm, befolyásmentes, független működéshez és a tisztségviselők szabad megválasztásához

A szakszervezetek létrehozásához, valamint e szervezetekhez történő csatlakozáshoz való jog gyakorlása magában foglalja a szakszervezetek szervezetének és összetételének szabad meghatározását is, amely a szervezeti autonómia kizárólagos körébe tartozik.³⁵⁶ Amennyiben a szakszervezetek létrehozásához vagy működéséhez a nyilvántartásba vétel megadásának feltételei egyenértékűek az állami hatóságoktól való előzetes jóváhagyás megszerzésével, az az ILO Egyesülési Szabadság Bizottságának értelmezésében tagadhatatlanul a 87. sz. Egyezmény megsértését képezi. Azonban nem tűnik ilyennek a helyzet, amikor a szakszervezetek nyilvántartásba vétele csak formáság, amelynek a feltételei nem csorbítják az egyezmény által lefektetett garanciákat.³⁵⁷ A dolgozói és munkaadói szervezetek ahhoz való jogának teljes mértékű garantálásához, hogy saját alkotmányukat és szabályzataikat ők maguk alkossák meg, két feltételnek kell eleget tenni: „(i) a nemzeti szintű törvényhozó testületeknek csak olyan formális követelményeket szabad lefektetniük, amelyek tiszteletben tartják a szakszervezeti alkotmányokat, kivéve azt az esetet, ha e követelmények a demokratikus folyamat követésének szükségességéről, valamint a tagok számára fellebbezési jog biztosításáról szólnak; továbbá (ii) az alkotmányokat és a szabályozásokat csak a hatóságok ellenőrizhetik a formális követelmények betartása szempontjából.”³⁵⁸ Az e formális követelményeken túlmenő törvényi rendelkezések a Szakértői Bizottság véleménye szerint az Egyezmény 3. cikkének

³⁵⁴ A. M. Świątkowski i.m. 221.

³⁵⁵ A. M. Świątkowski i.m. 221.

³⁵⁶ Lásd 241. jelentés, ügyszám: 1326, 818. bek. Bővebben: Egyesülési Szabadság i.m. 65.

³⁵⁷ Lásd 1985-ös Kivonat, 275. bek. Bővebben: Egyesülési Szabadság i.m. 61.

³⁵⁸ ILO (i.m.) 2012. 38.

2. szakasza alapján illetéktelen beavatkozást testesítenek meg, amely sérti a szervezetek szabad, befolyásmentes működését. Az Egyezményrel való összeegyeztethetőség egyéb problémái szintén felmerülnek akkor, amikor a szakszervezetek bejegyzésével kapcsolatos eljárás („regisztráció”) olyan hosszú és bonyolult, hogy az akadályozza az egyesülési szabadságot.³⁵⁹ E probléma megoldása érdekében a Bizottság a következőket veszi különös súllyal figyelembe: „(i) nagyon fontos a regisztrációra váró szervezeteknek elegendő időt adni arra, hogy minden, a regisztrációhoz kapcsolódó nehézséget képviselőik révén legyőzzenek, a helyett, hogy arra köteleznék őket, hogy az eljárást a letelejéről újrakezdjék;³⁶⁰ és a regisztrációval megbízott hatóságoknak teljes mértékben együtt kell működniük az effajta nehézségek legyőzésében; (ii) azokban az esetekben, amelyekben ahhoz, hogy egy szakszervezet megalapításához új kérvényt tudjanak benyújtani, a törvény az előző kérvény benyújtásához képest egy bizonyos idő elteltét teszi szükségessé, ez az időszak nem lehet túl hosszú (így például a Bizottság kérte a legalább hathónapos időszak követelményének eltörlését);³⁶¹ és (iii) a szervezet alapszabályának a hivatalos közlönyben való megjelentetéséhez szükséges időszak szintén legyen észszerű.”³⁶² A Szakértői Bizottság azt is fontosnak tartja, hogy a szakszervezeti alapszabályok módosításai akkortól számítsanak érvényesnek, amint azokat a szakszervezet illetékes testületei jóváhagyták és az illetékes hatóságot erről értesítették.³⁶³ Ennek oka, hogy egy bonyolult, elhúzódó eljárás akár több hónapig is eltarthat, ami bénítólag hathat egy szakszervezet működésére. Ez természetesen csak a nemzeti jogszabályoknak és eljárásrendeknek megfelelően létrehozott szervezetekre vonatkozik. Végül, a Bizottság megemlíti a szakszervezeti tagsággal kapcsolatos adatok bizalmosságának, zártan kezelésének szükségességét a bejegyzési eljárás során, elkerülendő az esetleges (az adatvédelem megkerüléséből következő) visszaéléseket.

Az ILO Egyesülési Szabadság Bizottságának véleménye szerint olyan törvényi rendelkezések, amelyek részletesen szabályozzák a munkavállalói és munkáltatói szervezetek belső működését, az állami hatóságok általi beavatkozás súlyos kockázatával járnak. Ahol az állami hatóságok szükségesnek tekintik az ilyen rendelkezéseket, létrehozhatnak egyszerűen egy átfogó keretet (szabályozást), amelyben a lehető legnagyobb autonómiát hagyják a szervezetek számára működésük és irányításuk terén. „Ennek az elvnek a korlátozásai kizárólag a tagok érdekeinek megvédését és a szervezetek demokratikus működésének garantálását célozhatják.” Továbbá léteznie kell „egy pártatlan és független bírói testületnél történő jogorvoslati jognak, hogy elkerüljék a szervezetek

³⁵⁹ Lásd bővebben: ILO (2012) i.m. 31. Etiópia – CEACR, jelentés, 2011 (a pedagógus-szakszervezet bejegyzésével kapcsolatos eljárás); Guatemala – CEACR, jelentés, 2011; Mozambik – CEACR, jelentés, 2011; Románia – CEACR, közvetlen kérés, 2011; Tanzánia – CEACR, jelentés, 2011; Uganda – CEACR, közvetlen kérés, 2011; és Zambia – CEACR, jelentés, 2011.

³⁶⁰ Örményország – CEACR, közvetlen kérés, 2011.

³⁶¹ El Salvador – CEACR, közvetlen kérés, 2010.

³⁶² ILO (i.m.) 2012. 31-32.

³⁶³ Románia – CEACR, közvetlen kérés, 2011.

szabad működésébe történő túlzott vagy önkényes beavatkozás minden kockázatát”.³⁶⁴ A Bizottság rögzíti: a munkavállalói szervezeteknek az alapszabályaik és szabályaik teljesen szabad kidolgozáshoz való jogának garantálása érdekében a nemzeti törvény kizárólag formai követelményeket fektethet le a szakszervezetek alapszabályait illetően; „*az alapszabályok és az egyéb belső szabályok nem tehetők függővé az állami hatóságok általi előzetes jóváhagyástól*”.³⁶⁵ Az ILO a szervezetek közötti jogi kapcsolat szabadságát is védi. A 87. sz. egyezmény 2. cikkében lefektetett azon elv, hogy a munkavállalók jogosultak választásuk szerinti szervezetek létrehozására, valamint az ilyenekhez történő csatlakozásra, azt jelenti, hogy maguk a szervezetek is jogosultak választásuk szerinti föderációk és konföderációk létrehozására és ilyenekhez történő csatlakozásra.³⁶⁶

Az egyesülési szabadság emellett magában foglalja a munkavállalók és a munkáltatók jogát a tisztségviselőik teljesen szabad megválasztására.³⁶⁷ A munkavállalói és a munkáltatói szervezetek joga a tisztségviselőik megválasztásakor alkalmazott feltételek meghatározása, és a hatóságok kötelesek tartózkodni minden jogtalan beavatkozástól a munkavállalói és munkáltatói szervezeteknek a 87. sz. Egyezmény által garantált, a tisztségviselőik szabad megválasztásához való jogának gyakorlásába.³⁶⁸ A 135. sz. Egyezmény felszólítja a ratifikáló tagállamokat, hogy a vállalatoknál biztosítsanak megfelelő kedvezményeket a munkavállalói képviselők számára annak érdekében, hogy gyorsan és hatékonyan el tudják látni funkcióikat, és olyan módon, amely nem hátráltatja az érintett vállalat hatékony működését.³⁶⁹ A kormányoknak garantálniuk kell a szakszervezeti képviselők számára a munkahelyekre történő belépést a tulajdon és az irányítási jogok kellő tiszteletben tartása mellett, hogy a szakszervezetek érintkezhessenek a munkavállalókkal annak érdekében, hogy tájékoztassák őket a szakszervezetbe való belépés előnyeiről.³⁷⁰

A szervezetek nyilvántartásba vételének kötelezettsége megfelel a Szociális Karta 5. cikkében foglaltaknak, amennyiben a nemzeti munkajog kellő (közigazgatási és jogi) védelmet nyújt a nyilvántartásba vétel folyamatához.³⁷¹ A Karta 5. cikkében foglaltakkal összhangban nyilvántartásba vételi (bejegyzési) díj akkor írható elő a munkavállalói és munkaadói szervezetek számára, ha az nem túlzó mértékű. Az összegeket objektív módon kell meghatározni, hogy az a nyilvántartásba vétel költségét fedezze.³⁷² A szakszervezetek széleskörű autonómiával rendelkeznek; a Bizottság rendszerint úgy tekinti a szakszervezetek belső igazgatásába történő tagállami hatósági beavatkozást,

³⁶⁴ Lásd 294. jelentés, ügyszám: 1704, 156. bek. Bővebben: Egyesülési Szabadság i.m. 79.

³⁶⁵ Lásd 294. jelentés, ügyszám: 1629, 265. bek.

³⁶⁶ Lásd 1985-ös Kivonat, 506. bek. Bővebben: Egyesülési Szabadság i.m. 129.

³⁶⁷ Lásd 1985-ös Kivonat, 293. bek.

³⁶⁸ Lásd 286. jelentés, ügyszám: 1655, 277. és 278 c. bek. Bővebben: Egyesülési Szabadság i.m. 83.

³⁶⁹ Lásd 279. jelentés, ügyszám: 1565, 398. bek.

³⁷⁰ Lásd 285. jelentés, ügyszám: 1523, 195. bek. Bővebben: Egyesülési Szabadság i.m. 200.

³⁷¹ Konklúziók II. 184.

³⁷² A. M. Świątkowski i.m. 222.

mint ami szembe megy a Karta 5. cikkében foglaltakkal.³⁷³ A Bizottság azon az állásponton van, hogy az a tagállam, mely korlátozza a szakszervezet szabadságát abban, hogy miként alakítsa ki belső szervezetét, meghatározza annak tagságát, (a tagokra vonatkozó) fegyelmi intézkedéseit vagy megtagadja a taggá válás lehetőségét, nem felel meg a Karta 5. cikkében foglalt követelményeknek.³⁷⁴ A tagok egyenlő bánásmódjával kapcsolatos kérdésekben indokoltnak tűnhet az állami beavatkozás, illetve kereseti jog biztosítása a szakszervezet tagjai számára, hogy felléphessenek a szakszervezeti szabályokkal ellentétes intézkedésekkel szemben.³⁷⁵ A szakszervezetek szabadon meghatározhatják azt, hogy milyen módon és eszközökkel választják meg képviselőiket. A Karta 5. cikkébe ütközik tehát minden olyan állami szabályozás, miszerint csak azok választhatnak szakszervezeti tisztségviselőket, akik a választások idején egy adott munkahelyen, ágazatban vagy vállalatnál állnak alkalmazásban.³⁷⁶

A szakszervezeti regisztráció kérdését érintette a Sindicatul „Păstorul cel Bun” kontra Románia ügy, amelyben 2013-ban hozott ítéletet az Emberi Jogok Európai Bírósága.³⁷⁷ Az ügy arról szól, hogy a román állam visszautasított egy, a Román Ortodox Egyház papjai által benyújtott szakszervezet-bejegyzési kérelmet. A Nagytanács megállapította, hogy Románia az Egyezmény 11. cikkét nem szegte meg, mivel úgy találta, hogy a kérelmező szakszervezet bejegyzésének visszautasításával az állam egyszerűen azt utasította vissza, hogy beavatkozzon a Román Ortodox Egyház szervezeti és működési kérdéseibe, így módon teljesítve az Egyezmény 9. cikkében szereplő felekezeti semlegesség kötelezettségét (gondolat-, lelkiismeret- és vallásszabadság). Bár a Nagytanács 2012. január 31-i döntésében úgy találta, hogy a megyei bíróság nem vette kellő mértékben tekintetbe az összes releváns érvet, és csupán vallási alapon, az Egyházi szabályzatokra foglaltakra hivatkozva indokolta a szakszervezet-bejegyzési kérelem elutasítását, végül úgy látta, hogy a megyei bíróság egyszerűen a vallási közösségek önállóságának elvét alkalmazta. A Nagytanács véleménye szerint az, hogy a bíróság visszautasította a szakszervezet bejegyzését, mivel az nem teljesítette az érseki engedély beszerzésére vonatkozó követelményt, közvetlen következménye volt az érintett vallási közösség arra vonatkozó jogának, hogy önálló szervezeti intézkedéseket hozzon, és hogy saját szabályzata rendelkezéseinek megfelelően működjön.

A Mozdonyvezetők és Tűzoltók Szakszervezeteinek Szövetsége (ASLEF) kontra Egyesült Királyság ügy arról szólt, hogy egy szakszervezet nem tudta kizárni soraiból az egyik olyan politikai párthoz

³⁷³ A. M. Świątkowski i.m 223.

³⁷⁴ A. M. Świątkowski i.m 223.

³⁷⁵ Lásd bővebben: A. M. Świątkowski i.m.

³⁷⁶ A. M. Świątkowski i.m. 224.

³⁷⁷ App. 2330/09 (2013.07.09.). Press Unit of the European Court of Human Rights, 'Factsheet—Trade Union rights, 2018.

tartozó tagját, amely a saját szervezeti nézeteivel ellentétes ideológiai nézeteket vallott,³⁷⁸ mivel a brit törvények tiltották a szakszervezeteknek azt, hogy tagjaikat valamely politikai pártban való tagságuk alapján távolítsák el. A Bíróság az ILO 87. sz. egyezményének 3. és 5. cikkére hivatkozott a szakszervezeteknek azzal a jogával kapcsolatban, hogy saját szabályaikat önállóan alkossák meg, és saját ügyeiket ők maguk intézzék. A tagok kizárásának jogát a negatív egyesülési jog megfelelőjének tartotta.³⁷⁹ A Bíróság megállapította, hogy az Egyezmény 11. cikkét megszegték, ugyanis e cikk 1. paragrafusában megadott jogok gyakorlása során a szakszervezeteknek meg kell, hogy maradjon a döntési szabadsága a felvétel és a kizárás témájában, a saját belső szabályai szerint. A Bíróság kiemelte, hogy a szakszervezetek nem olyan testületek, amelyek csupán tagjaik jóllétének politikailag semleges vonatkozásaival foglalkoznak, hanem gyakran ideológiai, valamint mély meggyőződéssel képviselt társadalmi és politikai kérdéseket is érintenek.

III.1.4. A kollektív tárgyaláshoz és alkuhoz való jog

A kollektív alku joga az ILO értelmezésében elválaszthatatlanul kapcsolódik a szervezkedési szabadsághoz.³⁸⁰ A 98. sz. Egyezmény 2. cikke megállapítja a munkavállalói szervezetek teljes függetlenségét a munkáltatótól a tevékenységük gyakorlásában.³⁸¹ Az Egyezmény 4. cikke értelmében a kollektív alkufolyamatnak szabadnak és önkéntesnek kell lennie, tiszteletben tartva a felek autonómiáját.³⁸² Az állami hatóságok azonban kötelesek ennek az előmozdítását is biztosítani. A hatóságok által történő beavatkozások, amelyeknek hatása a szociális partnerek által szabadon megkötött kollektív szerződések megszüntetése vagy módosítása, éppen ezért ellentétes lenne a szabad és önkéntes tárgyalás elvével.³⁸³ „Az államoknak intézkedéseket kell tenniük a munkáltatók vagy munkáltatói szervezetek és a munkavállalói szervezetek közötti önkéntes tárgyalási mechanizmus teljes körű fejlesztésének és kihasználásának bátorítására és elősegítésére, a foglalkoztatási feltételek és munkakörülmények kollektív szerződések által történő szabályozása céljából.”³⁸⁴ A 98., a 151. és a 154. egyezmény, valamint a 91. ajánlás a kollektív alkufolyamat tartalmát a munkavállalás és az alkalmazás feltételeire, a munkaadók és a dolgozók, illetve a

³⁷⁸ A szóban forgó személy a radikális jobboldali (bizonyos vélemények szerint szélsőjobboldali) British National Party (korábban Nemzeti Front) aktivistája volt.

³⁷⁹ Lásd bővebben: Isabelle Van Hiel i.m. 302.

³⁸⁰ ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work: Freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining

³⁸¹ Lásd 281. jelentés, ügyszám: 1568, 379. bek. Bővebben: Egyesülési Szabadság 157.

³⁸² A kollektív tárgyalásban résztvevő felek függetlenségére tekintettel a tárgyalásokat a munkavállalók vagy szervezeteik nevében nem folytathatják a munkáltatók vagy szervezeteik által (vagy ellenőrzésük alatt álló) kijelölt tárgyalófelek. Lásd 292. jelentés, ügyszám: 1698, 741 h. bek.

³⁸³ ILO (2012) i.m. 82.

³⁸⁴ Lásd 256. jelentés, ügyszám: 1391, 82. bek.; és 295. jelentés, ügyszám: 1771, 494. bek.

megfelelő szervezetek közti viszonyokra koncentrálja. A „munkafeltételek/munkakörülmények” fogalma nem csupán a hagyományos („klasszikus”) kérdésekre vonatkozik (azaz a munkaidővel és a bérekkel kapcsolatos szabályozási kérdésekre), hanem minden olyan témakörre, amelyeknek a szabályozásáról a jog adta keretek között a felek szabadon döntenek. A tárgyalt témák sora „progresszíven szélesedett”, a munkaügyi kapcsolatok változásaival párhuzamosan. A szerződések egyre gyakrabban foglalkoznak olyan témákkal, amelyek például különböző HR kérdéseket, az egészséges és biztonságos munkavégzést, a vállalati szerkezetátalakítási folyamatokat, a képzést (az élethosszig tartó tanulás gyakorlata), a hátrányos megkülönböztetést, valamint a kiegészítő társadalombiztosítási juttatásokat érintik. A szerződéseket néha arra is használják, hogy a kollektív érdekviták feloldását segítő mechanizmus eljárásait intézményesítsék, valamint rendelkeznek a sztrájkokkal kapcsolatos eljárásrendekről. Olyan új szabályozási tárgykörök is megjelentek, amelyek például a foglalkozás-egészségügy biztosítására vonatkoznak, vagy a munkahelyi boltok létrehozására, munkáltatói hitelszerződésekre, lakhatási támogatásra stb.³⁸⁵ A munkavállalók – 2.1.2. fejezetben ismertetett – joga választásuk szerinti szervezetek létrehozására, és az ilyen szervezetek joga a saját alapszabályaik és belső szabályaik kidolgozására és irányításuk, illetve tevékenységük megszervezésére, előfeltételezi a felek közötti pénzügyi függetlenséget. Az ilyen függetlenség azt jelenti, hogy a munkavállalói szervezetek finanszírozási módja nem teheti lehetővé, hogy az állami hatóságok azokba a mérlegelésük szerint beavatkozzanak.³⁸⁶ A vonatkozó ILO egyezmények és gyakorlat alapján megállapítható, hogy nemcsak, hogy nehéz a „függetlenséget” és a „támogatást” egyértelműen definiálni, de rögzíthető, hogy ha a támogatás nem valósítja meg a szakszervezet munkáltatói ellenőrzés alá helyezését, akkor az észszerűség határain belül minden további nélkül adható a szakszervezet részére a kollektív alku során. Ez a munkáltatóval szemben támasztott magatartási követelmény lényegében az egyenlő bánásmód teljesítését kívánja meg a különböző szakszervezetek esetében.

A 98. sz. Egyezmény 4. cikkébe foglalt szabad és önkéntes kollektív tárgyalás elve szerint a tárgyalási szint meghatározása alapvetően a felek belátására bízandó ügy és következésképpen „*a tárgyalási szintet nem szabhatja meg törvény, a közigazgatási hatóság döntése vagy a közigazgatási munkaügyi hatóság esetjoga*”.³⁸⁷ Azokban az országokban, ahol a kollektív alkufolyamat több szinten zajlik, a tárgyalásban részt vevő feleknek annak biztosítására kell törekedniük, hogy e szintek össze legyenek egymással hangolva. A kollektív alkufolyamatra vonatkozó 1981-es, 163. sz. ajánlás 4 (1) bekezdésében foglaltak szerint „*szükség esetén a nemzeti körülményeknek megfelelő intézkedéseket úgy kell meghozni, hogy kollektív tárgyalások folytatására minden szinten, nevezetesen intézményi,*

³⁸⁵ ILO (2012) i.m. 82.

³⁸⁶ Lásd 1985-ös Kivonat, 344. bek. Bővebben: Egyesülési Szabadság i.m. 97.

³⁸⁷ Lásd 259. jelentés, ügyszám: 1450, 216. bek. Bővebben: Egyesülési Szabadság i.m. 175.

vállalati, ágazati, iparági, regionális vagy országos szinten lehetőség nyíljék.” Több alkalommal megtörtént, hogy a Bizottság annak szükségességére hivatkozott, hogy a kollektív alkufolyamat minden szükséges szinten lehetővé váljon.³⁸⁸ Az ILO Egyesülési Szabadság Bizottsága annak fontosságát is kifejezte egy ország társadalmi harmóniájának megőrzésére nézve, hogy rendszeres konzultációkat tartsanak a munkáltatók és munkavállalók képviselőivel; az ilyen konzultációkba az egész szakszervezeti mozgalmat be kell vonni, függetlenül vezetői filozófiai vagy politikai meggyőződésétől.³⁸⁹ A kollektív tárgyalás bármilyen korlátozását a hatóságok részéről konzultációnak kell megelőznie a munkavállalói és munkáltatói szervezetekkel, erőfeszítést téve a beleegyezésük megszerzésére.³⁹⁰

Az Egyezmény 4. cikke értelmében a kollektív alkufolyamat joga a dolgozói szervezeteket, valamint a munkaadókat és szervezeteiket illeti meg. Ennek megfelelően az adja a vállalkozási szintű kollektív alkufolyamat eljárásának az alapját, hogy egy munkaadó elismeri a vállalkozásban vagy a tárgyalási egységben képviselt fő szakszervezetet/szakszervezeteket.³⁹¹ Az ILO Egyesülési Szabadság Bizottsága megállapította, hogy az a törvény által megállapított követelmény, hogy a szakszervezetnek egy kollektív szerződés tárgyalásánál az összes, állítása szerint általa képviselt munkavállaló esetében igazolnia kell ezt a tényt, így magát a felhatalmazottságát, túlzott és ellentétes az egyesülési szabadság elveivel, ³⁹² ugyanakkor nem vitatható az sem, hogy az illetékes hatóságoknak minden esetben felhatalmazással kell bírniuk arra, hogy elvégezzék egy szakszervezet azon állításának objektív ellenőrzését, hogy egy vállalatnál a munkavállalók többségét képviseli, feltéve, hogy az ilyen állítás valószínűnek tűnik.³⁹³

A munkavállalói érdekképviselések erejének, érdekérvényesítő képességének mérése, definiálása számos szempont szerint történhet, a taglétszám az egyik³⁹⁴ ilyen, a munkajogi irodalomban gyakran elemzett tényező.³⁹⁵ A szakszervezeti taglétszám megfelelő megállapítására vonatkozó eljárás világszerte kihívást jelent. Már maga a „szakszervezeti tagság” meghatározása is országonként eltérő

³⁸⁸ Lásd például Albánia – CEACR, jelentés, 2010; Bosznia-Hercegovina – CEACR, jelentés, 2010.

³⁸⁹ Lásd 1985-ös Kivonat, 653. bek.

³⁹⁰ Lásd 277. jelentés, ügyszám: 1584, 128. bek. Bővebben: Egyesülési Szabadság i.m. 193.

³⁹¹ ILO (2012) i.m. 92.

³⁹² Lásd 1985-ös Kivonat, 242. bek.

³⁹³ Lásd 1985-ös Kivonat, 242. bek.

³⁹⁴ A szakszervezetek érdekérvényesítő képességének más aspektusairól lásd Kelly, John: Trade union membership and power in comparative perspective. The Economic and Labour Relations Review 2015, Vol. 26(4) 526–544.

³⁹⁵ Lásd például Achur J (2011) Trade Union Membership 2010. London: Department for Business, Innovation and Skills; Clark PF (2009) Building More Effective Unions, 2nd ed. Ithaca, NY: ILR Press; Simms M, Holgate J and Heery E (2013) Union Voices: Tactics and Tensions in UK Organizing. Ithaca, NY: ILR Press; Waddington J (2014) Trade union membership retention in Europe: the challenge of difficult times. European Journal of Industrial Relations, 20 June. Available at: <http://ejd.sagepub.com/content/early/2014/06/19/0959680114538708.full.pdf+html> (Letöltés ideje: „accessed” 14 April 2015).

tartalmat jelenthet, ami a nemzetközi statisztikai célú adatbázisok összeállításánál is módszertani kihívást okoz. Az ILO „Szociális Párbeszéd Indikátorok – szakszervezeti tagság és kollektív tárgyalások lefedettsége; statisztikai koncepciók, módszerek és eredmények” című tudományos munkaanyaga³⁹⁶ is kitér ennek nehézségeire. Az egységes statisztikai metódus megalkotásánál nem lehetett kizárólag a tagdíjfizetéshez kötni a szakszervezeti tagság meghatározását (egy módszertani javaslat szerint tagnak számít az, akinek egy meghatározott, rövid – három vagy hat hónapos – időszakra vetítve nincs tagdíjhátraléka). Problémát okoz, hogy a teljes taglétszámmal tartozó személyek között adott esetben lehetnek más, tagdíjat nem fizető (tiszteletbeli, felfüggesztett, tanuló) csoportba tartozó szakszervezeti tagok is.³⁹⁷ A lengyel Szolidaritás Szakszervezeti Szövetség beszámolója például külön kategóriákat tartalmazott azokra, akik felmentéssel bírnak a tagdíj megfizetése alól.³⁹⁸

A szervezetségi szint, illetve a taglétszám (számszerűsíthetőségének) jelenlegi mérési módszereivel kapcsolatos problémák okai főleg a (hiteles) adatgyűjtésből, a „közös” nevező és a meghatározások megbízhatatlanságából és következtetlenségéből erednek, amelyeken leginkább nemzetközi statisztikai szttenderdek megfogalmazása segíthetne. Inkább relatív eszközökkel (például kizárólag a munkaerőpiacon aktív csoportok figyelembevételével), semmint abszolút számszaki meghatározással lehetne hatékonyan összehasonlítani az egyes országok adatait (a hivatkozott tanulmány több számítási modellt is vázol).³⁹⁹ Bármely megoldási alternatívát használjuk is, a szakszervezeti tagságot a lakosság egy adott (gazdaságilag aktív) csoportjának százalékos részeként (arányaként) lehet kifejezni, és ez a csoport, amely „jogosult/figyelembe vehető munkavállalókat” vagy „lehetséges tagokat” képvisel, képezi egy adott országban a szakszervezeti szervezetségi szintet.⁴⁰⁰

Az ILO Egyesülési Szabadság Bizottsága több alkalommal, és különösen a szervezkedési és a kollektív tárgyalási jogról szóló egyezmény tervezetének vitája során rámutatott arra, hogy a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia utalt a szakszervezetek reprezentatív jellegének kérdésére és bizonyos mértékig elfogadta, hogy esetenként különbséget tesznek a különböző érintett szervezetek között aszerint, hogy mennyire reprezentatívak.⁴⁰¹ A legreprezentatívabb szakszervezet meghatározásának mindig objektív és előre megállapított kritériumokon kell alapulnia, hogy elkerüljék a részrehajlás vagy visszaélés bármilyen lehetőségét.⁴⁰² Az effajta megkülönböztetés

³⁹⁶ Sophia Lawrence and Junko Ishikawa (szerk.): Social Dialogue Indicators: Trade Union Membership and Collective Bargaining Coverage, Statistical Concepts, Methods and Findings, ILO, Geneva, 2005, Working Paper No. 59.

³⁹⁷ Sophia Lawrence and Junko Ishikawa (szerk) i. m. 9.

³⁹⁸ Sophia Lawrence and Junko Ishikawa (szerk) i. m. 9.

³⁹⁹ Sophia Lawrence and Junko Ishikawa (szerk) i. m. 11-13.

⁴⁰⁰ Sophia Lawrence and Junko Ishikawa (szerk) i. m. 11.

⁴⁰¹ Lásd 1985-ös Kivonat, 236. bek. Bővebben: Egyesülési Szabadság i.m. 73.

⁴⁰² Lásd 1985-ös Kivonat, 239. bek.

azonban nem eredményezheti azt, hogy a legrepresentatívabb szervezeteknek olyan előjogokat adjanak, amelyek a kollektív alkufolyamat, a kormány által folytatott konzultációk vagy a nemzetközi testületek küldötteinek kinevezése tekintetében túlmennek a prioritáson.⁴⁰³ Az effajta meghatározást azzal az eljárással összhangban kell elvégezni, amely a pártatlanság minden garanciáját kínálja, méghozzá egy olyan független testületnek, amely a felek bizalmát élvezi, és ahol nincsen illetéktelen politikai beavatkozás. Tekintetbe véve azt, hogy a reprezentativitási küszöböt a munkaügyi kapcsolatrendszerek konkrét jellemzői alapján kell felmérni, az ILO ahhoz, hogy egy szervezetet „representatívnek” lehessen minősíteni, nem szab meg előre meghatározott, kötelező mértéket. Az ILO bizottságai azonban úgy vélik, hogy a túl magas reprezentativitási százaléérték követelménye a kollektív alkufolyamatban való részvétel engedélyezéséhez az Egyezményben használt értelemben akadályozhatja a szabad és önkéntes kollektív alkufolyamat előmozdítását.⁴⁰⁴

A Szociális Jogok Európai Bizottsága szerint az egyesülési jog gyakorlásának egyik legfőbb mozgatórugója a szakszervezeteknek biztosított azon jogosultság, hogy tagjaik számára kollektív szerződésekről tárgyalhatnak. Ha bizonyos szervezetek számára megtagadják ezt a jogosultságot, a munkavállalók más szervezetekhez fognak csatlakozni. A szakszervezetek tevékenységének ilyen korlátozása szembe megy a szervezetalapítás szabadságával, valamint a szervezetekhez való szabad csatlakozás jogával. A Bizottság arra a következtetésre jutott, hogy a szakszervezetek azon joga, hogy kollektív szerződéseket tárgyaljanak, elengedhetetlen részét képezi a Karta 5. cikkében foglalt szakszervezeti szabadságnak.⁴⁰⁵ „A Bizottság hatodik felügyeleti ciklusában úgy határozott, hogy amennyiben egy tagállam objektív kritériumok alapján kívánja megállapítani, hogy egy szakszervezet representatívnek tekinthető-e, az nem minősül a Karta 5. cikke megsértésének.” A Bizottság szerint a representatív státusz attól függ, hogy az előírt, igazolható kritériumok teljesülnek-e. Az egyes felügyeleti ciklusok alatt a Bizottság azt vizsgálta, hogy ezeket előre ismerték-e a szakszervezetek, ezeket egy független szerv ellenőrizte-e és az ellenőrzéseket szisztematikusan végzik-e el.⁴⁰⁶ „A Bizottság azt igyekszik megállapítani, hogy az a szakszervezet, mely nem rendelkezik representatív státusszal, valóban nem rendelkezik-e a tagok jogainak és érdekeinek képviselésére való képességgel”.⁴⁰⁷ Mindez arra kötelezi a tagállamokat, hogy bejelentsék ezeket a kritériumokat.

A Svéd Mozdonyvezetők Szakszervezete kontra Svédország ügyben⁴⁰⁸ a kérelmező szakszervezet azt sérelmezte, hogy az Országos Kollektív Alkufővatal visszautasította a vele való kollektív szerződés

⁴⁰³ ILO (2012) i.m. 92-93.

⁴⁰⁴ ILO (2012) i.m. 94.

⁴⁰⁵ A. M. Świątkowski i.m 220.

⁴⁰⁶ A. M. Świątkowski i.m 220.

⁴⁰⁷ A. M. Świątkowski i.m 220.

⁴⁰⁸ App No 5614/72 (1976.02.06.). Press Unit of the European Court of Human Rights, 'Factsheet—Trade Union rights, 2018.

megkötését, bár az régebben a fő szakszervezeti szövetségekkel, egyes esetekben pedig független szakszervezetekkel is hasonló megállapodásokat kötött. Az Emberi Jogok Európai Bírósága ítéletében azt állapította meg, hogy a kollektív alkufolyamathoz való jog a 11. cikk szerint az egyesülési jognak nem szerves alkotórésze.⁴⁰⁹ Ezen kívül egy adott munkaadónak a kollektív szerződés megkötésére való kényszerítése önmagában nem illik a 11. cikk által megengedett garanciába, így a Hivatalnak az az általános gyakorlata, hogy korlátozza azoknak a szervezeteknek a számát, amelyekkel kollektív szerződést köt, önmagában nem összeegyeztethetetlen a szakszervezeti szabadsággal, és az az állam mérlegelési szabadságába tartozik. A 11. cikk nem biztosítja azt, hogy a szakszervezeteket bármilyen különleges bánásmódban részesítsék, így például a kollektív szerződéskötésre való jogosultságot sem garantálja.

A Demir és Baykara kontra Törökország ügy⁴¹⁰ annak a kollektív szerződésnek a visszamenőleges hatályú érvénytelenítéséről szól, amelyet egy szakszervezet az után kötött meg, hogy a kormányzattal kollektív alkufolyamatba bocsátkozott, valamint arról, hogy az önkormányzati közalkalmazott kérelmezőknek megtiltották a szakszervezetek alapítását. A Nagytanács megállapította, hogy ebben az esetben az Egyezmény 11. cikkét megszegték a tekintetben, hogy a kérelmezők a szakszervezetek alapításához való joga gyakorlásába beavatkoztak, valamint az Egyezmény 11. cikkét megszegték a tekintetben is, hogy a kollektív szerződést visszamenőleges hatállyal (*ex tunc*) érvénytelenítették. A testület kiemelte, hogy az egyesülési jog elemeinek listája nem véges, hanem az „*a munkaügyi kapcsolatok egyes fejleményeinek alakulásától függ.*” Tekintetbe véve a „*munkajogban mind hazai, mind nemzetközi téren bekövetkezett fejleményeket, valamint a tagállamoknak az effajta ügyekben szokásos gyakorlatát*”, a Nagytanács azt állapította meg, hogy „*a munkaadóval folytatott kollektív alkuhoz való jog*” elvileg az egyik alapvető eleme lett a 11. cikkben szereplő „*...érdekei védelmében a szakszervezetek alapítása és az azokhoz való csatlakozás jogának*”, azt értve ez alatt, hogy a tagállamok továbbra is szabadon építhetik ki saját rendszerüket arra, hogy szükség esetén az egyes munkavállalói csoportokat képviselő szakszervezeteknek különleges státuszt adjanak.

III.1.5. A dolgozók bizonyos „kategóriáinak” szervezkedési szabadsága. A szervezkedési szabadság korlátai

A közszolgálat területén a kollektív alkufolyamat különleges jellemzőkkel bír és igen eltérő az egyes országokban a gyakorlati megvalósulása. E területen az államnak kétszeres felelőssége van, mivel

⁴⁰⁹ Isabelle Van Hiel i.m. 297.

⁴¹⁰ 34503/97 (2008.11.12.). Press Unit of the European Court of Human Rights, 'Factsheet—Trade Union rights, 2018.

végző soron a legnagyobb munkaadó, illetve felelősséggel tartozik az erőforrások elosztásáért, így magának a közszolgáltatnak a működtetéséért is. Az ILO Egyesülési Szabadság Bizottsága rámutatott, hogy ha a közszférában foglalkoztatottak érdekképviselői szervei nem élvezik ugyanazokat az előnyöket és privilégiumokat, mint a versenyszférában dolgozók szakszervezetei, az diszkriminációt eredményez a közszférában dolgozók és szervezeteik, illetve a magánszférában dolgozók és szervezeteik között. Ez a megkülönböztetés aggályokat vet fel a 87. sz. ILO Egyezmény 2. cikke kapcsán, amely szerint a munkavállalókat „*mindennemű megkülönböztetés nélkül*” illeti meg a szervezkedés szabadsága, illetve a 8. cikk (2) bekezdés kapcsán, amely szerint az Egyezményben biztosított jogosítványokat sem a nemzeti jogalkotás, sem a jogalkalmazás módja nem korlátozhatja.⁴¹¹ A 87. sz. Egyezmény 9. cikkének 1. bekezdése szerint az Egyezmény alkalmazási hatálya alól csak a rendőrség és a fegyveres testületek tagjai képeznek engedélyezett kivételt. Ezeket a kivételeket az állam külső és belső biztonságáért felelős dolgozók két kategóriájának feladatai indokolják. A Bizottság véleménye szerint azonban ezeket a kivételeket korlátozóan kell értelmezni, mivel a gyakorlatban nem mindig határozható meg könnyen, hogy az egyes dolgozók a hadsereg vagy a rendőrség soraiba tartoznak-e. A Bizottság esetjoga szerint kétség felmerülése esetén a fenti kivételt megszorítóan kell értelmezni, kétség esetén a munkavállalót civilnek kell tekinteni.⁴¹² A szakszervezeti jogokra vonatkozó jelentős korlátozások egységesen vonatkoznak a fegyveres szerveknél dolgozó minden személyre, függetlenül a szervezet konkrét tevékenységétől, valamint attól, hogy az érintett dolgozó hivatásos állományban vagy közalkalmazottként tevékenykedik-e. Az Egyesülési Szabadság Bizottságának értelmezése szerint a civilek szervezkedési szabadsága még a szűken értelmezett fegyveres szerveknél sem korlátozható,⁴¹³ emellett az Egyesülési Szabadság Bizottságának joggyakorlata szerint nem korlátozható a szervezkedési szabadsága a tűzoltóknak, a törvényhozó hatósági alkalmazottaknak, a büntetés-végrehajtási személyzetnek, vámtisztviselőknek, a hírszerzési szolgálatok civil dolgozóinak, valamint a biztonsági őröknek, még akkor sem, ha munkájuk természete miatt fegyvert kell viselniük.⁴¹⁴

A 98. sz. ILO egyezmény minden dolgozóra és munkaadóra, valamint szervezeteikre vonatkozik, mind a magán-, mind pedig az állami szektorban, attól függetlenül, hogy a szóban forgó szolgáltatás létfontosságú-e. Az egyetlen megengedett kivétel a fegyveres testületekre és a rendőrségre vonatkozik, továbbá nem tér ki a közszolgáltatásban foglalkoztatottak helyzetére. Így a nemzeti

⁴¹¹ Lásd: 222. jelentés

⁴¹² Freedom of Association. Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. International Labour Office, Geneva, 2006. (a továbbiakban: Digest) para. 223., 226.

⁴¹³ Lásd: 229. jelentés

⁴¹⁴ Lásd: 231–233., 239–240. jelentések. ILO (2012) i.m. 25.

törvényekre vagy szabályzatokra hagyja annak meghatározását, hogy rendelkezései vonatkoznak-e a fegyveres testületekre és a rendőrségre.

A szakszervezeti szervezkedés tag korlátozása ellentétes az Európai Szociális Karta 5. cikkével is,⁴¹⁵ amely e korlátozásokat szintén csak a szűken értelmezett rendőrség és a fegyveres erők tagjai vonatkozásában engedi meg. A Szociális Jogok Európai Bizottságának gyakorlatában egy testület akkor minősül fegyveres szervnek, ha ténylegesen katonai feladatokat lát el.⁴¹⁶ A Karta 5. cikke a tagállamokra hagyja, hogy a rendőrség tagjai esetében milyen mértékben engedélyezik a szervezkedés jogának gyakorlását. A hivatásos katonák esetében a Karta 5. cikke még azt is lehetővé teszi, hogy a fegyveres erők munkáltatói esetében tulajdonképpen teljes egészében kizárják az egyesülési jog gyakorlását. A Bizottság által ilyen ügyekben hozott nagyszámú döntés arra utal, hogy a tagállamok egyre több korlátozást fogadnak el és zárják ki a szakszervezeti szabadság gyakorlását.⁴¹⁷

Az Emberi Jogok Európai Bíróságának több esete kapcsolódott a szakszervezeti jogok állami szektorban történő érvényesülésével összefüggésben. A Tümen Haber Sen és Cinar kontra Törökország ügy⁴¹⁸ a közsférában dolgozó alkalmazottak egyik szakszervezetének felosztatásáról szólt azon az alapon, hogy közalkalmazottak nem alapíthatnak szakszervezetet. A Bíróság megállapította, hogy az Egyezmény 11. cikkét megszegték. A Bíróság kiemelte, hogy az „államnak, mint munkaadónak” tiszteletben kell tartania a szakszervezeti szabadságot és garantálnia kell ennek a jognak az eredményes gyakorlását. A már hivatkozott Demir és Baykara kontra Törökország-ügyben a Nagytanács 2008. november 12-i hozott ítéletében a Bíróság megállapította, hogy a közigazgatási dolgozók nem zárhatók ki az Egyezmény 11. cikkének hatályából. A nemzeti hatóságok legfeljebb arra jogosultak, hogy „törvényes korlátozásokat” rójanak rájuk, a 11.2. cikkben foglaltak szerint.

Magyarországon az elmúlt tíz évben számos vitát generált a közigazgatási és rendvédelmi szféra sajátos kollektív munkajogi szabályozása (lásd az értekezés 3. részében).

III.2. A(z) (európai) szociális párbeszéd

III.2.1. Az európai szociális párbeszéd működése

A szociális párbeszéd ma már az Európai Unió mindennapi működésének, fejlődésének nélkülözhetetlen része,⁴¹⁹ az Európai Unió szociális dimenziójának elválaszthatatlan eleme,

⁴¹⁵ Kihirdette a Módosított Európai Szociális Karta kihirdetéséről szóló 2009. évi VI. törvény.

⁴¹⁶ European Social Charter. Digest of the case law of the ECSR. March 2005. p. 31.

⁴¹⁷ A. M. Świątkowski i.m. 239.

⁴¹⁸ Application No. 28602/95 (2006.02.21.). Press Unit of the European Court of Human Rights, 'Factsheet—Trade Union rights, 2018.

⁴¹⁹ Kiss György: Az Európai Unió munkajoga. Osiris, Budapest, 2002, 475.

jellemzője,⁴²⁰ melynek intézményei és mechanizmusai mind közösségi (az Európai Unió egészére kiterjedő), mind ágazati szinten (az Európai Unión belül egy-egy gazdasági szektorra vonatkozóan) kiépültek. Az „európai szociális párbeszéd” kifejezés rendszerint arra az interakcióra értendő, ami a szociális partnerek között zajlik. Ez kezdetekben, az 1980-as évek közepén a munkavállalók és a munkaadók európai „csúcsszervezetei” közötti bipartit (kétoldalú), közösségi szintű kapcsolatrendszerként jelentette. A szociális párbeszéd fogalmát úgy lehetne leginkább definiálni, mint a munkáltatók és a munkavállalók képviselői közötti megállapodásra való törekvés olyan ügyekben, mint a munkakörülmények, a munkaerőpiac működése vagy éppen a szakképzés területe.⁴²¹ A fogalom az elmúlt években ugyanakkor jelentősen bővült, mondhatni – fejlődési szakaszonként – teljesedett ki, és ma már olyan intézményesített együttműködési formákat is takar, amelyekben a közösségi intézmények és a nemzeti kormányok képviselői is részt vesznek. Meg kell jegyezni azt is, hogy a szereplők transznacionális jellege új minőséget, egyúttal szabályozási kihívásokat is jelent. Ezek körében említhető az EU-szintű „kollektív megállapodások” jogi jellege, azok végrehajtása, vagy a kollektív tárgyalásokat segítő, a nemzeti szinten általában jogilag szabályozott és elfogadott nyomásgyakorlási formák – sztrájkok – szervezhetőségének és jogszerűségének kérdése nemzetközi méretekben.⁴²²

A szociális partnerek együttműködési formájának a kezdeti és napjainkig is meghatározó típusa a konzultáció (lásd a későbbiekben), de az érintettek akár megállapodásokat is köthetnek, illetve az Európai Unió jogában elismert és szabályozott eljárásként az európai szociális partnerek által megkötött megállapodás európai normává is válhat. Minderre az elmúlt öt évtizedben létrejött intézményes keretek állnak rendelkezésre, amelyek különböző szinteken (ágazatközi, ágazati, regionális és vállalati szinten) segítik és biztosítják a (nemzeti vagy európai szintű) szociális partnerek részvételét az Európai Unió foglalkoztatási és szociális politikájának formálásában.⁴²³

Amennyiben a szociális párbeszéd által érintett terület és téma – általános jellegéből is fakadóan – az Unió egészét érintő kérdés, akkor abban a szociális partnerek konföderációi (csúcsszervezetei) vesznek részt. Szakszervezeti oldalról ez egy alanyt, az Európai Szakszervezeti Szövetséget (lásd később, továbbiakban: ESZSZ)⁴²⁴ jelent. A szövetség véleménye alapján a munkaerőpiac minden szintjén meglévő szociális párbeszéd az európai szociális modell része, és azok az országok, ahol

⁴²⁰ Czuglerné Ivány Judit: A kollektív alku és a kollektív szerződés az európai munkajogban (Phd. értekezés tézisei). ELTE Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék, 2011, 2.

⁴²¹ Degryse, C and Tilly, P: 1973-2013: 40 years of history of the European Trade Union Confederation. Brussels: ETUI, 2013, 92.

⁴²² Európai szociális partnerek. In.: A munkaadó lapja, 2013/12. (Letöltés ideje: 2019. 09. 30.), <https://munkaugylevek.hu/2003/12/europai-szocialis-partnerek/>

⁴²³ <https://munkaugylevek.hu/2003/12/europai-szocialis-partnerek/> i.m.

⁴²⁴ European Trade Union Confederation

vitális és eredményes a szociális partnerség, a világ legsikeresebb, legellenállóbb és legversenyképesebb országai.⁴²⁵

Ahogy arról a fentiekben szó esett, az Európai Unió működéséről szóló szerződés (továbbiakban: EUMSZ) 154-155. cikkei adta felhatalmazás alapján az európai szociális partnerek egymással ún. keret-megállapodásokat is köthetnek. Az uniós szinten megkötött megállapodásokat a szociális partnerek sajátos eljárásainak és gyakorlatának megfelelően, vagy pedig — a 153. cikk hatálya alá tartozó kérdésekben — az aláíró felek együttes kérelmére, a Tanács által a Bizottság javaslata alapján hozott határozattal (aminek a formája eddig minden esetben irányelv volt) kell végrehajtani.

Összegezve a hivatkozott EUMSZ rendelkezéseket: az Európai Bizottságnak konzultálnia kell a szociális partnerekkel, mielőtt bármilyen jogalkotási kezdeményezést tenne a szociálpolitika alakítása terén. A szociális partnerek ezt követően dönthetnek úgy, hogy inkább megállapodást kötnek egymás között. Kilenc hónap áll rendelkezésükre (kivéve, ha az érintett szociális partnerek, valamint a Bizottság együttesen úgy határoznak, hogy azt meghosszabbítják) a megállapodás megtárgyalására, melynek letelte után.⁴²⁶

1. „megállapodást köthetnek, és közösen felkérhetik a Bizottságot egy tanácsi végrehajtási határozatra irányuló javaslat előterjesztésére; vagy
2. megállapodást köthetnek, és azt saját külön eljárásaiknak és gyakorlataiknak, illetve a tagállamok eljárásainak és gyakorlatainak megfelelően végrehajthatják („önkéntes” vagy a későbbiekben „autonóm” megállapodások); vagy
3. dönthetnek úgy, hogy nem tudnak megállapodásra jutni, és ebben az esetben a Bizottság folytatja az érintett javaslattal kapcsolatos munkát.”⁴²⁷

E folyamat „ágazatközi eredményeinek” tekinthetők a következő keretmegállapodások, amelyek végrehajtására tanácsi irányelvek révén került sor:

- A Tanács 2010/18/EU Irányelve (2010. március 8.) a BUSINESSEUROPE,⁴²⁸ az UEAPME,⁴²⁹ a CEEP⁴³⁰ és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött, felülvizsgált keretmegállapodás végrehajtásáról és a 96/34/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről;

⁴²⁵ ETUC Action programme 2019-2023. 12. <https://www.etuc.org/sites/default/files/page/file/2019-06/20190621%20Action%20Programme.pdf> (Letöltés ideje: 2019.10.01)

⁴²⁶ Az EUMSZ 154. cikke.

⁴²⁷ Az EUMSZ 155. cikke alapján: <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/hu/sheet/58/sociale-dialog> (Letöltés ideje: 2019.10.12.)

⁴²⁸ Az Európai Unió legnagyobb, munkáltatói szövetségeket tömörítő ernyőszervezete (<https://www.buinesseuropa.eu>). Magyarországi érdekképviselői tagja a Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetsége (MGYOSZ).

⁴²⁹ Az 1980-ban megalakult Kézműves, Kis- és Középvállalkozások Európai Szövetsége (2018 óta SMEUnited: <https://smeunited.eu/about-us>). Magyarországi érdekképviselői tagja az Ipartestületek Országos Szövetsége (IPOSZ).

⁴³⁰ Állami és Közzolgáltatási Vállalatok Európai Központja – európai közzolgáltató, munkaadói szervezetek szövetsége, 1961-ben alakult meg (<https://www.ceep.eu/our-members/>). Magyarországi érdekképviselői tagja a Stratégiai és Közzolgáltató Társaságok Országos Szövetsége (STRATOSZ).

- A Tanács 1999/70/EK irányelve (1999. június 28.) az ESZSZ, az UNICE⁴³¹ és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról;
- a Tanács 97/81/EK irányelve (1997. december 15.) az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásról;

A fent említett második „opciónak” megfelelően a távmunkáról szóló, 2002-ben született megállapodás⁴³² volt az első, amelyet „autonóm megállapodásként” hajtottak végre, mely esetben a hatályosulás a nemzeti szociális partnerek eszközeivel történik⁴³³ (például központi, országos vagy ágazati szintű megállapodások révén, ahol ez elterjedt formája a munkaügyi tárgyú normaalkotásnak). Ezt egyéb autonóm megállapodások is követték, például a munkahelyi stresszről,⁴³⁴ a munkahelyi zaklatásról és erőszakról (2007-ben),⁴³⁵ a befogadó munkaerőpiacokról (2010-ben),⁴³⁶ valamint a tevékeny időskorról és a nemzedékek közötti szolidaritásról (2017-ben).⁴³⁷

Az EU kétoldalú (bipartit) szociális párbeszédének legfőbb fóruma ágazatközi szinten 1992 óta a Szociális Párbeszéd Bizottság (SDC).⁴³⁸ Az SDC plenáris üléseket tart (évente 3 vagy 4 alkalommal) az európai munkavállalói és munkaadói csúcsszervezetek⁴³⁹ képviselőivel, így a magyarországi szervezetek is bekapcsolódtak a munkájába.

III.2.2. A konzultáció és annak európai uniós intézményei

Az európai szociális párbeszéd kezdeti és napjainkig is az egyik legmeghatározóbb formája a konzultáció.⁴⁴⁰ Az egyes bizottságok, eljárási mechanizmusok intézményesített formát biztosítanak

⁴³¹ Európai Gyáriparosok és Munkáltatók Szervezeteinek Szövetsége, 1958-ban jött létre. 2007 óta BUSINESSEUROPE (lásd 428. sz. lábjegyzet).

⁴³² Framework agreement on telework (2002)

⁴³³ Bankó Zoltán: A távmunkával kapcsolatos jogalkotási, jogalkalmazási és foglalkoztatáspolitikai tapasztalatok Magyarországon, Magyar Munkajog E-folyóirat, 2016/2. 52.

⁴³⁴ Framework agreement on work-related stress (2004). Ezzel összefüggésben kifejezetten sikeresnek mondható a magyar implementáció, mert a munkavállalói oldal kezdeményezésére, valamint az akkori kormány érdeklődését felkeltve a keret-megállapodás egyes részei bekerültek a Munkavédelmi Törvénybe. (<http://www.liganet.hu/page/200/artID/9234/html/europai-egyezmények-magyarorszag.html>) (Letöltés ideje: 2019.10.04.)

⁴³⁵ Framework agreement on harassment and violence at work (2007)

⁴³⁶ Framework agreement on inclusive labour markets (2010)

⁴³⁷ Framework agreement on active ageing and an inter-generational approach (2017)

⁴³⁸ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=479&langId=en> (Letöltés ideje: 2019.10.01.)

⁴³⁹ A későbbiekben felsorolt reprezentatív munkavállalói és munkaadói érdekképviselések.

⁴⁴⁰ Ami általános fogalma szerint: „két vagy több, független és autonóm szereplő közötti önkéntes együttműködés, amelynek célja egymás véleményének, álláspontjának kölcsönös megismerése, befolyásolása; adott esetben közös vélemény kialakítása annak érdekében, hogy harmadik (további) felekre befolyást gyakoroljanak.” Ladó Mária - Tóth Ferenc: A konzultáció és intézményei az Európai Unióban, tagállamaiban és Magyarországon. „Közösen a jövő munkahelyeiért” Alapítvány, 2001, 5.

az európai szociális partnereknek, hogy véleményüket, érveiket és érdekeiket kifejezzék és azokat megvitassák.⁴⁴¹

III.2.2.1. Európai Gazdasági és Szociális Bizottság

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság (továbbiakban: EGSZB) az Európai Unió konzultatív szerve, ami 1957-es alapítása óta szakértői tanácsokkal látja el a főbb uniós intézményeket (Európai Bizottság, Európai Unió Tanácsa, Európai Parlament), nem a szociális párbeszéd része. Szerepe kiemelt jelentőséggel bír, amit a leginkább „kézzelfogható” módon az támaszt alá, hogy az Európai Bizottság az esetek négyötödében figyelembe veszi az EGSZB véleményét.⁴⁴² Az EGSZB egyik legfontosabb feladata, hogy „hídszerepet” töltsön be az európai intézmények és az úgynevezett „szervezett civil társadalom” között. A civil szervezetekkel való strukturált párbeszéd kialakítása révén ösztönzőleg kíván hatni azok szerepére az EU tagállamaiban és a világ más országaiban egyaránt.⁴⁴³

Az általa kibocsátott véleményeket kötelező figyelembe venni a szerződések által meghatározott területeken, illetve a Bizottság, a Tanács és a Parlament önként is konzultálhat vele. Az EGSZB saját kezdeményezésű véleményt is kibocsáthat. Tagjai a gazdasági szereplők két nagy táborát, a munkaadói és a munkavállalói oldalt, valamint a különböző társadalmi érdekcsoportokat képviselik uniós szinten.⁴⁴⁴ Nem utasíthatók, feladataik ellátása során teljes mértékben függetlenek, és az Unió általános érdekében járnak el.⁴⁴⁵ Véleményeinek elkészítését az uniós tevékenység különböző területei szerint hat szakosított szekció segíti (valamint albizottságokat is létrehozhat, hogy azok meghatározott kérdésekkel foglalkozzanak):⁴⁴⁶

- „Mezőgazdaság, vidékfejlesztés és környezetvédelem” (NAT) szekció;
- „Gazdasági és monetáris unió, gazdasági és társadalmi kohézió” (ECO) szekció;
- „Foglalkoztatás- és szociálpolitika, uniós polgárság” (SOC) szekció;
- „Külkapcsolatok” (REX) szekció;
- „Egységes piac, termelés és fogyasztás” (INT) szekció;
- „Közlekedés, energia, infrastruktúra és információs társadalom” (TEN) szekció.

⁴⁴¹ Kiss (2005): i. m. 479.

⁴⁴² <http://medosz.hu/letoltes/81> (Letöltés ideje: 2019.10.04.)

⁴⁴³ <http://www.szef.hu/nemzetkozi-kapcsolatok/kapcsolatok/ecosoc> (Letöltés ideje: 2019.10.06.)

⁴⁴⁴ https://europa.eu/european-union/about-eu/institutions-bodies/european-economic-social-committee_hu (Letöltés ideje: 2019.10.06.)

⁴⁴⁵ <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/hu/sheet/15/az-europai-gazdasagi-es-szocialis-bizottsag> (Letöltés ideje: 2019.10.06.)

⁴⁴⁶ <https://www.eesc.europa.eu/hu/sections-other-bodies> (Letöltés ideje: 2019.10.06.)

A tagállami kormányok által delegált jelölteket az Európai Unió Tanácsa nevezi ki 5 évre, akiknek megbízatása megújítható. Az, hogy az egyes uniós tagállamok hány személyt jelölhetnek az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságba, az adott ország népességétől függ. Magyarországról négy fő szakszervezeti képviselő vesz részt az EGSZB munkájában.⁴⁴⁷ Munkájukért nem kapnak fizetést, de utazási és szállásköltségeiket a bizottság fedezi. Legtöbbször továbbra is saját munkahelyükön tevékenykednek hazájukban, ami azt jelenti, hogy kapcsolatban tudnak maradni a „delegáló” szervezetekkel.

III.2.2.2. A tanácsadó bizottságok és ügynökségek

Az Európai Unió szintjén zajló konzultációnak a tripartit módon működő tanácsadó bizottságok biztosítanak szervezett keretet, emellett három úgynevezett EU-s ügynökség igazgatótanácsának munkájába kapcsolódhatnak be a szociális partnerek. A magyarországi szakszervezetek az alábbi tanácsadó bizottságokban (és a területhez kapcsolódó igazgatótanácsban) vesznek részt:

A Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Tanácsadó Bizottság⁴⁴⁸ és az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség Igazgatótanácsa⁴⁴⁹

Az Európai Unió szintjén két, szakszervezeti részvétellel működő tripartit irányítású intézmény foglalkozik a munkavédelmi politikák kérdéseivel. A munkavédelmi (luxemburgi) tanácsadó bizottság az Európai Bizottság ezirányú szabályozásokat előkészítő, megvalósító és értékelő munkáját segíti, míg a (bilbaói) munkavédelmi ügynökség a közösségi politikák megvalósításának eszköze. A bilbaói irányító testület és a luxemburgi tanácsadó bizottság munkája a vonatkozó közösségi rendeletek által szabályozottan⁴⁵⁰ szorosan összekapcsolódik, a luxemburgi tanácsadó bizottság tagja, póttagja kerülhet a bilbaói ügynökség irányító testületébe. Ezzel biztosított, hogy a politikai, az Európai Bizottsággal kapcsolatos munka és a megvalósításban, a portfólióba tartozó ügyek előre vitelében való részvétel hatékony legyen mindhárom oldal részéről.

⁴⁴⁷ A 2015-2020 közötti időszakra a tagok jelölését a Kormány 1655/2015. (IX.14) Korm. határozata tette meg.

⁴⁴⁸ Advisory Committee on Safety and Health at Work

⁴⁴⁹ Administrative Board of the European Agency for the Safety and Health at Work

⁴⁵⁰ A Tanács 2005. június 24-i 1112/2005/EK Rendelete az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség létrehozásáról szóló 2062/94/EK rendelet módosításáról

Az Európai Szociális Alap (ESZA) jelentős mértékben hozzájárul az intelligens, fenntartható és inkluzív növekedés uniós stratégiájához, és az Európai Unió költségvetésének számottevő részét teszi ki.⁴⁵² A Tanácsnak fontos szerepe van mind az ESZA források felhasználásával kapcsolatos szakpolitikai vélemények megfogalmazása, így kvázi azok formálása, mind a közvetlen finanszírozási mechanizmusok vonatkozásában. A Bizottságban áttekintésre kerülnek a tagállami döntési mechanizmusokkal kapcsolatos kérdések is, például az adott operatív programok monitoring bizottságainak működésével kapcsolatos tapasztalatok, így különösen a szociális partnerek részvétele és véleményformálási lehetősége. A tagállamoknak ún. monitoring bizottságokat kell felállítaniuk és tagjait kinevezniük annak ellenőrzésére, hogy a strukturális és beruházási alapokból származó forrásokat⁴⁵³ felhasználó operatív programok végrehajtása és a célkitűzések előrehaladása megfelelően történik-e. Hazánkban jelenleg a 10 operatív program⁴⁵⁴ mindegyike külön Monitoring Bizottsággal rendelkezik, amely az Operatív Program legfelsőbb szintű koordinációs és stratégiai döntéshozó testülete. A Bizottság a civil szervezetek, a szociális partnerek, a regionális fejlesztési ügynökségek, több ellenőrző szervezet, az Európai Bizottság, valamint az érintett kormányzati szervek képviselőiből áll.

Az ESZA forrásokkal kapcsolatban meg kell említenünk azt is, hogy Magyarországon a csatlakozást követően rendelkezésre állnak kifejezetten olyan támogatási lehetőségek, amelyek a szociális partnerek, így a szakszervezetek számára is elérhetőek. Ilyenek a nemzeti keretekben elérhető finanszírozási források (lásd a hazai 2007-2013 között futó TÁMOP, a 2014-2020 támogatási ciklusban⁴⁵⁵ pedig GINOP pályázatokat), a nemzetközi szakszervezeti szövetségek által benyújtott programokra elosztott források és az általános hozzáférésű, ún. „brüsszeli kiírású” pályázatok, amelyekre az egyes nemzeti keretek között működő szakszervezetek/szociális partnerek által alkotott nemzetközi pályázati teamek (konzorciumok) adhatnak be támogatási kérelmet.

A hazai szakszervezetek országos és ágazati szinten szinte mindegyik lehetőséggel éltek az elmúlt években; legtöbb esetben a munkáltatói érdekképviselletekkel, konzorciumi együttműködés keretében. Ezeknek a pályázatoknak köszönhetően építettek ki országos, ingyenes

⁴⁵¹ European Social Fund Committee

⁴⁵² Európai Bizottság: 2014–2020-as programozási időszak. Monitoring és értékelés az európai kohéziós politikában. Európai Szociális Alap. <https://www.palyazat.gov.hu/download.php?objectId=71723> (Letöltés ideje: 2019.10.06.)

⁴⁵³ Ezek az Európai Regionális Fejlesztési Alap, az Európai Szociális Alap, a Kohéziós Alap, az Európai Mezőgazdasági Vidékfejlesztési Alap és az Európai Tengerügyi és Halászati Alap

⁴⁵⁴ https://www.palyazat.gov.hu/az_europai_bizottsag_altal_elfogadott_operativ_programok_2014_20 (Letöltés ideje: 2019.10.13.)

⁴⁵⁵ Az EU hétéves költségvetési ciklusokat határoz meg.

jogsegélyhálózatot;⁴⁵⁶ valósítottak meg munkavédelmi pályázatokat;⁴⁵⁷ vagy éppen bővítették a szervezeti kapacitásait.⁴⁵⁸ Olyan „sajátos” pályázatok is megvalósultak,⁴⁵⁹ melyek korábban működő állami mechanizmusokat váltottak fel, autonóm, a szociális partnerségben gyökerező módon. A Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat célja a kollektív munkaügyi érdekvitában álló felek között a bizalom helyreállítása, a konfliktushelyzet megszüntetése, a munkahelyi béke megőrzése, illetve helyreállítása, a munkaügyi kapcsolatok kultúrájának javítása. E név alatt – egy európai uniós pályázatnak köszönhetően – a szociális partnerek (az Innovációs és Technológiai Minisztérium⁴⁶⁰ együttműködésével) a kollektív munkaügyi érdekviták megoldásának országos, egységes elveken nyugvó, szakmailag független támogató rendszerét alakították ki.⁴⁶¹

Munkavállalók Szabad Mozgása Tanácsadó Bizottság⁴⁶²

A Bizottság 1968-ban került felállításra az EU Tanácsadó Bizottságainak (a továbbiakban Bizottság) sorában. Tagállamonként hat tag vehet részt a Bizottság munkájában (2-2-2 kormányzati, munkáltatói és munkavállalói képviselő). A szociális partnerek tagállami képviselőit a tagállamok munkáltatói és munkavállalói érdekképviselői szervei delegálják (hivatalosan a kormányokon keresztül). Az európai szintű szociális partnerek is részt vesznek az üléseken, elsősorban koordinálják az egyes oldalak képviselőinek álláspontját, az egyes tagállami képviselők azonban ettől eltérő álláspontokat is megfogalmazhatnak és képviselhetnek. A Bizottság működésében a résztvevők egyenrangúak, az ülésen minden egyes résztvevőnek joga van felszólalni, véleményt mondani, vagy kérdést feltenni.

A Bizottság célja, feladata és hatásköre:

- az EU Bizottságot segíti a munkavállalók szabad áramlására vonatkozó EU jog tagállami végrehajtásának/alkalmazásának vizsgálatában,
- segíti a tagállamok munkaügyi/foglalkoztatási politikájának koordinálását azzal a céllal, hogy egy egységes EU munkaerőpiac jöjjön létre és működjön,
- a Bizottság által vizsgált témakörök elsősorban:⁴⁶³

⁴⁵⁶ Jogpont, Jogpont+, Jogpont+Mini és a Jogpontok konstrukciók (TÁMOP és GINOP konstrukciók keretében).

⁴⁵⁷ GINOP-5.3.4. pályázatok

⁴⁵⁸ TÁMOP-2.5.3.A és TÁMOP-2.5.3.C pályázatok

⁴⁵⁹ A GINOP 5.3.3-15 és GINOP 5.3.3-18-as pályázati konstrukción belül

⁴⁶⁰ Korábban a Pénzügyminisztérium, illetve a Nemzetgazdasági Minisztérium közreműködésével

⁴⁶¹ Kun Attila – Bankó Zoltán – Szabó Imre Szilárd: A munkaügyi tanácsadó és vitarendező szolgálat In: Glavanits, Judit (szerk.) A gazdasági jogalkotás aktuális kérdései, Dialóg Campus Kiadó, 2019, 141-152.

⁴⁶² Advisory Committee on Free Movement of Workers

⁴⁶³ Az Európai Parlament és a Tanács 2011. április 5-i 492/2011/EU Rendelete a munkavállalók Unión belüli szabad mozgásáról III. fejezet, 1. szakasz.

- a) információcsere a tagállami és az európai munkaerőpiac fejlődéséről, fejlesztési lehetőségeiről,
- b) a munkavállalók áramlásának figyelemmel kísérése és elősegítése a tagállamok között, a munkavállalók szakmai képzésének fejlesztéséhez eszközök találása,
- c) minden olyan segítség nyújtása, amely a munkavállalók és családtagjaik munkaerőpiacok közötti mozgását megkönnyíti,
- d) figyelemmel kíséri egyúttal a szabad mozgás jogszerűségét, az ehhez kapcsolódó EU bírósági döntéseket, s szükség esetén javaslatot fogalmaz meg új EU szintű szabályozásra, vagy egyéb EU szintű akcióra, ennek a tevékenységnek a központjában a munkavállalók, munkakeresők és családtagjaik közötti egyenlő bánásmód garantálása, s a diszkrimináció tilalma áll,
- e) részt vett és folyamatosan részt vesz az EURES program⁴⁶⁴ fejlesztésében,
- f) javaslatot fogalmaz meg a szabad mozgást elősegítő tájékoztató anyagok kidolgozására, készítésére, terjesztésére, s megvizsgálja ezek gyakorlati hatását,
- g) vizsgálja a harmadik országok munkavállalói bevonásának lehetőségét és feltételeit is,
- h) figyelemmel fogja kísérni az újonnan felállított Európai Munkaügyi Hatóság⁴⁶⁵ működését.

A Bizottság működése:

- Évente 2-3 alkalommal ül össze (indokolt esetben további konferenciák, szemináriumok szervezésére is sor kerülhet).
- Az üléseket az EU Bizottság hívja össze, finanszírozza, végzi az összes adminisztratív teendőt, elnöklí az üléseket és szakértői az egyes napirendi pontokhoz szakmai anyagot készítenek, amelyeket az ülésen röviden be is mutatnak. A Bizottság előkészítő anyagaihoz a résztvevők véleményt mondhatnak, javaslatokat fogalmazhatnak meg és kérdéseket tehetnek fel az EU Bizottság képviselőinek. A napirenden szereplő kérdésekben az EU bizottság is kérhet tájékoztatást a tagállamoktól, s a szociális partnerektől. A résztvevők külön is felvethetnek számukra fontos témákat.

⁴⁶⁴ Az EURES (European Employment Services – Európai Foglalkoztatási Szolgálat) az uniós tagállamok, valamint Svájc és az EGT országainak foglalkoztatási szolgálataiból álló információs és tanácsadó hálózat, amelynek célja az országok közötti munkaerő-áramlás elősegítése.

⁴⁶⁵ Az ELA feladata főként az lesz (2019. év végén kezdi meg a működését), hogy tájékoztatást nyújtson álláslehetőségekkel, letelepedéssel, munkavégzéssel kapcsolatban, közvetítsen a több országot érintő jogvitákban, támogassa a tagállami hatóságok közötti együttműködést, a fellépést a szociális és munkaügyi szabályokkal való visszaélések ellen, segítse az EU-n belüli méltányos munkaerő-mobilitást.

- Az EU Bizottság a saját, vagy/és a résztvevők javaslata alapján tanulmányokat, elemzéseket készítenek.

Szakképzési Tanácsadó Bizottság⁴⁶⁶ és az Európai Szakképzés-fejlesztési Központ Igazgatótanácsa (CEDEFOP)⁴⁶⁷

A Szakképzési Tanácsadó Bizottság működésével közvetlenül segíti az Európai Bizottságot e közös szakképzési politika konkrét megvalósításában, annak felkérésére vagy saját kezdeményezése alapján.⁴⁶⁸ A CEDEFOP tripartit ügynökség, amelynek alaptevékenységéhez tartozó feladatokat szakértők látják el. Figyelemmel kíséri a munkaerő-piaci trendeket, valamint segíti az Európai Bizottságot, az EU-országokat, valamint a munkáltatói és a munkavállalói szervezeteket abban a törekvésükben, hogy a képzési kínálat mindenütt a lehető legjobban tükrözze a munkaerőpiacon jelentkező szükségleteket.⁴⁶⁹

A Szociális Biztonsági Rendszerek koordinációjával foglalkozó Tanácsadó Bizottság⁴⁷⁰

A tagállami szociális partnerek és kormányok részvételével (1-1-1 fő) működő tanácsadó bizottságnak az Európai Bizottság vagy az igazgatási bizottság felkérésre vagy saját kezdeményezésére joga van megvizsgálni a szociális biztonsági rendszerek koordinációjára vonatkozó közösségi rendelkezések különösen a személyek egyes csoportjai tekintetében történő végrehajtásából eredő általános kérdéseket vagy elvi kérdéseket vagy problémákat; az ilyen ügyekre vonatkozó véleményt kialakítani az igazgatási bizottság számára, és javaslatokat tenni az említett rendelkezések felülvizsgálatára.⁴⁷¹

Európai Alapítvány az Élet- és munkakörülmények javításáért Igazgatótanácsa (EUROFOUND)⁴⁷²

Az Eurofound az élet- és munkakörülmények javításával foglalkozó uniós ügynökség.⁴⁷³ Az elsősorban kutató- és szakpolitikai tanácsadó intézet a tagállamok munkaadóinak, munkavállalóinak és kormányainak képviselőiből álló igazgatótanácsa évente kétszer ülésezik. Az Eurofound összehasonlító, független kutatást végez, amely a gyakorlati tapasztalatot vizsgálja, és azonosítja a

⁴⁶⁶ Advisory Committee on Vocational Training

⁴⁶⁷ Management board of the European Center for the Development of Vocational Training

⁴⁶⁸ A Tanács 1963. április 2-i 63/266/EGK Határozata a közös szakképzési politika megvalósítása általános elveinek megállapításáról

⁴⁶⁹ https://europa.eu/european-union/about-eu/agencies/cedefop_hu (Letöltés ideje: 2019.10.02.)

⁴⁷⁰ Advisory Committee for the Coordination of Social Security Systems

⁴⁷¹ Az Európai Parlament és a Tanács 883/2004/EK Rendeletének 75. cikke

⁴⁷² Administrative Board of the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

⁴⁷³ <https://www.eurofound.europa.eu/> (Letöltés ideje: 2019.10.13.)

szociál-, foglalkoztatási és munkával kapcsolatos szakpolitikákban bekövetkező sikeres változás tényezőit.⁴⁷⁴

III.2.3. Az ágazati szociális párbeszéd

Az EUMSZ 152. cikkének értelmében az Európai Unió (EU) elismeri és támogatja a szociális partnerek európai szintű szerepvállalását, valamint önállóságuk tiszteletben tartása mellett elősegíti a szociális partnerek közötti párbeszédet.

Az uniós szabályozás szerint az ágazati szakszervezeteknek és munkaadói szervezeteknek meg kell felelniük bizonyos feltételeknek,⁴⁷⁵ így:

- konkrét ágazathoz vagy szakmához tartoznak és európai szinten is szervezettek;
- olyan szervezetekből állnak, amelyek maguk is részei a tagállamok szociális partneri struktúráinak, és jogosultak megállapodások tárgyalására, és amelyek több tagállamban reprezentatívak;
- megfelelő jogosultsággal rendelkeznek a konzultációs folyamatban való részvételhez.

Az ágazati párbeszéd „szintjének dinamikáját, vitalitását legjobban az mutatja, hogy vajon maguk a szociális partnerek mennyiben kívánnak élni a közösségi jog által biztosított lehetőségeikkel.”⁴⁷⁶ Az európai szociális párbeszéd ágazati szintű alapja ugyanis „kizárólagosan az ágazati szociális partnerek önálló kezdeményezése, közös akarata – amelyhez az Európai Bizottság csak szakmai, politikai és pénzügyi támogatást ad”.⁴⁷⁷

1998-ban a Bizottság sajátos struktúrák felépítése mellett döntött: ezek lettek az „ágazati szociális párbeszéd bizottságok”. Az európai szinten megvalósuló ágazati szociális párbeszédet az európai munkaadók és munkavállalók képviselői gazdasági ágazatonkénti csoportokban folytatják. Ez a párbeszédnek és a tárgyalásoknak egy olyan szintjét jelenti, amely lehetővé teszi az egyes ágazatok speciális problémáinak jobb megértését. A 98/500/EK határozat alapján negyven szakmai ágazatban állítottak fel bizottságokat, amelyek lefedik az európai gazdasági tevékenység legjelentősebb területeit. E bizottságok véleményét kikérlik a szociális következményekkel járó, közösségi szintű fejleményekről. 2013. óta már 42 különféle bizottság fedi le Európa-szerte a szektorokat.⁴⁷⁸ Az ezekben a szektorokban működő cégek méretükben és a munkavégzésük mértéke szerint is nagyban eltérhetnek. Ennél is nagyobb különbség az, hogy néhány ágazatot (mint például a mezőgazdaságot

⁴⁷⁴ <https://www.eurofound.europa.eu/hu/about-us/who-we-are/faq> (Letöltés ideje: 2019.10.23.)

⁴⁷⁵ A Bizottság 1998. május 20-i 98/500/EK határozata, 1. cikk.

⁴⁷⁶ Ladó Mária: Az európai szociális párbeszéd – ágazati szinten. In: Szociális párbeszéd új keretek között. FSHZ Társadalmi Párbeszéd Központ, 2008, 44.

⁴⁷⁷ Ladó i.m. 45.

⁴⁷⁸ Létezik például mezőgazdasági, fémipari, szállítási, cukoripari, kórházi, élő előadásokkal foglalkozó, textilipari és cipőipari stb. bizottság. Degryse, C and Tilly, P. i.m. 102.

és a szállítást) jobban befolyásolnak az európai irányelvek, mint másokat (például a fodrászati és kórházi ágazatokat).⁴⁷⁹ Ráadásul több ágazatnak hatalmas nemzetközi, globális versennyel kell szembesülnie, míg másoknak nem. Ezek a tények segítenek illusztrálni, hogy az ágazati szociális párbeszéd miért teljesen eltérő az egyes szektorokban.⁴⁸⁰ Megjegyzendő az is, hogy az ágazati föderációknak esetenként több tucat tagállami ágazati szervezet munkáját kell koordinálniuk. A tagállami partnerek eltérő hagyományokkal rendelkeznek, különböző mértékben felkészültek érdekeik képviselésére (ez különösen igaz az újonnan csatlakozott államokban működő érdekképviselésekre), ahogyan az is, hogy tagállami szociális párbeszéd állapota (így a támogatói környezet) is meglehetősen differenciált, és a legtöbb témakörben, ha nem is ellentétes, de eltérő véleményt képviselnek.

Ezt az egyébként is összetett viszonyrendszert „az Európai Unió 2004. és 2007. évi bővítése tovább bonyolította,”⁴⁸¹ hiszen egyrészt megnövekedett a tagállami szociális partnerek száma, másrészt az új tagállamok ágazati szociális partnerei nem minden esetben tudnak eleget tenni az elvárásoknak. „Főként az érintettekkel folytatott beszélgetések alapján úgy véljük, hogy az új tagállamok ágazati szociális partnerei csak korlátozott mértékben kapcsolódtak be az ágazati szintű európai szociális párbeszédbe.”⁴⁸² Mindez azért is kiemелendő, mert a folyamatban résztvevőknek sajátjuknak kell tekinteniük az európai szinten kidolgozott – egyébként igen jelentős volumenű – közös állásfoglalásokat, ajánlásokat és megállapodásokat, és azokat az adott tagállam munkaügyi kapcsolataihoz és munkajogi szabályozásához igazodó módon végre kell hajtaniuk.⁴⁸³

Ez a párbeszéd elsősorban az 1990-es években indult, az ESZSZ-hez tartozó, európai szakszervezetek szervezetei nagy szerepet vállaltak ebben a tekintetben: az EPSU a közszolgáltatásért, az UNI Europa a szolgáltatásokért és a kommunikációért, az IndustriAll a fémiparért, a bányaiiparért, a vegyiparért és az energiaiparért stb. és az ETF a közlekedésért stb. felel. 2013 óta több mint 700 közös dokumentumot fogadtak el ennek az ágazati szociális párbeszédnek a keretében. Ezek több kategóriába tartoznak: néhány jogilag kötelező érvényű megállapodás (a tengerjáró személyek munkaidejéről, a polgári repülési szektor utazó személyzete munkaidejének megszervezéséről, a kórházi szektorban előforduló sérülések megelőzéséről, a vasúti szektorban dolgozó mobil munkavállalók munkakörülményeiről, a fodrászati szektor foglalkozás-egészségügyi védelméről stb.), nemzeti szervezeteknek tett közös „ajánlások” (mint például magatartási kódexek, cselekvési keretek és iránymutatások stb.), európai intézményeknek címzett nyilatkozatok és közös álláspontok (a szektor egy adott európai kezdeményezéséről kialakított álláspontjának keresztülviteléhez) és

⁴⁷⁹ Degryse, C and Tilly, P i.m. 102.

⁴⁸⁰ Degryse, C and Tilly, P i.m. 102.

⁴⁸¹ Ladó i.m. 55.

⁴⁸² Ladó i.m. 45.

⁴⁸³ Ladó i.m. 55.

eszközök (például képzési intézkedések).⁴⁸⁴ Általánosságban véve az ágazati szociális párbeszéd fő céljai az egyes szektorok munkáltatói és munkavállalói közötti megállapodások kialakítása, kísérlet az európai politika alakítására, nemzeti szervezeteknél való javaslattevés közös prioritásokra és a szóban forgó szektor közös eszközökkel és/vagy közös munkaprogrammal való ellátására.

Az ágazati párbeszéd bizottságok évente legalább egy alkalommal üléseznek. Ezek a bizottságok 64 tagból állnak. Az elnökséget általában felváltva látja el a szakszervezetek vagy a munkaadói szervezet egy képviselője vagy – kérésük alapján – a Bizottság képviselője.

⁴⁸⁴ Degryse, C and Tilly, P. i.m. 103.

IV. rész. A hatályos hazai jogi szabályozás

„*A szakszervezetek szabályozása meglehetősen felemásra sikerült*” - vonja le a végső következtetést a hatályos joganyagról Kiss György „*A szakszervezetek jogdogmatikai helyzete és jogpolitikai lehetőségei a magyar munkajogi szabályozás alapján 1992-től napjainkig*” című,⁴⁸⁵ 2015-ben megjelent tanulmányában. Ugyanitt teszi fel a kérdést, hogy „*ha a szakszervezet társadalmi szervezet, mennyiben indokolt, illetve szükségszerű a szabályozása?*”⁴⁸⁶

Magyarország 1949-től az Alkotmányban,⁴⁸⁷ majd 2011-től az Alaptörvényben mondta ki a szervezkedési szabadság alapelvét. Az 1989. évi XXXI. törvénnyel módosított Alkotmány 70/C. § (1) bekezdése „*kifejezett rendelkezéssel biztosította az érdekvédelmi célú szervezetek alakítására és az ilyen szervezetekhez való csatlakozáshoz való jogot.*”⁴⁸⁸ Az Alkotmány az egyesülési jogot immár nem korlátozta ideológiai szempontok által vezérelve a dolgozókra,⁴⁸⁹ hanem azt, mint mindenkit megillető alapvető jogot ismerte el, meghatározva annak korlátait.⁴⁹⁰ Az Alkotmánybíróság ítélkezési gyakorlata szerint e jog „*az általános egyesülési jognak az érdekképviselési szerveződésekre vonatkoztatott kifejeződése*”,⁴⁹¹ vagyis „*az Alkotmánybíróság az EU Alapjogi Charta szellemiségét megelőlegezve az egyesülési jogból származtatta a szervezkedésre való jogot.*”⁴⁹²

Az Alaptörvény VIII. cikke szerint mindenkinek joga van szervezeteket létrehozni, és joga van szervezetekhez csatlakozni, ami magában foglalja a szakszervezeteket és más (érdek)képviselési szervezeteket is. A rendelkezés ugyanakkor már nemcsak a szervezet létrehozását és az ahhoz való csatlakozást védi alkotmányosan, hanem a szervezetek

⁴⁸⁵ Kiss György: A szakszervezetek jogdogmatikai helyzete és jogpolitikai lehetőségei a magyar munkajogi szabályozás alapján 1992-től napjainkig. In: Szakszervezetek és kollektív szerződések az új Munka Törvénykönyvében. MTA-PTE Összehasonlító és Európai Foglalkoztatáspolitikai és Munkajogi Kutatócsoport, 1. Akadémiai Kiadó, Budapest. 2015. 11-45.

⁴⁸⁶ Kiss (2015) i.m. 31.

⁴⁸⁷ Az 1949. évi XX. törvény

⁴⁸⁸ Juhász Gábor: A gazdasági és szociális jogok védelme az Alkotmányban és az Alaptörvényben. Fundamentum, 2012/1. 40.

⁴⁸⁹ Ennek alapjait és történetiségét lásd a dolgozat 1. részében.

⁴⁹⁰ Czuglérné-Mélypataki i. m. 18-19. Az Alaptörvény XVII. cikk (1) és (2) bekezdései

⁴⁹¹ 14. 58/1997. (XI. 5.) AB határozat, ABH 1997, 349-350.

⁴⁹² Juhász i.m. 40.

tevékenységét is, amely értelmezhető az alkotmányos védelem egyfajta bővítésének (többlatszabályozásának) is. Új elem az Alaptörvényben, hogy nem csak az egyesülési jogot védi, hanem a kollektív munkajogot is.⁴⁹³ A munkaügyi kapcsolatok „*alkotmányos garanciáinak szabályozása olyan terület, ahol az Alaptörvény szabályozási megoldásai egyértelmű előrelépést mutatnak az Alkotmányéhoz képest.*”⁴⁹⁴

Az alkotmányos védelemmel összefüggésben ugyanakkor – az eltelt idő rövidsége miatt is érthető módon – az alkotmánybírói gyakorlat egyelőre adós annak tisztázásával, hogy ez a az érdekvédelmi szervezetek tevékenységei közül melyekre terjed ki meghatározott módon.

IV.1. A szakszervezetek polgári jogi jogállása. Az egyesületekre vonatkozó szabályozás

Magyarországon a szakszervezetek az egyesület jogi formájában végzik tevékenységüket, annak egy különös típusaként, így elismeréséhez először az egyesületi „minőség” jogi feltételeit kell teljesítenie. A doktori értekezés 2. részében hivatkozott ILO joganyagból és a hatályos hazai jogi szabályozásból⁴⁹⁵ következően nem az elnevezésétől válik egy társadalmi szervezet szakszervezetté, ahogyan az az értekezés 1. részében kifejtésre került, hanem alapszabályában rögzített célja miatt, mely a munkavállalók munkaviszonnyal kapcsolatos érdekeinek előmozdítása és védelme. 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 (továbbiakban: Ptk.) egyesületekre vonatkozó rendelkezéseit,⁴⁹⁶ illetve a 2011. évi CLXXV. törvényt az egyesülési jogról, a közhasznú jogállásról, valamint a civil szervezetek működéséről és támogatásáról (továbbiakban: Ectv.). Fontos kihangsúlyozni, hogy noha a szakszervezetek (és maga a „szakszervezeti mozgalom”) a köznyelvben a civil szervezetekhez vannak sorolva, jogi értelemben, az Ectv. 2. § 6. pontja alapján nem minősülnek annak. A hatályos szabályozást több

⁴⁹³ Gáva Krisztián – Smuk Péter – Téglási András: Az Alaptörvény értékei, Tudástár Budapest, Dialóg Campus Budapest, 2017, 77.

⁴⁹⁴ Juhász i.m. 40.

⁴⁹⁵ 2011. évi CLXXV. tv. 4. §. (1).

⁴⁹⁶ Az egyesületekre vonatkozó részletszabályokat a Ptk. 3:63–3:87. §-ai tartalmazzák.

szakszervezet illeti kritikával, önálló szakszervezeti törvény megalkotását sürgetve,⁴⁹⁷ amely egyszerre szabályozná a polgári jogi jogállási és a munkajogi kérdéseket.

A Ptk. 3:63. § (1) bekezdése értelmében az egyesület a tagok közös, tartós, alapszabályban meghatározott céljának folyamatos megvalósítására létesített, nyilvántartott tagsággal rendelkező szervezet. A szakszervezetek úgy alakulnak meg,⁴⁹⁸ hogy legalább tíz alapító tag kimondja az egyesület megalakítását a szakszervezet alakuló ülésén, elfogadja az alapszabályát, és megválasztja vezető tisztségviselőit. Ezt követően a szervezet képviselőjének kérnie kell a szakszervezet bírósági nyilvántartásba vételét. A kérelmet hatvan napon belül, a meghatározott formanyomtatványon kell benyújtani (egyesület nyilvántartásba vétele iránti kérelem), ehhez csatolni kell még az alakuló ülés tartása esetén annak jegyzőkönyvét,⁴⁹⁹ jelenléti ívét,⁵⁰⁰ az alapító tagok nevével, lakóhelyével és aláírásával ellátott, az alapszabály mellékletét képező tagjegyzéket, a szakszervezet alapszabályát, a tisztségviselők elfogadó nyilatkozatát, valamint a székhelyhasználat jogcímét igazoló okirat másolatát. A kérelmet a szervezet székhelye szerint illetékes törvényszéken kell benyújtani. A szervezet székhelye az az ingatlan, ami a szervezet központi ügyintézési helyéül szolgál, ahol az egyesület a részére küldött hivatalos küldeményeket átveszi. Az elektronikus úton benyújtott, nyilvántartásba vétel iránti kérelméhez csatolt létesítő okirat alapján a bíróság a kérelmet az érkezését követő 15 napon belül határoz. A szabályos bírósági nyilvántartásba vételnek a szakszervezet jogi személyisége keletkezése és a jogok gyakorlása szempontjából munkajogi jelentősége is van. A Legfelsőbb Bíróság ítélete kimondta,⁵⁰¹ hogy a kollektív szerződés megkötésének feltétele a szakszervezet nyilvántartásba vétele, ugyanis megkötésére kizárólag akkor van lehetőség, ha a szerződést kötő felek, mint jogalanyok léteznek, azaz a szakszervezetet a bíróság már jogerősen bejegyezte.

Mindemellett a szakszervezet autonóm működésébe tartozik, hogy milyen belső szervezettel, struktúrával kíván működni, ezeket az alapszabályában (az egyesületekre vonatkozó joganyag minimális tartalmi követelményének megfelelően) szabadon alakíthatja ki. Ennek elkerülhetetlenül fontos szerepe van a munkajog területén, a jogaik gyakorlásában is [lásd később a tisztségviselői kör, az (alap)szervezeti struktúra és a működési terület(ek)

⁴⁹⁷ Ld. pl. A Szakszervezetek Együttműködési Fórumának Programja:

https://szef.hu/attachments/article/3412/04_00_A%20Szakszervezetek%20Egy%C3%BCttm%C5%B1k%C3%B6d%C3%A9si%20F%C3%B3ruma-program.pdf (Letöltés ideje: 2019. 12. 15.)

⁴⁹⁸ A Ptk. 3:64. § rögzíti az egyesület alapításának feltételeit

⁴⁹⁹ Amennyiben alakuló ülésre nem került sor, akkor a tagok alapszabályt elfogadó egybehangzó akaratnyilatkozatát tartalmazó okiratot.

⁵⁰⁰ Amennyiben alakuló ülésre nem került sor, akkor az alapszabály mellékletét képező tagjegyzéket.

⁵⁰¹ BH2011. 261.

kialakításánál]. A taggá válás nem lehet automatikus, az alapszabálynak meg kell határoznia, kik lehetnek a szakszervezet tagjai, hogyan keletkezik a tagsági (jog)viszony, a szakszervezet mely szerve (például elnökség, taggyűlés) vagy szervezeti egysége (csoport, alapszervezet) jogosult a tag felvételére, miként szűnhet meg a tagsági (jog)viszony (különösen a kizárás feltételei és az arra vonatkozó eljárás), illetve milyen jogaik, kötelezettségeik vannak a tagoknak. Szabadon meghatározható, hogy mely személyek léphetnek be, vagy milyen területen dolgozó munkavállalók (akár konkrét munkáltatókat is rögzítve) lehetnek a szakszervezet tagjai. A Ectv. 5. §-a további feltételeket is támaszt az egyesületként, így a szakszervezetként történő minősítés érdekében. Ennek értelmében nem minősül egyesületnek a természetes személyeknek az egyesülési jog alapján létrehozott olyan közössége, amelynek működése nem rendszeres, vagy nincs nyilvántartott tagsága vagy az egyesületre vonatkozó rendelkezésekben meghatározott szervezete. A szakszervezeti jogállás feltétele összegezve tehát a rendszeres működés, a nyilvántartott tagság és a szervezeti rend.⁵⁰² A 2011. évi CLXXXI. törvény (továbbiakban: Cnytv.) a civil szervezetek bírósági nyilvántartásáról és az ezzel összefüggő eljárási szabályokról 63. § b) szerint a tagjegyzék nem nyilvános. Ez a szakszervezetekre is irányadó, tekintve, hogy a szakszervezetek az Ectv. hatálya alá tartoznak.

Az egyesülési jogot ráadásul nem csak természetes személyek, hanem jogi személyek is gyakorolhatják, így létrehozhatók a szakszervezeti szövetségek, melyeknek értelemszerűen csak önállóan bejegyzett, természetes személy tagokat tömörítő szakszervezetek lehetnek a tagjai.⁵⁰³ Ezekről fogalmilag és tartalmát tekintve is különböznek az ún. „származtatott” jogi személyek. A korábban „*meglehetősen áttekinthetetlen helyzetet*”⁵⁰⁴ próbálta meg rendezni a 2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről (továbbiakban: Ptk.) az ún. belső, vagy más kifejezéssel élve a származékos jogalanyiség (jogi személyiség) tekintetében.⁵⁰⁵ A jogi személy szervezeti egységének jogalanyiségéről a Ptk. 3:32. § rendelkezik, miszerint e szervezetekre a jogi személy általános szabályait megfelelően alkalmazni kell, tehát jogalanyiségükhöz a jogi személyek nyilvántartásába történő bejegyzésére is szükség van, így az erre vonatkozó igazolás

⁵⁰² Bankó – Berke – Kiss (2017): i. m. 713.

⁵⁰³ A 2011. évi CLXXV. törvény az egyesülési jogról, a közhasznú jogállásról, valamint a civil szervezetek működéséről és támogatásáról (továbbiakban: 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.

⁵⁰⁴ Sárközy Tamás: Szervezetek jogállása az új Ptk.-ban. *Gazdaság és Jog* 2011/3. 8.

⁵⁰⁵ Ez a lehetőség számos helyen ismert megoldást adaptál a hazai jogi szabályozásba. Érdekesség, hogy például Lengyelországban 1991 óta önálló szakszervezeti törvény szabályozza ezeket az eljárásokat. A törvény szerint szakszervezet kétféle módon alapítható (ún. *törvényes* és ún. *belső* eljárás alapján). Lásd bővebben: Piotr Grzebyk: A szakszervezetek jogi helyzete a Lengyel Kollektív Munkajogban: vállalatoknál működő szakszervezetek. *Hungarian Labour Law E-Journal* (hlj.hu). 1. évf. 1. sz. 2014. 78-90.

a bejegyzési kérelemhez csatolható. Minderre négy konjunktív feltétel teljesülése esetén van lehetőség: 1. A törvény ezt tegye lehetővé. 2. Az alapszabály rendelkezzen a szervezeti egységek jogi személyé nyilvánításáról. 3. A szervezeti egység az alapítóktól és a jogi személytől elkülöníthető szervezettel rendelkezzen. 4. A szervezeti egység az alapítóktól és a jogi személytől elkülöníthető vagyonnal bírjon. Ezek az egységek azonban nem szerepelnek önállóan a bírósági névjegyzékben, egyedül az „anya jogi személyhez” kapcsolódó „származtatott jogi személyek” listában találhatóak meg.⁵⁰⁶ Ez a belső jogalanyiség természetesen nem lehet abszolút, amihez korlátokat az „anya jogi személy” állít.

Megjegyzést érdemel, hogy a szakszervezetnek a korábbi szabályozás szerint csak magánszemélyek lehettek tagjai.⁵⁰⁷ A jelenlegi szabály értelmében jogi személy is lehet szakszervezet tagja, mely álláspontom szerint tovább bonyolítja a munkajogi szabályozást is, például a kollektív szerződések megkötésének feltételeihez kapcsolódóan (*lásd később*).

A posztoszocialista országokra különösen jellemző, hogy a szakszervezetek törvényi szabályozása kvázi „demonstrálja” a szakszervezetek jogpolitikai szerepét.⁵⁰⁸ Noha a szakszervezet jogállásának általános szabályozása a munkajog területén érdemben nem változott a 2012-es Mt. hatályba lépésével, a törvény egyes vélemények alapján alapvetően változtatja meg a szakszervezet munkahelyi jelenlétének helyzetét.⁵⁰⁹ A törvényben biztosított jogok – a korábban hatályos 1992. évi XXII. törvénytől (továbbiakban: 1992. évi Mt.) eltérően – nem általánosságban „a szakszervezeteket”, hanem a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezetet illetik meg. A szakszervezet jogait (nem érintve a szakszervezeti tisztségviselők védelmére vonatkozó rendelkezést) a hatályos Mt. csekély tartalommal tölti meg, „a jogalkotó arra a minimális szintre redukálja, amely általában megillet egy meghatározott cél érdekében működő társadalmi szervezetet.”⁵¹⁰ Álláspontom szerint szimbolikus üzenettel bír az is, hogy a szakszervezetekre vonatkozó joganyag a törvény végén kapott helyet, az üzemi tanácsokra vonatkozó szabályozást követően.

⁵⁰⁶ E helyütt: <https://birosag.hu/civil-szervezetek-nevjegyzeke> (Letöltés ideje: 2019. 08. 01.)

⁵⁰⁷ 1989. évi II. törvény az egyesülési jogról 3. § (3) bek.

⁵⁰⁸ A szocialista rendszer összeomlását követő „átmenet” okozta kihívásokról lásd: Traub-Merz, Rudolf–Pringle, Tim (eds): Trade unions in transition: From command to market economies. Friedrich-Ebert-Stiftung, Global Policy and Development, 2018.

⁵⁰⁹ Kiss (2015): i.m. 182.

⁵¹⁰ Kiss (2015): i.m. 182.

Figyelemmel arra, hogy a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (továbbiakban: Kjt.) általános háttértörvénye az Mt., így a Kjt. hatálya alatt működő szakszervezeteket megilletik a verseny- és nonprofit szférában működő szakszervezeteket érintő jogosultságok, a hatálya alatt működő szakszervezetek és szövetségeik pedig az Mt. szabályai szerint köthetnek kollektív szerződést. A közszférában az ún. szolgálati jogviszonyokra vonatkozó törvények a szakszervezeti jogok az Mt.-től eltérő, önálló szabályozást kaptak és nem szabályozzák a kollektív szerződés jogintézményét sem (ennek elemzését lásd a IV. 3. 7 fejezetnél).⁵¹¹

IV.1.1. A szakszervezeti tevékenység „határai”

Érdekes problémát vet fel, ha azt kérdezzük, hogy kiket nem képviselhet a szakszervezet? A rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII törvény (a továbbiakban: Hszt.) – a korábban hatályos szabályozástól eltérően⁵¹² - kimondja, hogy a polgári nemzetbiztonsági szolgálatok hivatásos állományának tagja szakszervezetnek nem lehet tagja, a polgári nemzetbiztonsági szolgálatoknál a hivatásos állomány érdekvédelmére szakszervezet nem működhet,⁵¹³ ezzel teljesen kizárva az egyesülési jog speciális, szakszervezeti jogának a gyakorlását. Két érdekvédelmi szervezet 2016-ban közös beadvánnyal fordult az alapvető jogok biztosához, kérve, hogy az Alkotmánybíróság eljárását kezdeményezze.⁵¹⁴ A panaszosok az alaptörvény-ellenességet a hazai és a nemzetközi jogforrásokra (az ILO 87., a 98. és a 151. számú Egyezményére) hivatkozással tartják alkotmányellenesnek. A Belügyminisztérium álláspontja szerint a szolgálati jogviszony bizalmi jellege zárja ki a szakszervezetek működését, ami egyben lehetetlenné teszi célja szerinti feladatainak ellátását is, mivel a polgári nemzetbiztonsági szolgálatoknál a munkatársak sem lehetnek tisztában más munkatársak feladataival, a foglalkoztatás körülményeivel, mivel ezek minősített adatot képezhetnek. Ezen indokolás mentén a minisztérium a szakszervezeti tagi nyilvántartásokban történő személyes adatok kezelését is ellentétesnek tartja az állomány

⁵¹¹ A teljesség igénye nélkül ebbe a körbe sorolható a 2015. évi XLII. törvény a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról (Hszt.), a 2012. évi CCV. törvény a honvédek jogállásáról (Hjt), a 2011. évi CXCIX. törvény a közszolgálati tisztviselőkről (Kttv.) vagy éppen a 2018. évi CXXV. törvény a kormányzati igazgatásról (Kit.).

⁵¹² Az 1996. évi XLIII. törvény a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról is alkalmazott korlátozásokat (281. § (1). 282. §.), melyek álláspontom szerint megfeleltek a hivatkozott ILO egyezményeknek.

⁵¹³ Hszt. 333. § (1) bek.

⁵¹⁴ Az alapvető jogok biztosának Jelentése az AJB-2047/2016. számú ügyben. Lásd még: Mélypataki Gábor: A szakszervezetek szerepe és lehetősége a közszolgálatban. Új Magyar Közigazgatás. 2018 (2). 84-85.

tagjainak többségében védett jellegével, továbbá a Jelentés szerint „nem szerencsés” a polgári nemzetbiztonsági szolgálatot teljesítő hivatásos állományú személy(ek) szakszervezeti vezetőként való közszereplése sem. Az Alapvető Jogok Biztosa vizsgálata során megállapította, hogy noha a felsorolt ILO egyezmények szűk körben (fegyveres erők és a rendőrség) engednek bizonyos kivételeket a szervezkedés szabadságának általános biztosítása alól, az ugyanakkor nem vezethető le, hogy a korlátozás a szervezetalakítás tilalmát (magyarán a jog totális kiüresítését) jelentse, ugyanis a nemzeti jogalkotónak biztosítania szükséges az alapjog gyakorlási minimumot. A Jelentés azt is megjegyzi, hogy ezen kivételek nem alkalmazhatóak a polgári nemzetbiztonsági szolgálat hivatásos állományú tagjaira; tekintve, hogy a polgári nemzetbiztonsági szolgálatok mind az Alaptörvényben való rendszertani elhelyezésüket, mind funkciójukat tekintve eltérnek a fegyveres erőktől és a rendőrségtől. Az Egyezményben foglalt „kivételek” pedig nem értelmezhetőek kiterjesztő módon. Külön érdekesség, hogy mivel sem a Hszt., sem az Ectv. nem rendelkezik a területen működő szakszervezetek sorsáról, így azok a Ptk.-ban meghatározott, az egyesületek megszűnésére vonatkozó rendelkezésekkel nincsenek összhangban, ami további jogi bizonytalanságot eredményez. Noha az Alapvető Jogok Biztosa a jelentésben feltárt visszasságok orvoslása érdekében felkérte a belügyminisztert a jogszabályi környezet módosítására oly módon, hogy az tegye lehetővé az Alaptörvényben meghatározott jog gyakorlását, eddig⁵¹⁵ intézkedés (jogalkotás) nem történt.

Az értekezés 2. része tartalmazta, hogy számos ország munkajoga nyitja meg azt a lehetőséget, hogy az ún. „munkavállalóhoz hasonló jogállású” személyek érdekképviselői kollektív szerződést kössenek a megbízói, megrendelői oldal érdekképviselőivel. Hazánkban kétséges, hogy ilyen tartalmú megállapodások egyáltalán érvényesen létrejöhetnek-e és az ilyen irányú szervezkedési kísérletek is igen kezdetlegesek. 2018-ban alakult meg a Magyar Mozgóképkészítők Szakszervezete, melynek alapszabálya tartalmazza, hogy „tagjai a magyar televíziózással és filmkészítéssel, vagy más területen mozgóképkészítéssel és annak kiegészítő feladataival foglalkozó *személyek*, akik a szervezet céljaival és értékeivel egyetértenek és támogatják azt”.⁵¹⁶ A mozgóképalkotás, a film-, video-, televízióműsor-gyártás területe kifejezetten érintett a feketefoglalkoztatással összefüggő jogsértésekkel, különösen a színlelt szerződéssel történő foglalkoztatás problémájával, amely jogellenes „gyakorlatnak” a megváltoztatását tűzte ki célként a szakszervezet. Hasonló kihívások övezik a 2015-ben alakult és a személygépkocsival történő személyszállítással kapcsolatos jogszabályok átalakításáért

⁵¹⁵ 2020 tavaszáig.

⁵¹⁶ <http://mmksz.hu/wp-content/uploads/2018/04/alapszabaly.pdf> (Letöltés ideje: 2019.03.02.)

küzdő⁵¹⁷ Magyar Taxisok Szakszervezetének tevékenységét,⁵¹⁸ amely szervezet célja szerint a szervezkedési körébe tartozó „*egyéni vállalkozók, gazdasági társaságok, valamint munkavállalók (tagok) részére a vállalkozási és szolgáltatási (munkavégzési) körülményekhez kapcsolódó szakmai alapon szerveződő*” érdekképviselőt látja el. Noha a hazai jogi szabályozás – tipikusan – nem tekint munkavállalóként a taxisokra, a taxistársadalom (mint egyfajta érdekközösség) részéről időnként mégis megszervezésre kerülnek komoly érdekérvényesítéssel összefüggő nyomásgyakorló, ún. direkt munkaügyi akciók, melyek határozott nyomást jelentenek a kormányzatra is. Gondoljunk csak a legutóbbi Uber-vitára, melynek végén a személyszállítási szolgáltató a piaci pozícióit feladva vonult ki Magyarországról.⁵¹⁹

IV.2. A szakszervezeti taglétszám jelentősége az érdekegyeztetés különböző fórumain

Magyarországon a szakszervezetek szervezettségének több szempontból is különös jelentősége van. Egyrészt a munkajogi szabályozás alapján fontos jogosultságok származnak belőle: a feleknek a szakszervezet részére járó munkaidő-kedvezmény biztosításához,⁵²⁰ illetve a kollektív szerződés megkötéséhez (a kollektív szerződés-kötési jogosultság megállapításához)⁵²¹ elkerülhetetlenül tisztáznia kell a szakszervezet taglétszámát. Másrészt a taglétszám jelentősége a munkaügyi kapcsolatok különböző fórumain, az országos és a szektorális, ágazati érdekegyeztetés területén is megjelenik, noha a nemzetközi trendektől eltérően⁵²² egyre csekélyebb súllyal jön számításba (lásd a későbbiekben).

IV.2.1. A magyarországi szakszervezeti taglétszám

Hazánkban arra a kérdésre, hogy jelenleg hány tagja van a szakszervezeteknek, nehéz konkrét, hiteles adatot közölni, a becslések többnyire 250 és 350 ezres taglétszámról szólnak. Fogódzót négy statisztikai adatgyűjtés jelenthet: az Adó- és Pénzügyi Ellenőrzési Hivatal (jelenleg: Nemzeti Adó- és Vámhivatal) korábban publikált adatai, a Központi Statisztikai Hivatal

⁵¹⁷ <http://kamaraonline.hu/cikk/uj-taxisrendeletet-kovetel-a-magyar-taxisok-szakszervezete> (Letöltés ideje: 2019.03.02.)

⁵¹⁸ A területen működik még a Taxis Gépkocsivezetők Független Szakszervezete.

⁵¹⁹ Fodor T. Gábor – Nadas György – Szabó Imre Szilárd: Kollektív munkaügyi viták és az alternatív vitarendezés lehetőségei a közúti közlekedés területén. Budapest, HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., 2018, 18-20.

⁵²⁰ Mt. 274. § (2).

⁵²¹ Mt. 276. § (2).

⁵²² Collective bargaining in Europe: towards an endgame. Volume I, II, III and IV. Torsten Müller, Kurt Vandaele and Jeremy Waddington. ETUI, Brussels, 2019.

munkaerő-felmérései, az Országos Részvételt Megállapító Bizottság által közölt adatok (a közalkalmazottak vonatkozásában), illetve a szakszervezeti konföderációk által készített önbevallás (többnyire az Európai Szakszervezeti Szövetség részére), melyek mind szerepelnek a nemzetközi statisztikai adatok között.⁵²³ A KSH adatait lásd az értekezés 1. részében (oldalszám.). Az APEH által korábban publikált adatok hozzávetőlegesen a KSH számait tükrözik, míg a szakszervezeti konföderációk önbevallása – politikai szempontok szerint is érthető módon (például a nyugdíjas tagokat is feltüntetve) – ennél magasabb számot mutat.⁵²⁴ Egy szűkebb nemzetközi összehasonlítást, a rendszerváltást követően sok szempontból hasonló utat bejárt visegrádi négyeket vizsgálva a magyarországi számok némileg kedvezőtlenebb helyzetről árulkodnak. Csehország, Lengyelország és Szlovákia szakszervezeti szervezettsége is meghaladja a magyart (az OECD statisztikái alapján 21-27%-kal magasabb szervezettségi mutatóval rendelkeznek). Az európai összesített adatokat lásd az értekezés 1. részében.

IV.2.2. A magyarországi szakszervezetek „száma”

Külön elemzést érdemel, hogy ez a 300 ezer fő körüli taglétszám milyen szervezeti struktúrában oszlik meg. Találó megállapítás Rainer Girndt 2013-as tanulmányában, hogy a politikai rendszerváltás után létrejött az „ezer szakszervezet országa”.⁵²⁵ Nehéz pontos számot meghatározni arra vonatkozóan is, hogy konkrétan hány bejegyzett, jogi személyiséggel rendelkező szakszervezet működik ma Magyarországon, noha a civil és egyéb cégek nem minősülő szervezetek nyilvántartása és az országos névjegyzék közhiteles. Megjegyzem, hogy az alábbi számokból következtetés csak nagyon óvatosan vonható le, mivel azok több szempont

⁵²³ ICTWSS: Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Jelle Visser, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), University of Amsterdam (<http://uva-aias.net/en/ictwss>. Letöltés ideje: 2017. 01.04.).

⁵²⁴ A szakszervezeti taglétszámra vonatkozó további adatokat áttekintve Neumann László megállapítja, hogy az APEH által korábban közölt adatok nem térnek el szignifikáns mértékben a KSH által publikált adatsoroktól. „2001 óta a KSH munkaerő-felmérése háromévente tartalmaz egy kérdésblokkot, mely a munkavállalói érdekképviseltek szerepéről kérdezi a munkavállalókat. A mintegy 30 ezer megkérdezett személy adatait feldolgozva, a „teljeskörűsített” eredmények – nagyon jó közelítéssel – ugyanazt az eredményt adták, mint amelyet az APEH közöl a teljes populáció adatbázisa alapján, annak ellenére, hogy ezekre a kérdésekre viszonylag sok esetben érkezett »nem tudom« válasz, különösen akkor, ha az adott személy adatai – távollétében – valamelyik elérhető családtagtól származtak (KSH, 2002, 2005).” (Fazekas Károly – Köllő János: Munkaerőpiaci tükrök, MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, 68. Ellenben a szakszervezeti konföderációs önbevallás alapján összeállított ICTWSS adatbázis magasabb számokat mutat. Forrás: https://aias.s3.eu-central-1.amazonaws.com/website/uploads/ICTWSS_v6_masterfile_final_20190606.xlsx: 2001: 1 millió, 2005: 841 ezer, 2007: 796 ezer, 2008: 786 ezer, 2012: 563 ezer. (Letöltés ideje: 2019. 07. 05.)

⁵²⁵ Rainer Girndt: Magyarország szakszervezetei mozgásban: Kísérlet az erők koncentrálására, Friedrich Ebert Stiftung, Berlin 2013. 2.

miatt is torzítanak. Egyrészt a statisztikában éppúgy egy egységnek jelenik meg egy olyan szakszervezet, amelynek akár tízezer tagja van, mint az éppen 10 fős taglétszámmal működő.

A szakszervezetek pontos száma meghatározásának problematikáját az is okozza, hogy név szerinti keresés alapján sem lehet konkrét számot közölni, mivel nem minden szakszervezet nevében szerepel a „szakszervezet” kifejezés, mely összesen 984 civil szervezet esetében merül fel (ebből több mint 50 szervezet áll éppen törlés alatt és 1289 szervezetet már töröltek a nyilvántartásból). A második legnépszerűbb (leggyakoribb) szó, a „munkástanács” szerepeltetése (ami történetiségét tekintve az 1956-os forradalom idején létrejövő önszerveződő csoportosulások egyik legfontosabb típusa volt, így részint annak az ideológiának a folytatását tükrözi, másrészt a Munkástanácsok Országos Szövetsége szakszervezeti konföderációhoz történő kötődést) 196 esetben fordul elő (ebből 35 szervezet áll éppen törlés alatt és 366 szervezetet már töröltek a nyilvántartásból). A törölt szervezetek magas száma a vállalatok szerkezetátalakításával (különösen a munkáltatók jogutód nélküli megszűnésével) áll összefüggésben. Amennyiben az egyesület formája szerinti besorolás alapján szűkítjük a keresést, megállapítható, hogy a bírósági adatbázis jelentős mértékben hiányos, hozzávetőlegesen 520 szervezet esetében van megadva a szakszervezet (mint kategória), számos esetben (33 szervezet esetében) téves cél szerinti besorolás megjelölésével (az egészségügyi tevékenység ellátásától a politikai tevékenységen át az egyéb kategóriáig). További gondot okoz a pontos szám meghatározásánál, hogy az egyesület formája szerint külön vannak nyilvántartva a szakszervezeti szövetségek, melyeknél a cél szerint (munkavállalói érdekképviselő) nyilvántartott adat (alig 20 szervezet) többszöröse létezik a valóságban (saját kutatás alapján 50-80 közötti a számuk). Az eltérést a hibás cél szerinti meghatározás mellett a téves egyesületi forma szerepeltetése adja, így ezek például szakszervezetként és nem önálló jogi személy tagszervezeteket tömörítő szövetségként kerültek rögzítésre. Utóbbi még az országos konföderációknál is több esetben megjelenik.

Következtetésül tehát megállapítható, hogy az ezres vagy az azt akár több százszal meghaladó becslés nem áll távol a valóságtól, ugyanakkor azt is érdemes megjegyezni, hogy ez nem jelenti egyúttal a tényleges egyesületi működést. Erre utal, hogy tömegével fordul elő a pénzügyi beszámolók feltöltésének hiánya. Az Ectv-ben rögzített beszámolási szabályok szerint a civil szervezetek, illetve jogi személyiséggel rendelkező szervezeti egységei a működésükről, a vagyoni, pénzügyi és jövedelmi helyzetükről az adott üzleti év utolsó napjával kötelesek beszámolót készíteni a 224/2000. (XII.19.) Korm. rendelet alapján. Az Ectv. 29. § határozza

meg a beszámoló tartalmát, amely a mérleget, eredménykimutatást, kettős könyvvitelnél a kiegészítő mellékletet, illetőleg a közhasznúsági mellékletet sorolja fel. A 2019. február 1-jei állapot alapján 2017-re vonatkozóan összesen 513 szakszervezet adott be ilyen beszámolót.⁵²⁶ Ezek alapján kijelenthető, hogy számszerűen a szakszervezetek hozzávetőlegesen felének lehetnek problémái a szabályos működéssel, ugyanakkor ez elsősorban a kis létszámú, 10-50 fő közötti szervezeteket érinti, a nagyobb tagságot képviselő szakszervezeteknél ritkábban, elvétve fordulnak elő ilyen típusú hiányosságok.

Hazánkban jelenleg (a dolgozat 1. részében ismertetettek szerint) hat országos szakszervezeti konföderáció működik, melyek lefedik a szakszervezeti mozgalmi bázis jelentős részét.⁵²⁷ Új jelenség ugyanakkor, hogy az elmúlt években egyre több jelentős ágazati szakszervezet lépett a „függetlenedés” útjára, különösen a feldolgozóipar és a közlekedés területén.⁵²⁸

IV.2.3. A taglétszám különböző szempontok szerinti megoszlása

A KSH munkaerő-felmérésének adatai alkalmasak a szakszervezeti szervezettség különböző szempontok szerinti bemutatására és ebből következtetések levonására, illetve ezek az ágazati szervezettséget is bemutatják.⁵²⁹ 2015-ben a három legnagyobb szakszervezeti szervezettséggel rendelkező nemzetgazdasági ág a villamosenergia, gáz, gőzellátás, légkondicionálás (29,0%), a szállítás, raktározás (22,3%) és az oktatás (19,0%). Átlag alatti (9,0%) a munkavállalók szakszervezeti szervezettsége (a KSH adatfelvétele alapján a három legalacsonyabb szakszervezeti szervezettséggel rendelkező nemzetgazdasági ág) az információ, kommunikáció (0,9%), a mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat (1,4%), és az építőipar (2,0%) területén. A KSH adatfelvétele alapján az öt legnagyobb szakszervezeti taglétszámmal rendelkező nemzetgazdasági ág a következő: feldolgozóipar (64 883 tag); oktatás (58 693 tag); szállítás, raktározás (53 123 tag); humánegészségügyi, szociális ellátás (45 691 tag); közigazgatás,

⁵²⁶ Ebből készítette el a Policy Agenda a szakszervezeti adatbázisát: <https://www.policyagenda.hu/szakszervezeti-adatbazis-nyito/> (Letöltés ideje: 2019. 05. 02.)

⁵²⁷ Rainer Girndt – Németh Edit: Félúton a rezignáció és a felemelkedés között – Aktuális események a magyar szakszervezeti mozgalomban, Friedrich Ebert Stiftung, Budapest-Berlin, 2018. 14.

⁵²⁸ Ilyen, nagyobb taglétszámmal bíró szakszervezetek – többek között – az Audi Hungária Független Szakszervezet, a Vasúti Dolgozók Szabad Szakszervezete Szolidaritás, a Mozdonyvezetők Szakszervezete, a Városi Tömegközlekedési Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége vagy a Légiközlekedési Egyesült Szakszervezet. E szervezetek taglétszáma feltehetően meghaladja a 35-40 ezer főt.

⁵²⁹ https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_szerv9_01_28.html (Letöltés ideje: 2019. 07. 01.)

védelem; kötelező társadalombiztosítás (44 299 tag). Megjegyzést érdemel ugyanakkor az is, hogy a felmérés egyes területeken magasabb taglétszámokat mutat annál, mint amit a szakszervezetek pénzügyi beszámolója vagy például a közalkalmazottak esetében az ún. KOMT mérés (lásd a későbbiekben) tükröz (ez különösen megjelenik az oktatásügy és a humánegészségügyi, szociális ellátás területén, ahol a KSH felmérése jelentős mértékben eltérő számot mutat a Munkaügyi Kapcsolatok Információs Rendszerében elérhető adatokhoz képest).⁵³⁰ Ennek oka lehet a tagdíjak nem megfelelő beérkezése, a befizetés alóli nagy arányú mentesítés vagy a hivatásrendi kamarák, karok (melyeknek a törvény alapján mindenki a „tagja”) sokszor téves szerepfelfogása miatti fogalmi keveredés a munkavállalók részéről, azaz szakszervezetként neveznek meg kényszerképviselőt alapján létrejött szervezeteket.

Az adatok alapján megállapítható, hogy azokban az ágazatokban magasabb a szakszervezetek szervezettsége, ahol a nagyobb foglalkoztatók működnek. A vállalatméret szerinti bontásnál megállapítható, hogy ahol 50 főnél alacsonyabb a telephelyen⁵³¹ dolgozók száma, ott átlag alatti a szakszervezeti szervezettség; a 10 fő alatti munkavállalói létszámmal bíró telephelyen dolgozók esetében 4% alatti szervezettség mérhető. Ugyanakkor 50 fős telephelyi foglalkoztatotti létszám felett arányosan nő a szervezettség. 50-299 fő között 13,2%, míg ahol legalább 300 fő foglalkoztatotról beszélünk, ott 16,6% vallotta magát szakszervezeti tagnak.⁵³² Ezek az adatok semmiképp nem nevezhetők meglepőnek. A szakszervezetek érdemi tevékenységet a nagyobb foglalkoztatóknál tudnak kifejteni (a bérharcnak és a kollektív szerződések megkötésének is ezeknél van elsősorban helye és szerepe), a KKV szektorban kevés sikerrel tudnak megjelenni, melynek további lehetséges okai között a szervezeti szétaprózottság és az elérhető (vonzó) szolgáltatások hiánya szerepel. Ez az összefüggés megmutatkozik abban az esetben is, ha a szakszervezeti szervezettséget a munkáltató tulajdonformája szerint vizsgáljuk. Rendkívül alacsony számot mutatnak a tisztán magántulajdonban lévő cégek (4,7%), valamivel kedvezőbb a helyzet az önkormányzati tulajdonban lévő munkahelyeken (8,5%), míg továbbra is erős a jelenlét a tisztán állami tulajdonú munkáltatóknál (19,5%), ahol a munkaügyi kapcsolatok kultúrája hagyományosan fejlettebbnek tekinthető.⁵³³

⁵³⁰ http://www.mkir.gov.hu/tag2014/dokumentumok/2014_tablazat_2.pdf (Letöltés ideje: 2019. 08. 06.)

⁵³¹ Ezt a kifejezést a KSH használja, ugyanakkor megjegyzendő, hogy ez a fogalom statisztikai szempontból értelmezhetetlen, emellett a „telephely” és az „önálló telephely” fogalmaknak sajátos munkajogi értelme van. Lásd bővebben: Kiss (2005): i. m. 106-107.

⁵³² https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_szerv9_01_28.html (Letöltés ideje: 2019. 07. 01.)

⁵³³ https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_szerv9_01_26.html (Letöltés ideje: 2019. 07. 01.)

A KSH által történő adatgyűjtés nem csak a tagságra kérdezett rá, hanem a szakszervezeti jelenlétre is, közelebbről arra, hogy létezik-e szakszervezet az adott munkáltatónál. 2001-es adatok szerint az alkalmazottak 37%-a állította, hogy biztosan tud szakszervezet működéséről⁵³⁴ a munkahelyén, míg 2015-ben már csak 25% volt ez az arány.⁵³⁵ Ennek alapján megállapítható, hogy a szervezett munkahelyek száma az elmúlt 14 évben szignifikánsan csökkent.

A fenti számok természetesen nem csak önmagukban elemezhetők, hanem olyan szempontból is lehet megállapításokat tenni, hogy mindez milyen összefüggésben áll például a kollektív szerződéses lefedettséggel. Magyarországon jelenleg körülbelül 910 ezer⁵³⁶ munkavállaló dolgozik kollektív szerződés hatálya alatt. Ebből egy munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződésekben 630 ezer munkavállaló érintett. Így le lehet vonni azt a következtetést is, hogy Magyarországon az ún. potyautas (*free rider*) effektus kifejezetten erős, azaz az elsősorban vállalati szinten elért vívmányokból (értve itt mindenekelőtt a kollektív szerződés személyi hatályát) azok is ugyanúgy részesednek, akik nem tagjai a szakszervezeteknek. Ez ellen a szakszervezetek rendszeresen szót emelnek, különösen azoknál a munkáltatóknál, ahol jelentős a szervezettségük.⁵³⁷ A „potyautasok” számát meg lehet adni a kollektív szerződés által lefedett munkavállalók és a szakszervezeti tagok számának különbségeként.⁵³⁸ Ez az arány [amely megállapításához az összes szakszervezeti tag számából ki kell vonni az olyan jogállási törvények hatálya alatt dolgozó szakszervezeti tagokat, ahol jogszabály nem ad lehetőséget a kollektív szerződés megkötésére (Kit., Hszt., Kttv.)] magasnak mondható, 60-65% feletti. Megjegyzem ugyanakkor, hogy az MKIR által szolgáltatott adatok alapján nem lehet releváns következtetésekre jutni. Az adatbázis ömlesztett adatsorai nehezen láthatók át, illetve a kollektív szerződések nyilvántartásának naprakészsége is kérdéseket vet fel, különös tekintettel

⁵³⁴ Kelemen Melinda: Szakszervezeti taglétszám Magyarországon. http://www.liganet.hu/news/9210/Szakszervezeti_ltszm.pdf (Letöltés ideje: 2019. 07. 10.)

⁵³⁵ Kelemen i.m.

⁵³⁶ Munkaügyi Kapcsolatok Információs Rendszere (MKIR). Forrás: <http://www.mkir.gov.hu/lcinternet.php> (Letöltés ideje: 2019. 08. 01.)

⁵³⁷ A 2019-es évből lásd pl. a VDSZSZ Szolidaritás programját (2019-2023): „*Ugyanígy aktív szerepvállalásra kell törekednünk azokban a kérdésekben is, amelyek a szakszervezetek külső környezetének kedvező elmozdítását szolgálhatják. Ilyen kérdés mindenekelőtt a „potyautas szindróma” felszámolása és a hatályos munkajogi szabályozás jelentős korrekciója.*” A Vasutasok Szakszervezete is kiemeli (2019): „*Az országos érdekegyeztetés fórumain továbbra is kezdeményezzük a „potyautas” kérdés jogi úton történő megoldását, amelyre Európa szerte számos megoldást alkalmaznak.*”

Ezekről bővebben: <http://www.liganet.hu/page/316/artID/9049/html/ahol-kollektiv-szerzodeskotesi-dijat-fizetnek%E2%80%A6.html> (Letöltés ideje: 2020. 01. 05.)

⁵³⁸ Chaison, G. N. – Davale, D. G. (1992): The Choice Between Union Membership and Free-Rider Status. *Journal of Labour Research*, Vol. 13. No. 4. pp. 355-369.

arra, hogy egy új kollektív szerződés megkötését követően a szerződést kötő felek általi (minisztérium felé történő) bejelentés elmaradásához nem fűződik jogkövetkezmény.⁵³⁹

IV.2.4. A taglétszám jelentősége az érdekegyeztetés különböző fórumain

A korábban, 2011-ig működött Országos Érdekegyeztető Tanács (OÉT), a Gazdasági és Szociális Tanács (GSZT), illetve a Gazdasági Egyeztető Fórum (GEF) megszűnésével a társadalmi egyeztetés és párbeszéd színterén egy új, ágazatközi intézmény, a társadalmi párbeszéd makroszintű fórumaként aposztrofált testület jött létre. Ez a Kormánytól és az Országgyűléstől független konzultációs és javaslattevő fórum, melynek tagjai a magyarországi szakszervezetek, egyházak, gazdasági kamarák, civil szervezetek, illetve a hazai tudományos élet egyéb képviselői. Jelen tanulmány nem tér ki az érdekegyeztetés állapotára, annak minősítésére, így a *Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanács (NGTT)* elemzésére, noha a szakszervezeti szervezettség (jelenlét) ott is sajátos jelentőséggel bír.⁵⁴⁰ A Tanács tevékenységében részt vehet az a szakszervezeti szövetség, amely legalább négy nemzetgazdasági ágban és legalább tizenkét alágazatban tevékenykedő tagszervezettel rendelkezik, és legalább nyolc megyében tagszervezettel vagy tagszervezetei területi, illetve megyei szervezettel rendelkezik/rendelkeznek, továbbá tagszervezetei együttesen legalább százötven munkáltatónál rendelkeznek önálló vagy a tagszervezet alapszabálya szerinti munkahelyi szervezettel.⁵⁴¹ Konkrét taglétszámot mérő eljárás tehát nem létezik, pusztán a szervezetek országos jelenléte kerül igazolásra.

A *Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fóruma (VKF)* 2012. február 22-én alakult meg a korábbi OÉT megszűnése által keltett űr pótlására a Kormány, valamint annak a három-három munkáltatói (Általános Fogyasztási Szövetkezetek és Kereskedelmi Társaságok

⁵³⁹ 2/2004. (I. 15) FMM rendelet a kollektív szerződések bejelentésének és nyilvántartásának részletes szabályairól

⁵⁴⁰ 2011. évi XCIII. törvény a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanácsról (a továbbiakban: NGTT törvény) 4. § (8) bek. a)-ac).

⁵⁴¹ A tagsági feltételeknek való megfelelés vizsgálatára irányuló eljárás részletszabályait a Tanács Szervezeti és Működési Szabályzata tartalmazza. Ennek alapján a részvételi jogosultság igazolását a Tanács soros elnöke részére kell benyújtani az NGTT törvényben meghatározott határidőig. A részvételi jogosultság vizsgálatának lefolytatásához az alábbi dokumentumok benyújtása szükséges. 1. Nyilatkozat az NGTT törvényben foglalt részvételi jogosultságot megalapozó feltételek fennállásáról. 2. Megállapodás koalíció megkötéséről, amennyiben a feltételek elérése érdekében a munkavállalók érdekképviselői szervezetei egymással koalícióra léptek. 3. A bírósági nyilvántartási adatokat tartalmazó, 90 napnál nem régebbi bírósági kivonat; érvényes létesítő okirat. A szervezetek részvételi jogosultsága feltételeinek fennállását az oldalak két-két képviselőjével kiegészült elnökség vizsgálja. Az NGTT szervezeti és működési szabályzata elérhető itt: <http://ngtt.hu/dokumentumtar/> (Letöltés ideje: 2019. 08. 05.)

Országos Szövetsége, Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetsége, Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetsége) és munkavállalói (Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája, Magyar Szakszervezeti Szövetség,⁵⁴² Munkástanácsok Országos Szövetsége) érdekképviselőnek a részvételével, amelyeket a Kormány hívott meg. Jelenleg ez az egyetlen olyan fórum a versenyszférában, amely a tripartit párbeszéd intézményes lehetőségét nyújtja a munka világát érintő kérdésekben. Amennyiben a három oldal közös nevezőre jut egy adott kérdésben, akkor konszenzussal ajánlásokat fogadhat el, emellett felhatalmazással rendelkezik megállapodások megkötésére is (kiemelendő ebben a körben a minimálbérrel és a garantált bérminimummal kapcsolatos tárgyalások lefolytatása). A dolgozat témáját tekintve a VKF egy olyan sajátos konzultációs fórum, ahol nincsen konkrét szerepe a szakszervezeti szervezetségnek (és így a taglétszámnak sem), noha vitathatatlanul azok a szakszervezeti konföderációk a tagjai, amelyek a versenyszférában jelentős szervezetséggel bírnak.

Az Európai Unió szabályozásával összhangban megalkotásra került az ágazati érdekegyeztetésről szóló jogszabály, amely egyfajta kísérlet az európai szociális párbeszéd magyarországi „elterjesztésére”.

Az ágazati szintű párbeszéd a csatlakozást megelőzően a szociális párbeszéd magyar gyakorlatának gyenge pontja volt. „A csatlakozási tárgyalások folyamán az Európai Bizottság többször jelezte, hogy az ágazati párbeszéd fejletlensége gondot jelent. Európai mércével mérve jelentős a lemaradás az ágazati kollektív szerződések kötésében”.⁵⁴³ Magyarországon az *Ágazati Párbeszéd Bizottságok* (továbbiakban: ÁPB-k) működésének a célja, hogy a középszintű kollektív szerződéseket „megalapozza”. A Kormány ebben a párbeszédben közvetlen módon nem vesz részt, de a költségvetési törvény alapján támogatja ezeket a bizottságokat.⁵⁴⁴ Az Országos Munkaügyi Tanács 2001 februárjában döntött az ágazati érdekegyeztetés fejlesztését célzó, „Az autonóm társadalmi párbeszéd megerősítése” című

⁵⁴² Jogelődje a Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége.

⁵⁴³ Lux Judit: Ágazati párbeszéd bizottságok a Phare-program után. In: Szociális párbeszéd új keretek között. FSZH Társadalmi Párbeszéd Központ, 2008, 57.

⁵⁴⁴ Ennek alapját Magyarország 2019. évi központi költségvetéséről szóló 2018. évi L. törvény 1. melléklet XV. fejezet Nemzetközi tagdíjak, nemzetközi kapcsolattal összefüggő feladatok jogcímcsoport, ÁHT azonosítója: 244190 terhére a fejezeti kezelésű előirányzatok kezeléséről és felhasználásáról szóló 9/2018. (X. 19.) PM rendelet 1. mellékletének 22. pontjában foglalt jogcím képezi.

PHARE program⁵⁴⁵ indításáról, amelynek közvetlen célja az ÁPB-k megalakítása volt.⁵⁴⁶ Szintén ennek a programnak a keretében került megalapozásra az addig a munkaügyi kapcsolatok területén hiányosságnak számító, integrált törzsadatbázissal működő információs rendszer.⁵⁴⁷

Az ágazati párbeszéd bizottság az ágazat helyzetét, fejlődését, gazdasági és munkaügyi folyamatait érintő kérdésekkel foglalkozik. Megalakulásukkor rögzített egyik fő küldetésük az ágazati szintű kollektív tárgyalások előmozdítása lett volna. Ki lehet jelenten, hogy e céljukat az ágazati párbeszéd bizottságok nem érték el, hiszen az egyetlen, a magánbiztonsági ágazatban megkötött ágazati kollektív szerződést leszámítva (amelyet azóta fel is mondtak), új ágazati kollektív szerződés az ÁPB-k létrejöttét követően nem került megkötésre.⁵⁴⁸ Az ÁPB-k felépítését, működését 2004 és 2009 között a „Megállapodás az Ágazati Párbeszéd Bizottságok létrehozataláról és működtetéséről a jogi szabályozás megalkotásáig terjedő időszakban” című dokumentum szabályozta,⁵⁴⁹ ez a megállapodás volt az alapja az Országgyűlés által 2006 decemberében elfogadott, „Az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről” szóló törvénynek.⁵⁵⁰ A köztársasági elnök az elfogadott törvényeket nem írta alá, előzetes normakontroll-eljárást kezdeményezett az Alkotmánybíróságnál. Az Alkotmánybíróság döntése az ÁPB-ket nem közvetlenül, hanem csak „áttételesen” érintette a reprezentativitási kritériumokhoz kötődően.⁵⁵¹ Az AB határozat

⁵⁴⁵ Az Európai Közösségek Bizottsága és a Magyar Köztársaság Kormánya által 1990. szeptember 3-án aláírt Keretmegállapodás alapján az Európai Unió segítséget nyújt Magyarország gazdasági és társadalmi átalakulásához, amely a PHARE program keretében valósul meg.

⁵⁴⁶ Az EU 2001 áprilisában fogadta el a projektet. Az ezt követően kiírt előcsatlakozási szakértői pályázatot Dánia nyerte el. A projekt-szerződést 2002. június 20-án írta alá az EU nagykövete a Kormánnyal. A projekt előkészítésére Operatív Bizottság jött létre, amely később az OÉT Ágazati Tanácsává alakult, s mely folyamatosan figyelemmel kísérte a program megvalósítását, valamint döntéseket hozott a projekt részleteiről. 2003. március 3-án az Országos Érdekegyeztető Tanács három oldala emlékeztetőt írt alá az Ágazati Párbeszéd Bizottságok létrehozásának állásáról.

⁵⁴⁷ „Harry Bocksteins, a Belga Szövetségi Foglalkoztatási, Munkaügyi és Társadalmi Párbeszéd Minisztérium Kollektív Munkaügyi Kapcsolatok Főigazgatósága főtanácsadója (General advisor, Directorate General Collective Labour Relations Federal Public Service Employment, Labour and Social Dialogue) 2003. október 5-i, A társadalmi párbeszéd információs rendszere című tanulmányában vázolta fel a szociális párbeszéd, a munkaügyi kapcsolatok információs rendszerének koncepcióját. A tanulmányban foglaltak képezik alapját a magyar munkaügyi kapcsolatok rendszer integrált információs rendszerének, amelyet 2006-tól nevezünk Munkaügyi Kapcsolatok Információs Rendszernek (MKIR).” Szociális párbeszéd új keretek között. FSZH Társadalmi Párbeszéd Központ, 2008, 183.

⁵⁴⁸ Nacsa Beáta: Az Ágazati Párbeszéd Bizottságok működésének jogi – munkajogi elemzése. A középszintű érdekegyeztetés változásai Magyarországon a PHARE projekttől napjainkig, illetve az Ágazati Párbeszéd Bizottságok kapcsolatai a makroszintű érdekegyeztetés intézményeivel c. kutatás zárótanulmánya. Civil Európa Egyesület, 2010, 36.

⁵⁴⁹ http://www.apk.org.hu/engine.aspx?page=tpk_APK_APBT (Letöltés ideje: 2019.10.13.)

⁵⁵⁰ T/1307 törvényjavaslat

⁵⁵¹ Az Alkotmánybíróság 124/2008 (X.14.) sz. határozatában megállapította, hogy jogalkotó hatáskörrel csak maga az Alkotmány ruházhat fel egy szervet. A vizsgálat tárgyát az képezte, hogy a jogalkotási eljárásban gyakorolt egyetértési jog biztosítása alkotmányosan megengedhető-e? Ugyanis a makroszinten működő Országos Érdekegyeztető Tanács (vagy az abban részes országos szakszervezeti szövetség) nélkül a kormány vagy a

értelmében szükséges törvénymódosítási javaslatot az Országgyűlés 2009. június 22-én elfogadta és megszavazta az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvényt (továbbiakban ÁPB tv.).

Ez alapján az ágazati szintű szociális párbeszédben részt vehet az a munkavállalói érdekképviselő (ágazati szakszervezet), amely⁵⁵²

1. az adott ágazatban legalább tíz munkáltatónál alapszabálya szerint képviselőjére jogosult szervezet működik, illetőleg tisztségviselővel rendelkezik és az e munkáltatóknál munkaviszonyban foglalkoztatott érdekképviselői tagok létszáma eléri az ágazatban foglalkoztatottak létszámának egy százalékát, vagy
2. legalább három munkáltatónál, ahol az érdekképviselő alapszabálya szerint képviselőjére jogosult szervezet működik, illetőleg tisztségviselővel rendelkezik, az érdekképviselői tagok száma eléri az ágazatban munkavállalók létszámának tíz százalékát, vagy
3. az Ágazati Részvételt Megállapító Bizottsághoz intézett kérelem benyújtása időpontjában azon munkáltatók működő telephelyein, ahol alapszabálya szerint képviselőjére jogosult szervezet működik vagy tisztségviselővel rendelkezik, a megelőző öt éven belüli utolsó üzemi tanácsi választásokon a jelöltjei által együttesen megszerzett redukált szavazatok száma eléri az ágazatban foglalkoztatottak számának öt százalékát.

A bizottságok „másik oldalán”, tehát a munkáltatói oldalon az az érdekképviselő vehet részt, amelynek – az adott ágazatba főtevékenysége szerint besorolt – tagjai foglalkoztatják az ágazatban munkaviszonyban álló munkavállalók legalább öt százalékát, illetve az, amelynek, vagy amely tagszervezeteinek legalább negyven, az ágazatba főtevékenysége alapján besorolt munkáltató a tagja. Ettől eltérően, a törvény lehetőséget ad arra, hogy munkáltatói érdekképviselőt megillető jogosultságokkal rendelkezessen az a munkáltató vagy azoknak a munkáltatóknak az összessége, amelynek a munkaviszonyban foglalkoztatottak száma együttesen eléri az ágazatban munkaviszonyban állók létszámának nyolcvan százalékát, feltéve, hogy munkáltatói érdekképviselő alapítására az alapító tagok legkisebb létszámára

miniszter adott tárgykörben kiadott rendelete formai okból válna törvénysértővé. Mivel sem az OÉT, sem az OÉT-ben részt vevő szakszervezeti konföderációk nincsenek nevesítve az Alkotmányban, mint jogalkotó szervek, ezért jogszabályalkotásra a jogszabály kibocsátásához kapcsolódó egyetértési joguk alapján való törvényi felhatalmazásuk alkotmányellenes.

⁵⁵² ÁPB tv. 5. §. - 9. §.

vonatkozó, külön törvény szerinti feltétel teljesítésének igazolt hiánya miatt nem került sor.⁵⁵³ Ez irányadó jelenleg a postai ágazatra, ahol egy nagy foglalkoztató teszi ki ezt a feltételt.

Az ÁPB tv. azt is lehetővé teszi, hogy az ágazati szintű szociális párbeszédben való részvétel feltételeinek elérése érdekében a munkavállalók, illetőleg a munkáltatók érdekképviselői egymással koalícióra léphessenek.

Az ágazati párbeszéd bizottságban az ÁPB tv. alapján az arra jogosultak kollektív szerződést, illetve egyéb megállapodást köthetnek,⁵⁵⁴ kérhetik a kollektív szerződés ágazatra történő kiterjesztését a társadalmi párbeszédért felelős minisztertől.⁵⁵⁵ Az ágazatban dolgozók, valamint az ágazatban működő munkáltatók érdekeit jelentősen érintő, fent említett kérdésekben az ágazatban hatáskörrel rendelkező államigazgatási szerv köteles tájékoztatást adni az ágazatban működő ágazati párbeszéd bizottság részére, illetve köteles annak kezdeményezésére konzultálni.⁵⁵⁶ Jelenleg Magyarországon 22 ágazati, alágazati, illetve szakágazati párbeszéd bizottság létezik.⁵⁵⁷ Ezeket „fogja össze” az Ágazati Párbeszéd Bizottságok Tanácsa (a továbbiakban: ÁPBT) a miniszter és az ágazati párbeszéd bizottságok munkavállalói, illetve munkáltatói oldalainak képviselőiből álló tripartit testület, melynek feladata, hogy intézményi keretet nyújtson az ÁPB-k működéséhez szükséges koordinációs tevékenység ellátásához. Ennek keretében az ÁPBT, illetve annak oldalai egymással együttműködnek, véleményt nyilváníthatnak, javaslatot tehetnek és nyilatkozatot adhatnak ki.

A létrejött részletes jogi szabályozás mellett (álláspontom szerint indokolatlanul bonyolult számítási módszerrel) ugyanakkor látható, hogy általában véve az ágazati szociális párbeszéd hiánya,⁵⁵⁸ az ágazati kollektív szerződések alacsony száma⁵⁵⁹ és az ily módon érintettek

⁵⁵³ ÁPBtv. 8. §.

⁵⁵⁴ ÁPBtv. 14. §.

⁵⁵⁵ ÁPBtv. 17. §.

⁵⁵⁶ Petrovics Zoltán: Az ágazati párbeszéd bizottságok és az Ágazati Részvételt Megállapító Bizottság. Munkajog. 2017/1. 72.

⁵⁵⁷ https://nfsz.munka.hu/Lapok/agazati_parbeszed_bizottsagok.aspx (Letöltés ideje: 2019.08.05.)

⁵⁵⁸ Nem volt feltétlenül az sem szerencsés, hogy az EU-s ágazati szociális párbeszéd struktúráját leképezve az ÁPB-k gyakorlatilag „felülről” jöttek létre, tényleges előzmények, akarat/igény (és elszántság) hiányában, melynek ugyanakkor komoly oka volt, hogy csak így lehetett bekapcsolódni az európai uniós ágazati szociális párbeszédbe. Több mint tíz év távlatából lehet, hogy néhány olyan mintát kellett volna kiragadni és támogatni (pl. villamosenergia-ipar), ahol valódi igény volt erre a munkáltatók és a szakszervezetek részéről, és azt követően leképezni a rendszert. A közvetlen konzultációk a munkáltatói szervezetek és a szakszervezetek között ágazati szinten a projektet megelőzően alig voltak jelen a magyarországi társadalmi párbeszédben.

⁵⁵⁹ A villamosenergia-iparon kívül csak a vendéglátó- és az építőipar rendelkezik ágazati kollektív szerződéssel. Ezek közül a villamosenergia-ipari rendelkezik a legtöbb normatartalommal. Az ágazati kollektív szerződést a

korlátozott köre továbbra is kiemelt hiányossága a magyarországi szociális párbeszédnek, melyen érdemben az Európai Unióhoz történő csatlakozás sem javított.⁵⁶⁰ Erre plasztikus példa a vasút területe. A vasúti alágazatban a középszintű szociális párbeszéd ÁPB szintű intézményesülése jelentős késéssel követte az általános trendet. Ennek okai eléggé szerteágazók voltak, kétségtelen, hogy a felek bizalma mind egymás iránt, mind magával ennek a konkrét intézményrendszerével szemben hosszú időn keresztül fennálltak. Ez a megközelítés egyaránt jellemezte a munkavállalói oldal attitűdjét, de maguk a munkáltatók is kellő idegenkedéssel viseltettek ezzel szemben. Ami egyébként konkrétan az alágazati feltételrendszert illeti, tulajdonképpen a feltételek akár kifejezett ösztönzést is jelenthettek volna a (fő) szereplők számára, hiszen a 2000-es évek közepén felgyorsult a vasúti szektorban a liberalizáció, a derogáció, majd később a privatizáció maga is (ennek csúcsát jelentette az áruforgalmi tevékenység kiszervezése, majd a MÁV Cargo magánosítása). Ez a folyamat pedig mintegy kiáltott volna egy előremutató ágazati szabályozásért. Mindazonáltal a szubjektív körülmények mellett paradox módon az is nehezítette a középszintű szociális párbeszéd intézményesülését, hogy – Magyarországon szinte egyedülálló módon – a vállalati szinteken nagyon kiépült és szofisztikált érdekegyeztetési gyakorlat jellemző, mindez megerősítve akkor még a szakszervezetek számára rendkívül erős érdekérvényesítési jogosítványokkal (lásd sztrájkjog) és kifejezetten felkészült érdekvédőkkel.

2018. február 12-én alakult meg a *Közszolgáltató Vállalkozások Konzultációs Fóruma* (a továbbiakban: KVKF), mely a közüzemi ágazat tekintetében az országos szintű érdekegyeztetés színtere. A Fórum működése kapcsán szükséges megemlíteni, hogy az egyik fő probléma és dogmatikai nehézség magának a közszolgáltatások körének és azok fogalmának megfelelő behatárolása és meghatározása. A közszolgáltatás fogalmának értelmezéseit és azok körét az egyes tudományterületek eltérő szempontok szerint vizsgálják (közgazdaságtudományi, szociológiai, jogtudományi, közigazgatás-tudományi stb.). Szűkebb megfogalmazás szerint értjük ez alatt mindazon – állami vagy magánszemélyek által nyújtott – szolgáltatást, amely a lakosság széles körének nyújt valamilyen ellátást, és nem minősül az állam egyoldalú, közhatalmi aktusának. A kérdés a munkaügyi kapcsolatok körében a hazai sztrájkjogi szabályozás kapcsán is kiemelt figyelmet kap.

felek rendszeresen módosítják, ld.: <https://www.vd.hu/2019-ben-is-az-egyetlen-kiterjesztett-aksz-a-villamosenergia-ipari-agazati-kollektiv-szerzodes> (Letöltés ideje: 2019.10.23.)

⁵⁶⁰ Ld. erről: Kun Attila: Hungary: Collective Bargaining in Labour Law Regimes. In: Liukkunen Ulla (szerk.) *Collective Bargaining in Labour Law Regimes*, Cham: Springer International Publishing, pp 333-356 Paper Chapter 12. (2019) (*Ius Comparatum – Global Studies in Comparative Law* 2214-6881; 32)

A KVKE-et együttműködési megállapodás hozta létre, melyet a KVKE 16 tagjának képviselői írtak alá. A KVKE ügyrendje⁵⁶¹ értelmében a köztulajdonban működő, közszolgáltatásokat közvetlenül érintő gazdasági tárgyú kormányzati döntések előkészítésében közreműködő háromoldalú konzultatív, véleményező és javaslattevő fórum, mely szervezeti keretet biztosít a köztulajdonban működő közszolgáltatást végző vállalatok országos és ágazati munkaadói, illetve munkavállalói szereplőinek, valamint a Kormánynak azzal a céllal, hogy rendszeres egyeztetéseket folytassanak a munkabéke megőrzése érdekében. A KVKE ügyrendje szerint a munkavállalói oldal tagjai a köztulajdonban működő közszolgáltatásokat végző vállalkozások (al)ágazati szinten reprezentatív szakszervezetei, továbbá a KVKE munkavállalói érdekképviselői. A „reprezentativitás” megállapítását az ügyrend a felekre bízta.

Az *Országos Közszolgálati Érdekegyeztető Tanács (OKÉT)* a közszféra valamennyi jogviszonyát (a közalkalmazotti törvény, a közszolgálati tisztviselőkről szóló törvény, a kormányzati igazgatásról szóló törvény, a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló törvény és a honvédek jogállásáról szóló törvény hatálya alatti jogviszonyok) együttesen érintő munkaügyi, foglalkoztatási, bér- és jövedelempolitikai kérdések országos szintű érdekegyeztetési fóruma.⁵⁶² Ezzel kapcsolatban azonban mindenképpen szükséges megjegyezni, hogy jelenleg az OKÉT működése által érintett jogviszonyok közül csak a közalkalmazotti körben létezik (taglétszámon alapuló) reprezentativitási felmérés.⁵⁶³ Az OKÉT-ban a Kormány szakszervezeti oldalról kizárólag az OKÉT alapszabálya szerint meghatározott országos szakszervezeti szövetségekkel egyeztet.⁵⁶⁴ Az OKÉT munkavállalói oldalának ma már minden NGTT tag szakszervezeti konföderáció a részese (Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés, Hetedik Szövetség, LIGA Szakszervezetek, Magyar Szakszervezeti Szövetség, Munkástanácsok Országos Szövetsége, Szakszervezetek Együttműködési Fóruma), mivel minden egyes szervezet tömörít „közsférás” tagokat. A taglétszám „súlya” az OKÉT alapszabályának függeléke alapján a szervezetek által birtokolt mandátumok számánál jelenik meg; a dokumentum ugyanakkor legalább hat éve nem

⁵⁶¹ <https://munkastanacsok.hu/wp-content/uploads/2018/02/meg%C3%A1llapod%C3%A1s-%C3%A9s-%C3%BCgyrend.pdf> (Letöltés ideje: 2019. 08. 06.)

⁵⁶² Az OKÉT megalakításáról a Kjt. rendelkezett először, de tevékenységét szabályozza a közszolgálati tisztviselők jogállásáról szóló 2011. évi CXCV. törvény (Kttv.) és a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati viszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény.

⁵⁶³ Kisgyörgy Sándor – Pásztóy András: Az országos szintű szociális dialógus Magyarországon és bővítésének lehetőségei. LIGA Szakszervezetek, Norvég Projekt 2013/14, Budapest 2014. 30.

⁵⁶⁴ Kjt. 4 § (2) bek.

módosult, noha a szakszervezetek közötti „erősorrend” az évek során jelentős mértékben változott.

A Közalkalmazottak Országos Munkaügyi Tanácsa (a továbbiakban: KOMT) a közalkalmazotti jogviszonyt érintő munkaügyi, foglalkoztatási, bér- és jövedelempolitikai kérdések országos szintű, ágazatközi érdekegyeztetési fóruma.

A Kjt. szerint a KOMT-ban a Kormány a reprezentatív, valamint az alapszabályában meghatározott országos szakszervezeti konföderációkkal egyeztet. Országos szakszervezeti konföderáción ágazati szakszervezeteket, illetve ágazati szakszervezeti szövetségeket tömörítő, legalább három különböző ágazatot képviselő munkavállalói érdekképviselői szervezetet kell érteni. Országos szinten azt az országos szakszervezeti konföderációt kell reprezentatívnak tekinteni, amelynek legalább három reprezentatív ágazati szakszervezet a tagja, és tagszervezetei a közalkalmazottak legalább 5%-át képviselik.⁵⁶⁵ A KOMT országos szakszervezeti résztvevőinek definiálásában a reprezentativitás korlátozott szerephez jut, a kérdés részben az alapszabály szintjén (azaz egymás kölcsönös elismerése alapján) dől el.⁵⁶⁶ A különböző szinteken történő (országos, ágazat, alágazat, szakágazat) reprezentativitás megállapítása a Kjt. alapján háromévente történik. 2005-ben 136 135 tagot (ami 23,82%-os szervezettséget jelentett a 571 476 fős közalkalmazotti állományi létszámon belül), 2008-ban 113 122 tagot (ami 21,66%-os szervezettséget jelentett az 523 518 fős közalkalmazotti létszámon belül), 2011-ben 101 062 tagot (ami 19,68%-os szervezettséget jelentett az 513 504 fős közalkalmazotti létszámon belül), míg 2014-ben 75 339 tagot (ami 15,93%-os szervezettséget jelentett az 472 991 fős közalkalmazotti létszámon belül) regisztráltak a szakszervezetek.⁵⁶⁷ 2014 óta azonban nem került sor további felmérésre. Az akkori szabályok szerint 2017-ben került volna sor az újabb mérésre, ez azonban nem valósult meg, 2019 végéig meghosszabbításra került a 2014-ben megállapított reprezentativitás hatálya. A Közalkalmazottak Országos Munkaügyi Tanácsának 2019. március 25-i ülésén újabb megállapodás született a kormányzati, a munkavállalói és az önkormányzati oldal között abban, hogy a Kjt. 6/A. § (5) bekezdése, valamint Kjt. hatálya alá tartozó munkáltatóknál működő szakszervezetek reprezentativitásának megállapításáról szóló 24/2011. (III. 9.) Korm. rendelet

⁵⁶⁵ Kjt. 6/A. § (4) bek.

⁵⁶⁶ Berki Erzsébet – Gedei Henriett: Részvételi és reprezentativitási szabályok az Európai Unióban és a hazai munkajogban (kézirat) 41.

2014-ben összesen egy szakszervezeti konföderáció (Szakszervezetek Együttműködési Fóruma) minősült reprezentatívnak a KOMT reprezentativitási felmérése alapján.

⁵⁶⁷ Az Országos Reprezentativitást Megállapító Bizottság (ORMB) adatai. Forrás: <http://www.mkir.gov.hu/#>

alapján a 2014. március 31. napjával megállapított reprezentativitási eredményeket 2020. december 31. napjáig javasolják hatályában fenntartani, azaz további egy évvel elhalasztják az ún. közalkalmazotti létszámszámlálást. Egyúttal abban is megállapodtak, hogy a munkavállalói oldal készít javaslatot egy új reprezentativitási rendszerre. Egyetértés esetén a kormány gondoskodik arról, hogy még a hosszabbítási határidő lejárta előtt az új jogszabályok alapján lehessen lebonyolítani a számlálást.

A közigazgatáson belüli további országos érdekegyeztető fórum a *Közzszolgálati Érdekegyeztető Fórum* (a továbbiakban: KÉF). A közzszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény (a továbbiakban: Kttv.) 198. §-a alapján a közigazgatási szervek, valamint a közzszolgálati tisztviselők érdekeinek egyeztetése, a vitás kérdések tárgyalásos rendezése, valamint a megfelelő megállapodások kialakítása céljából a Kormány, az országos önkormányzati érdekképviselői szervezetek, valamint a kormánytisztviselők és a köztisztviselők országos munkavállalói érdekképviselői szervezeteinek tárgyalócsoportja részvételével működik. Tagja így bármely – a területen működő – szakszervezet lehet, reprezentativitási feltétel nincs, arról a KÉF Szervezeti és Működési Szabályzata sem rendelkezik. A Fórumot a kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény 171. §-a is szabályozza a Kttv.-vel szinte szó szerint megegyező módon.

Mindez összefoglalóan az alábbi képet mutatja.

Az érdekegyeztető fórum neve	Az érdekegyeztetés területe, jellege	Szakszervezeti szervezettség/taglétszám jelentősége a részvétel szempontjából
Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanács	Országos – multipartit fórum (az egyházak, a tudomány, a gazdaság, a munkavállalói és munkáltatói érdekképviselők, a művészet és a civil szervezetek részvételével), a Kormány nem tagja a fórumnak	Jogszabály határozza meg, a szakszervezeti jelenlét kerül vizsgálatra

Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fóruma	Versenyszféra – tripartit fórum, a versenyszférában működő országos szakszervezeti és munkáltatói szövetségek, valamint a Kormány részvételével	Nincs jelentősége, a tagokat a Kormány jelöli ki
Ágazati Párbeszéd Bizottságok	Versenyszféra ágazatai – bipartit, ágazati szakszervezetek és munkáltatói érdekképviselők részvételével	A részvételhez kapcsolódó egyik vagyilagosan teljesíthető szempontként szerepel
Közszolgáltató Vállalkozások Konzultációs Fóruma	Köztulajdonban működő közszolgáltató vállalatok – tripartit, ágazatközi fóruma, Kormány, a szektorban érintett munkáltatói érdekképviselő, a VKF tag szakszervezeti konföderációk és ágazati szakszervezetek részvételével	A résztvevő felek megállapodása alapján
Országos Közszolgálati Érdekegyeztető Tanács	Közszolgálat egészét átfogó érdekegyeztetés – a Kormány, az országos önkormányzati érdekképviselői szervezetek és az országos szakszervezeti szövetségek fóruma	A résztvevő felek megállapodása alapján
Közalkalmazottak Országos Munkaügyi Tanácsa	Közalkalmazottak – ágazatközi érdekegyeztető fórum	Taglétszám alapú mérés
Közszolgálati Érdekegyeztető Fórum	Kormányzati igazgatási szervek, valamint a kormánytisztviselők érdekegyeztető fóruma - a Kormány, az országos önkormányzati érdekképviselői szervezetek, valamint a kormánytisztviselők és a köztisztviselők	A résztvevő felek megállapodása alapján

	szakszervezeteinek részvételével	
--	-------------------------------------	--

Noha a hatályos munkajogi szabályozásban (lásd alább) a taglétszám jelentősége egyre inkább felértékelődik, a különböző országos, ágazati és szektorális érdekegyeztetés területén ez a szempont (általában a támogatottság bármilyen eszközzel történő mérése) egyre inkább érzékelhetetlenné vált. A munkáltatói szint feletti munkaügyi kapcsolatokhoz kapcsolódó szabályozás a rendszerváltozás óta nem koherens, több helyütt ellentmondásos, kifejezetten gyenge minőségű, ötlettelen, ad hoc jogalkotási megoldásokat tükröz.

Véleményem szerint egységes, normatív szabályozásra lenne tehát szükség, amely némileg egységesíteni (egyszerűsíteni) lenne képes a szakszervezeti struktúrát. Fontos azonban kiemelni, hogy miközben a munkavállalók előnyére válhat a szakszervezeti szervezetek sokaságának elkerülése, a szakszervezeti mozgalom állami beavatkozáson keresztül, törvényhozási eszközökkel megszabott egyesítése ellentétes lenne a 87. sz. Egyezmény 2. és 11. cikkében lefektetett elvekkel. Az ILO Egyezmények és Ajánlások Alkalmazásának Szakértői Bizottsága *„ebben a kérdésben – miközben teljes mértékben méltányolja bármely kormány óhaját egy erős szakszervezeti mozgalom előmozdítására, elkerülve azokat a hibákat, amely a kis és versengő szakszervezetek indokolatlan sokaságából erednek, és amelyek függetlenségét veszélyeztetheti a gyengeségük -,”* fokozottan felhívta a figyelmet arra a tényre is, hogy ilyen esetekben kívánatosabb, hogy egy kormány a szakszervezetek önkéntes egyesülésének ösztönzésével törekedjen erős és egységes szervezetek létrehozására, melyhez számos eszköz ismert.⁵⁶⁸

Kifejezetten támogatandónak (és talán a szakszervezeti „mozgalomra” nézve némileg serkentőnek is) tartom azt a korábbi felvetést is ezzel összefüggésben, hogy a demokratikus legitimáció megszerzésére országos (makro) szinten egyfajta „szociális választásokon” kerüljön sor (ennek lebonyolítására mintaként szolgálhat a társadalombiztosítási önkormányzatok választásával kapcsolatos korábbi szabályozás).

⁵⁶⁸ Lásd 1985-ös Kivonat, 224. bek. Bővebben: Egyesülési Szabadság i. m. 67-68. o.

IV.3. A szakszervezeti jogok és gyakorlati érvényesülésük

A 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről (továbbiakban: Mt.) kollektív munkajogi változásait élesen kritizálta az összes szakszervezeti konföderáció.⁵⁶⁹ A szakszervezetek elsősorban korábbi jogaik elvételéről,⁵⁷⁰ visszavágásáról,⁵⁷¹ végső soron szerepük marginalizálódásáról⁵⁷² beszéltek.

A törvény hatályba lépése óta elegendő tapasztalat gyűlhetett össze a szakszervezeteknél arról, hogy valójában a gyakorlat szempontjából mit jelentenek a változások, a jelenlegi vélemények igazolják-e a változások hevében megfogalmazott kritikákat. Doktori dolgozatom megírásakor fontosnak tartottam, hogy az értekezés részét képezze egy fejezet, ahol a kutatási metodológia olyan eszközzel egészül ki, amely lehetőséget nyújt arra, hogy – a jogszabályok és a vonatkozó szakirodalom elemzésén túl – a vizsgálat tárgy körében szereplő szakszervezetek véleménye is megjelenhessen arról, hogy a jogszabályi környezet mennyire alkalmas arra, hogy munkavállalói érdekképviseleti feladataikat elláthassák. Ennek eléréséhez a leghatékonyabb módszernek egy saját kérdőív elkészítését tartottam, bízva abban, hogy a megfelelő mintavétel hozzájárulhat érdemi, tartalmi következtetések levonásához és alkalmat adhat további elemzések elvégzésére.

⁵⁶⁹ Példák a versenyszférában működő szakszervezeti konföderációk elmúlt években született állásfoglalásaiból:

1. 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 – Felek 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.).
2. A Munkástanácsok Országos Szövetségének véleménye az Mt. tervezetéről (2011): „*lényegesen korlátozza a szakszervezetek munkahelyi jogait*”. http://www.vpdsz.hu/2011pdfajl/pdf_08/Mt_MOSZ_velemeney_110804.pdf (Letöltés ideje: 2019. 12. 26.)
3. 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.vpdsz.hu/uploads/Feher_konyv.pdf (Letöltés ideje: 2019. 12. 26.)

⁵⁷⁰ 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.

⁵⁷¹ Például a munkaidő-kedvezmény mértékének csökkentése, a munkáltató részéről a „bennragadt órák” törvényben előírt megváltásának megszűnése, védett tisztségviselők számának korlátozása stb.

⁵⁷² 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 tanácsai szabályozást követően.

A részletes módszertani megjegyzéseket lásd a doktori értekezés bevezető részében (11-15).

Az egyes kérdéseknél részletesen elemzem a tárgyalt jogintézményeket, az alábbiak szerint:

1. A szakszervezetek kollektív szerződéskötési joga
2. A szakszervezeti tisztségviselők és a munkajogi védelem
3. A munkaidő-kedvezmény jogintézménye
4. Az egyes Mt.-ben rögzített szakszervezeti jogok gyakorlása
5. A szakszervezet és az üzemi tanács viszonya

A kérdőívet 23 szakszervezet és szakszervezeti szövetség vezető tisztségviselője töltötte ki, akik (válaszaik alapján) összesen 82750 szakszervezeti tagot képviselnek. A taglétszám összesítésekor a kérdőíven megadott adatok számtani közepét vettem alapul (például, ha 1001 és 2000 fő közötti volt a megjelölt taglétszám, akkor 1500-zal számoltam). A kérdőívet kitöltők összesen 444 munkáltatónál rendelkeznek képviselettel. Ilyen volumenű kutatásra az elmúlt években e tárgykörben még nem került sor.

Jelen összegzés a szakszervezetek körében végzett kérdőíves adatfelvétel elemzésére támaszkodik, melyhez kapcsolódik az egyes jogintézmények bemutatása és esetenként elemzése a szakirodalom és a joggyakorlat alapján.

IV.3.1. A véleménykutatás eredményei. Szervezeti kérdések

A feldolgozás során az egyes válaszokat két alapvetőnek tekintett változóval összefüggésben elemeztem, ezek: a kérdőívet kitöltő szervezetek összesített elemszáma, illetve a szervezetek által képviselt szakszervezeti tagok összlétszáma. A kicsi elemszám miatt más változók (például ágazatok vagy az egyesületi formák) közötti összefüggések kimutatására csak kivételes esetekben került sor.

- 1.1. A kérdőív első kérdése az volt, hogy mi a (szak)szervezet egyesületi formája; azaz, hogy a kérdőívet kitöltő vezető tisztségviselő szakszervezetet vagy szakszervezeti szövetséget képvisel-e.

1. sz. ábra: Egyesületi forma 1, 2.



1.2. A kérdőívet kitöltő szervezetek működési területe

A kérdőívet kitöltő szakszervezet működési területénél azokat a nemzetgazdasági ágakat kellett megjelölni, ahol a szakszervezet/szakszervezeti szövetség jelen van. A meghatározásnál a TEÁOR'08 struktúrájának 1. szintjét alkalmaztam, amely a gazdasági tevékenységek egységes ágazati osztályozási rendszere az EU tevékenységi osztályozásának, a NACE Rev.2-nek magyar nyelvű változata. Az 1893/2006/EK rendelet alapján 2008. január 1-jétől a TEÁOR'08-at alkalmazzuk a gazdasági egységek főtevékenységének meghatározására, a gazdasági és társadalmi mutatók számításánál, valamint a statisztikai adatok publikálásánál.⁵⁷³

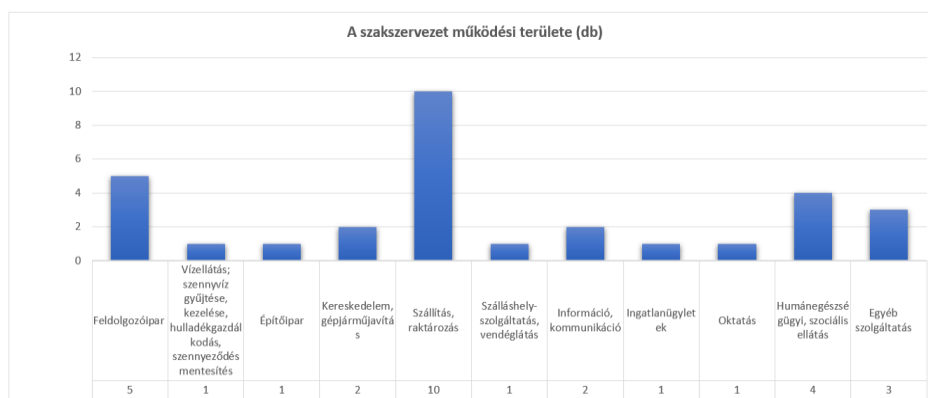
A kérdőívet kitöltő szakszervezetek 11 nemzetgazdasági ágban vannak jelen⁵⁷⁴ a választható 19 kategóriából⁵⁷⁵ az alábbi megoszlás szerint:

⁵⁷³ Az Európai Parlament és a Tanács 1893/2006/EK rendelete (2006. december 20.) a gazdasági tevékenységek statisztikai osztályozása NACE Rev.2 rendszerének létrehozásáról, és a 3037/90/EGK tanácsi rendelet, valamint egyes meghatározott statisztikai területekre vonatkozó EK-rendeletek módosításáról.

⁵⁷⁴ Ahonnan érkezett kitöltés: Feldolgozóipar; Vízellátás; szennyvíz gyűjtése, kezelése, hulladékgazdálkodás, szennyeződésmentesítés; Építőipar; Kereskedelem, gépjárműjavítás; Szállítás, raktározás; Szálláshelyszolgáltatás, vendéglátás; Információ, kommunikáció; Pénzügyi, biztosítási tevékenység; Ingatlanügyletek; Szakmai, tudományos, műszaki tevékenység; Adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység; Oktatás; Humánegészségügyi, szociális ellátás; Művészet, szórakoztatás, szabadidő; Egyéb szolgáltatás.

⁵⁷⁵ Ahonnan nem érkezett kitöltés (8 nemzetgazdasági ág): Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat; Bányászat, kőfejtés; Villamosenergia, gáz, gőzellátás, légkondicionálás; Pénzügyi, biztosítási tevékenység; Szakmai, tudományos, műszaki tevékenység; Adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység; Művészet, szórakoztatás, szabadidő; Közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás (utóbbi ágazat területén működő szakszervezetek részére a kérdőív nem került kiküldésre a fentiekben jelzett módszertani problémák miatt).

2. sz. ábra: Működési terület



Bár ezen adatsor nem alkalmas mélyreható következtetések levonására, az megállapítható, hogy azokban az ágazatokban volt a legmagasabb a kérdőívet kitöltők száma, ahol egyébként is jelentősnek mondható a szakszervezeti szervezettség. A Központi Statisztikai Hivatal adatfelvétele alapján a négy legnagyobb szakszervezeti taglétszámmal rendelkező nemzetgazdasági ág a következő: feldolgozóipar (64 883 tag); oktatás (58 693 tag); szállítás, raktározás (53 123 tag); humánegészségügyi, szociális ellátás (45 691 tag).⁵⁷⁶

2.3. A szakszervezet/szövetség (tagszervezeteinek összesített) taglétszáma

A válaszadók 14 kategóriából választhatták ki a rájuk vonatkozó adatot.

⁵⁷⁶ Szabó Imre Szilárd. i.m. JURA 2019/2. i.m. A KSH, Munkaerőfelmérés 2015. II. negyedévi kiegészítő felvétele. Elérhető elektronikusan itt: https://www.ksh.hu/stadat_evkozi_9_1 (Letöltés ideje: 2019. 08. 01.)

3. sz. ábra: Összesített taglétszám



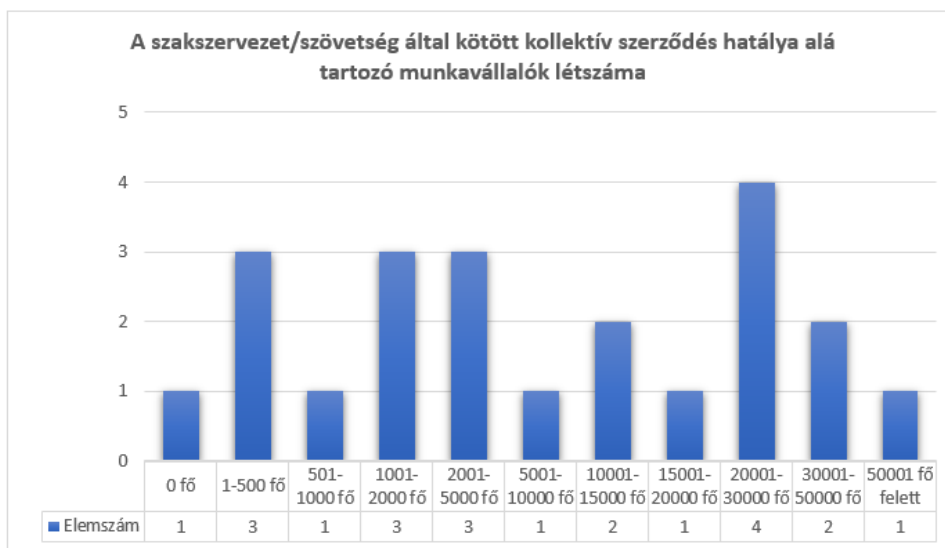
A minta láthatóan erős szórást mutat. Megtalálhatók benne a relatíve kisebb taglétszámú szervezetek (5 db 500 fős taglétszám alatti), 500 és 5000 fős taglétszám között 12 szervezet töltötte ki a kérdőívet, míg ezt meghaladó, kifejezetten nagy taglétszámú szakszervezetek vezetői közül 6-an válaszoltak a kérdőívben megfogalmazott kérdésekre.

2.4. A szakszervezet/szövetség tagszervezetei által kötött kollektív szerződések száma

A válaszadók által kötött hatályos, egy munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződések száma 198 db, míg a többmunkáltatós (Mt. 276. § (5) szerinti) kollektív szerződés 2 db, a munkáltatói érdekképviseleti szövetséggel kötött (Mt. 276. § (2) b) szerinti) kollektív szerződések száma szintén 2 db. Ezek a kollektív szerződések megközelítőleg 300 ezer munkavállaló munkaviszonyát szabályozzák.⁵⁷⁷

⁵⁷⁷ A taglétszámnál is alkalmazott számtani középpel becsülve.

4. sz. ábra: A kollektív szerződések hatálya alá tartozók létszáma



Magyarországon jelenleg körülbelül 910 ezer⁵⁷⁸ munkavállaló dolgozik kollektív szerződés hatálya alatt. A kérdőívet kitöltő szervezetek által kötött kollektív szerződések így az érintett munkavállalói kör kb. 30%-át érintik.⁵⁷⁹

A kutatásban szereplő következő ábrákon a két kiemelt változó szerinti adatsor együtt szerepel. Egyrészt a válaszadó szervezetek által képviselt taglétszám (oszlop, adatsor 1), másrészt a válaszokat adó szervezetek száma (vonal, adatsor 2). Ez lehetőséget ad arra, hogy összevessük, van-e jelentős eltérés az egyes válaszok között a szakszervezetek taglétszáma alapján, magyarul mennyire válaszolnak eltérően a nagyobb és a kisebb taglétszámú szervezetek vezetői a feltett kérdésekre.

⁵⁷⁸ Munkaügyi Kapcsolatok Információs Rendszere (MKIR). Forrás: <http://www.mkir.gov.hu/lcinternet.php> (Letöltés ideje: 2019. 08. 01.)

⁵⁷⁹ Megjegyzem ugyanakkor, hogy a Munkaügyi Kapcsolatok Információs Rendszere (MKIR) által szolgáltatott adatok alapján nem lehet releváns következtetésekre jutni. Az adatbázis ömlesztett adatsorai nehezen láthatók át, illetve a kollektív szerződések nyilvántartásának naprakészsége is kérdéseket vet fel, különös tekintettel arra, hogy egy új kollektív szerződés megkötését követően a szerződést kötő felek általi (minisztérium felé történő) bejelentés elmaradásához nem fűződik jogkövetkezmény. 2/2004. (I. 15) FMM rendelet a kollektív szerződések bejelentésének és nyilvántartásának részletes szabályairól

IV.3.2. A kollektív szerződéskötési jog. A szakszervezetek kollektív szerződéskötési joga

IV.3.2.1. Az általános szabályok

A hatályos Mt. által hozott egyik legfontosabb változás, amint arra az előzőekben számos utalás történt, hogy szakszervezeti oldalról lényegesen megváltozott (leegyszerűsödött) a kollektív szerződés megkötésének a feltétele. Az új szabályozás világosan elválasztja ezt a fajta „alkuképességet” az üzemi tanácsi választáson elért eredménytől, mely korábban a vállalati szintű reprezentativitás megállapítására is szolgált. A jogalkotó a 92-es Mt. 32. §-ában mintegy általános szabályként csupán azt rögzítette, hogy kollektív szerződés kötésére az a szakszervezet, illetve munkáltatói érdekképviselői szervezet jogosult, amely érdekképviselői tevékenységében a kollektív szerződést kötő másik féllel szemben független, melyet azonban a hatályos Mt. mellőz. Ennek oka, hogy a szakszervezetnek már önmagában lényeges fogalmi eleme az egymás irányában (munkáltató-szakszervezet) megnyilvánuló függetlenség.⁵⁸⁰ A törvény a szakszervezetek koalícióban való fellépését ösztönözte (több szakszervezet esetén igen magas támogatottsági „küszöbhez” kötve a szerződéskötési jogosultságot). Abban az esetben, ha a munkáltatónál egy szakszervezet rendelkezett képvisellel, úgy azzal a feltétellel köthetett kollektív szerződést, ha jelöltjei az üzemi tanácsi választáson leadott szavazatok több mint felét megszerezték. Amennyiben a munkáltatónál több szakszervezet rendelkezett képvisellel, akkor valamennyien együttesen köthettek kollektív szerződést, ha a szakszervezetek jelöltjei átlépték az 50%-ot. Létezett továbbá az egyedüli kollektív szerződés megkötését lehetségessé tevő 65%-os feltétel is (azt a szempontot szem előtt tartva, hogy így magasabb munkavállalói támogatottságot érjen el, mintha több szakszervezet együttesen kötné meg a kollektív szerződést). Egészen kimerítő jelleggel szabályozásra került a szakszervezeti alany nélküli kollektív szerződés esete is (kollektív szerződéskötési képességgel rendelkező szakszervezet hiányában a kollektív szerződés tervezetéről a munkavállalók szavaztak).

A „reprezentativitás” terminológiai problémája kizárólag a korábbi Mt. szóhasználatában bír jelentőséggel, ugyanis az nem jelentette még önmagában azt, hogy a szakszervezet egyúttal rendelkezik kollektív szerződéskötési képességgel is, melynek alapvető lényege, hogy milyen kellei vannak az alanyiságnak. A változtatás mögött – a nemzetközi gyakorlat mellett – elsősorban az üzemi tanács és a szakszervezetek közötti szerepzavar feloldása szerepelt

⁵⁸⁰ Mt. 32-33. §§ rendelkeztek a kollektív szerződéskötési képességről.

indokként (lásd később).⁵⁸¹ A törvény elfogadásának időszakában zajló tudományos diszkusszió során ezzel kapcsolatban több kritikai vélemény is elhangzott, a kollektív autonómia kiterjesztéséről szóló érveket önellentmondásnak tartva.⁵⁸²

A szerződéskötési képességet immár a szakszervezeti taglétszámhoz köti az Mt. 276. § (2) bekezdése. A munkáltató (több munkáltató) által kötött kollektív szerződés esetében a kollektív szerződéskötési képesség (többlet)kelléke az, hogy az adott munkáltatóval munkaviszonyban álló (azaz a kollektív szerződés hatálya alá tartozó) munkavállalóknak legalább tíz százaléka az adott szakszervezet tagja legyen.⁵⁸³ Amennyiben több szakszervezet tesz eleget ennek a követelménynek, úgy kizárólag együttesen jogosultak a kollektív szerződés megkötésére. A magam részéről ezzel a szabályozással kifejezetten egyetértek, mivel nemzetközi összevetésben sem tekinthető magasnak az ún. „10%-os” feltétel, ráadásul a szakszervezetek egységesülésére ez a megoldás kifejezett motivációt jelenthet, anélkül, hogy az a szervezkedési szabadságot és az érdekvédelmi munkát bármilyen szinten is sértené.

Amint arról már szó esett, a szakszervezet jogi személy, a típusnak megfelelő létesítő okiratán alapuló bírósági nyilvántartással jön létre, az Mt.-ben rögzített szakszervezeti jogok is csak a jogerős bejegyzést követően gyakorolhatók.

IV.3.2.2. A több munkáltató által megkötött kollektív szerződés alanyi kellékei (feltételei) szakszervezeti oldalról

Kifejezetten ellentmondásosnak tartom a több munkáltató által megkötött kollektív szerződéssel kapcsolatos joganyagot. A több munkáltató által megkötött kollektív szerződés

⁵⁸¹ Berke Gyula – Kiss György – Lőrincz György – Pál Lajos – Pethő Róbert – Horváth István: „Tézisek az új Munka Törvénykönyve szabályozási koncepciójához” – Összefoglalás. In: Pécsi Munkajogi Közlemények, 2009/3. sz. 158.

⁵⁸² Lásd például: Lehoczky Csilla: Génmanipulált újszülött – Új munkatörvény az autoriter és neoliberális munkajogi rendszerek határán. In: KUN A. (szerk.): Az új munka törvénykönyve dilemmái című tudományos konferencia utókiadványa. KRE ÁJK 2011. december 13. Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Budapest, 2013. 24-56. „Várható, hogy a munkáltatók többségénél nem lesz kollektív szerződés-kötésre jogosult szakszervezet. Ennek fényében az 1992-es törvény sokkal őszintébben támogatta a kollektív autonómia érvényesülését az üzemi tanácsi választási eredményekhez kötött (és Európában távolról sem egyedülálló) kollektív szerződéskötési joggal. Különös figyelemmel arra is, hogy az erga omnes hatályú kollektív szerződések megkötésére így a munkavállalók többségének bizalmát élvező szakszervezetek váltak jogosulttá. Ennek fényében a szakszervezeti kollektív szerződéskötési jogosultságot a munkahelyi jelenlét tíz százalékához kömi (mindenféle alternatív megoldás kizárásával, sőt megtiltásával, hiszen az Mt. megtiltja a kollektív szerződésre vonatkozó normáktól való eltérést) és egyidejűleg a „kollektív autonómia kiterjesztéséről” beszélni finoman szólva is önellentmondás.”

⁵⁸³ Berke Gyula – Bankó Zoltán – Szabó Imre Szilárd: Prevenció. A tanácsadás lehetősége. A Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat keretében – A kollektív megállapodások. HVG-ORAC, Budapest 2017. 14.

esetében a munkáltatók önállóan azonos tartalmú kollektív szerződést kötnek a náluk kollektív szerződéskötési képességgel rendelkező szakszervezettel, szakszervezetekkel. Az Mt. lehetőséget ad arra, hogy a szakszervezet(ek) a kollektív szerződést munkáltatói érdekképviselői szervezettel kössék meg, e szervezetek (rendszerint) az Ectv. 4. § (3) bekezdése szerinti szövetség jogi formájában működnek.⁵⁸⁴ Céljuk, az Alaptörvény rendelkezései szerint, a tagjaik szociális és gazdasági érdekeinek előmozdítása és védelme. Az Mt. 276. § (1) bekezdés a) pontja alapján a munkáltatói érdekképviselői szervezetek jogszabály szerinti megalakulása, illetve működése mellett a kollektív szerződéskötési képességnek további kellékét is rögzíti: tagjainak fel kell hatalmazniuk az érdekképviselőt kollektív szerződés kötésére. A felhatalmazás jogi formája jellegzetesen az alapszabályban való ilyen tárgyú rendelkezés.⁵⁸⁵

A munkáltatói érdekképviselő által kötött (ágazati/alágazati) kollektív szerződés esetében⁵⁸⁶ a szakszervezet kollektív szerződéskötési képességhez a (hatálya alá tartozó) munkáltatóknál foglalkoztatott munkavállalók tíz százalékos szervezettsége szükséges.

Kérdésként merül fel, hogy abban az esetben, amikor munkáltatói érdekképviselő köti a kollektív szerződést, a jogosultságot összességében vagy külön-külön kell-e „vizsgálni” az egyes munkáltatóknál a munkavállalói (szakszervezeti) oldalon, illetve, hogy a jogosultság vizsgálata eltér-e abban az esetben, ha nem munkáltatói érdekképviselő köti meg a több munkáltatóra kiterjedő kollektív szerződést, hanem a munkáltatók azt önállóan teszik, érdekképviselő nélkül. A munkáltatói érdekképviselő által kötött kollektív szerződés esetében kiolvasható az a törvényből, hogy a jogosultságot összességében kell vizsgálni (erre utal az Mt. 276. § (2) bek. b. pontjában olvasható „hatálya alá tartozó” kifejezés); magyarul nem szükséges, hogy minden egyes munkáltatói érdekképviselői tag foglalkoztatónál megvalósuljon a 10%-os szakszervezeti szervezettség, a megkötött kollektív szerződés ex lege terjed ki a tagokra. Ettől eltérően, ha nem munkáltatói érdekképviselő köti meg a több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződést, úgy szükséges annak a feltételnek a fennállta, amely az ún. egy munkáltatós kollektív szerződésekre is irányadó; minden egyes munkáltatóval „szemben” szerepeljen kollektív szerződés kötési képességgel bíró szakszervezet (szakszervezetek). Így végső soron igen színes alanyi körrel bíró kollektív

⁵⁸⁴ A munkáltatói érdekképviselők létrejöttére és működésére az egyesülési jogról, a közhasznú jogállásról, valamint a civil szervezetek működéséről és támogatásáról szóló 2011. évi CLXXV. törvény (Etv.) alkalmazandó a Polgári törvénykönyv szabályai mellett.

⁵⁸⁵ Berke–Bankó–Szabó i. m. 12-13.

⁵⁸⁶ Mt. 276. § (1) bek.

szerződések is létrejöhetnek, praktikus szempontok miatt (a későbbi vitás helyzetek elkerüléséért) így már a megkötésnél is külön figyelmet kell fordítani arra, hogy az esetleges későbbi módosítási igény kivel (kikkel) szemben keletkeztet tárgyalási kötelezettséget. Munkáltatói oldalról ez a kérdés nem releváns, tekintve, hogy a több munkáltató által kötött kollektív szerződés nem mutat semmilyen eltérő jellegzetességet a kollektív szerződéskötési képesség szempontjából az egy munkáltató által megkötöthöz képest.⁵⁸⁷

IV.3.2.3. „A szakszervezet” és „a szövetség”. A szakszervezeti szövetség kollektív szerződés kötési képességének szabályozási ellentmondásai.

A szakszervezet számára az Mt.-ben biztosított jogok a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezetet illetik meg. A munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet az, amelyik alapszabálya szerint a munkáltatónál képviselére jogosult szervet működtet vagy tisztségviselővel rendelkezik.⁵⁸⁸ Maga a fogalom is azt feltételezi, hogy a szakszervezeti tevékenység alapvetően a munkáltatói szervezet keretei között zajlik, ahogyan a szakszervezeti jogok többsége is ezt tükrözi (gondoljunk például a szakszervezetek számára biztosított munkaidő-kedvezmény intézményére, *lásd később*). A jogi szabályozás munkáltatói szintről lassan három évtizede képtelen „felszabadítani” a szereplőket, de ennek okai csak részben a munkajogban keresendők. A kérdést történetileg is meghatározza az alapvetően mikro szinten szerveződő szakszervezeti mozgalom struktúrája és a kollektív alku erősen decentralizált jellege, melynél megkerülhetetlen szempont, hogy a szakszervezeti bevételek túlnyomó többsége is vállalati (nagyon kivételes esetben ágazati, alágazati) szinten realizálódik.

Ebben a rendszertani logikában számos ellentmondást hordoz a szakszervezeti szövetség lehetséges szerepe, különösen a kollektív szerződések megkötése és azok – különösen kötelmi jogi – alakítása terén. Véleményem szerint az Mt. amellet, hogy rendszertanát tekintve nincs összhangban az ágazati/középszintű érdekegyeztetést és kollektív szerződéskötést is szabályozó ÁPB tv.,⁵⁸⁹ önmagában is szabályozási problémával bír. A probléma leginkább elméleti jellegű, mivel nem alakult ki, illetve nem intézményesült megfelelően az ágazati érdekképviselési (belső) struktúra sem a munkaadói, sem a szakszervezeti oldalon, így az ÁPB-k jelentősége marginálissá vált. A szakszervezeti szövetség ugyanakkor az Mt. szabályai alapján munkaszervezeti szinten akkor jogosult a kollektív szerződés megkötésére, ha a

⁵⁸⁷ Bankó–Berke–Kiss: i. m. 735.

⁵⁸⁸ Mt. 270. § (2)

⁵⁸⁹ Lásd a korábbiakban.

munkáltatónál képviselettel rendelkező legalább egy tagszervezete megfelel a fentiekben is taglalt feltételeknek és tagszervezetei erre felhatalmazták.⁵⁹⁰ Tehát a szövetséget csak abban az esetben teszi jogosulttá az Mt. kollektív szerződés kötésére, ha legalább egy tagszervezete eléri a „tíz százalékos” küszöböt. Ez a megkötés felveti a fentebb hivatkozott ILO egyezményeknek történő teljeskörű megfelelés kérdését is, ugyanis ebben az esetben arról van szó, hogy hiába bír a szakszervezeti szövetség megfelelő „reprezentativitással” összességében (úgy, hogy egyes képviselettel rendelkező tagja[i] nem érik el a 10%-ot), mégsem rendelkezik a kollektív szerződés megkötéséhez megfelelő alanyi kellékkel/feltétellel, egy ezt korlátozó munkajogi szabály miatt. Ez az eset előállhat a gazdasági társaságok átalakulásával (a Ptk. szerinti összeolvadással, beolvadással), különösen azonos tevékenységet végző vállalatoknál bekövetkező szerkezeti változásokkal, például megyei/regionális gazdasági társaságok átalakításával. Ebben az esetben tehát nem arról van szó, hogy a tíz százalékos szervezetséget több szakszervezet együttesen is teljesíthesse (koalíció kötése a kollektív szerződéskötési jogosultság elérésére),⁵⁹¹ hanem arról, hogy a szakszervezetek egy meghatározott szervezeti forma (szakszervezeti szövetség) keretében nem gyakorolhatják ezt a jogot, hiába képviselik szövetségként (amely polgári jogi szabályok szerint is egy szoros együttműködést feltételez) a törvényileg meghatározott szervezett munkavállalói létszám (10%) akár többszörösét. Álláspontom szerint szükséges lenne ezt a szabályt úgy módosítani, hogy a munkáltatónál szakszervezeti szövetségként működő szakszervezet tagszervezeteinek a munkáltatóval munkaviszonyban álló tagjai együttes taglétszáma legyen az irányadó a kollektív szerződéskötési jogosultság megállapításakor.

IV.3.2.4. A kollektív szerződés módosítása

Továbbra is ellentmondásokkal terhelt (egyfajta „konstrukciós hibaként”) az a jogi helyzet, ha a szakszervezet vagy a szakszervezeti szövetség a kollektív szerződés megkötését követően felel meg a kollektív szerződéskötési képesség feltételeinek. A szakszervezetek szervezetsége (és így annak aránya) – természetesen – folyamatosan változhat. Az Mt. hatályba lépése óta eltelt években számos olyan eset fordult elő, hogy egy időközben megerősödött (ami a kötő fél oldaláról sokszor ezzel egyidejű jelentéktelenné válást eredményezett) szakszervezet nem

⁵⁹⁰ Mt. 276. § (3) bek.

⁵⁹¹ A Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fóruma munkavállalói oldalának Mt. módosító javaslatai között szerepel, hogy a törvény tegye lehetővé, hogy az Mt. 276. § (2) bekezdése szerinti, tíz százalékos szervezetséget több szakszervezet együttesen is teljesíthesse (koalíció kötése a kollektív szerződéskötési jogosultság elérésére).

tudott alanyává válni a kollektív szerződésnek, ugyanis a kollektív szerződés módosítására a megkötésére vonatkozó szabályok irányadók (ideértve az alakiságra vonatkozó kellékeket is).⁵⁹² A módosításra ugyanis csak a kollektív szerződést kötő felek jogosultak. Így az a szakszervezet, amely a kollektív szerződés megkötését követően felel meg az ún. „10%-os” szervezettségi feltételnek, jogosult a kollektív szerződést kötő felekhez intézett jognyilatkozattal kollektív szerződés módosítását kezdeményezni, és a módosítással kapcsolatos tárgyaláson – tanácskozási joggal – részt venni. Felmondani nem jogosult azt (tekintve, hogy annak nem alánya), ráadásul a tanácskozási jog is egy kontúrtalan jogintézmény e tekintetben (a törvény ebben az esetben csupán az újratárgyalásra ad lehetőséget). A rendelkezés jelenleg hatályos tartalma („csak az módosítsa, aki kötötte”) látványosan nem illeszkedik bele az Mt.-nek a kollektív szerződéskötési képességgel kapcsolatos szabályrendszerébe, ugyanis a kollektív szerződéskötési képességet nem lehet sem az általános jogképességgel, sem a cselekvőképességgel azonosítani. A kollektív szerződéskötési képesség ugyanis csak meghatározott jogügylet (a kollektív szerződés) létrehozására irányuló sajátos alanyi képesség, ugyancsak sajátos (alanyi érvényességi) kellékekkel. *„A kollektív szerződéses jogügylet ugyanis azzal a sajátossággal rendelkezik, hogy a felek megállapodása nem csupán a feleket jogosítja, illetve kötelezi, azaz nem csupán ún. relatív, kötelmi hatálya van, hanem harmadik személyek tekintetében is hatályosul.”*⁵⁹³

Az emberi erőforrások minisztere által 2019. év végén benyújtott javaslat⁵⁹⁴ egy 2015. évi, akkor a Kormány által javasolt módosítási tervezettel megegyezően⁵⁹⁵ tartalmazta, hogy az a szakszervezet (szakszervezeti szövetség), amely a kollektív szerződés megkötését követően felel meg a jogosultsági feltételnek, a kollektív szerződéshez félként csatlakozhat, miután az erre vonatkozó jognyilatkozatát tizenöt napon belül a szerződéskötő felekkel írásban közli. Ezt követően akár fel is mondhatja azt, tekintve, hogy a több szakszervezet által kötött kollektív szerződés esetében arra bármelyik szakszervezet jogosult. E rendelkezéstől azonban kifejezetten szabad lett volna az eltérés, így biztosított lett volna annak kikötése, hogy valamennyi vagy bizonyos számú szerződéskötő szakszervezet csak együttesen gyakorolhatja

⁵⁹² Az 1992-es Mt. 39. § (5) bekezdésében foglalt szabályozáshoz, amely szerint az újabb üzemi tanácsi választásokon kollektív szerződéskötési képességet szerzett szakszervezet felmondhatta a kollektív szerződést.

⁵⁹³ Berke Gyula, előadás, munkajogi szakjogász képzés, PTE-ÁJK, Budapest, 2019. novembere

⁵⁹⁴ T/8013. számú törvényjavaslat

⁵⁹⁵ 2015 októberében a www.kormany.hu oldalon a kormányzat közzétette a foglalkoztatással kapcsolatos jogszabályok módosításának a tervezetét

a felmondás jogát.⁵⁹⁶ A módosítások végül nem nyertek politikai támogatást. Ezt a magam részéről rendkívül helytelennek, egyúttal nemzetközi jogba is ütköző megoldásnak is tartom.

A hatályos szabályozás lényegében azt eredményezi, hogy hiába válik a kollektív szerződés megkötését követően egy szakszervezet jelentőssé, ameddig fennáll a kollektív szerződés, lényegében kizorul annak módosításából, így nem tud érdemi befolyást gyakorolni a munkafeltételek alakítására. Különösen látványossá válik ez a probléma egy vállalati szerkezetátalakítást követően. Előállhat ugyanis olyan helyzet egy polgári jogi beolvadás során (Ptk. 3:44. §), hogy az átvevőnél van érvényesnek és hatályosnak minősíthető kollektív szerződés, amely az Mt. 282. § alapján rögtön „kiszorítja” az átadónál korábban hatályos kollektív szerződéseket, függetlenül attól, hogy azok mit is tartalmaztak (azaz: kedvezőbb vagy sem az átadó vállalatoknál érvényes és hatályos kollektív szerződések rendelkezéseinél). Még egyszerűbben kidomborítva a problémát: az átvevőnél korábban jelentős szervezettséggel bíró, ugyanakkor az integrációt követően a megnövekedett munkavállalói létszám következtében már a 10%-os határt nem sokkal elérő szakszervezet ki tud „szorítani” nála akár többszörös taglétszámmal bíró (korábban az átadó társaságoknál működő) szakszervezet(ek)et a kollektív szerződés alanyi köréből. A leírt eset nem a képzelet szüleménye.⁵⁹⁷

A Kúria 6/2018. számú munkaügyi elvi határozata alapvetően érinti a szakszervezetek kollektív szerződéskötési képességét. A döntés megállapítja egy kollektív szerződéskötési képességgel nem rendelkező szakszervezet szerződéskötési képességét, és a Polgári Törvénykönyv rendelkezéseire támaszkodva kimondja, hogy a kollektív szerződés megkötésében részes felet a módosításából jogszerűen nem lehetett volna kizárni.⁵⁹⁸

IV.3.2.5. A kollektív szerződéskötési képesség elvesztése munkavállalói oldalon. A 10% alá eső szakszervezeti szervezettség

A szakszervezet kollektív szerződéskötési képességének megállapításához az adott

⁵⁹⁶ A részletes indokolás így fogalmaz „a Javaslat megoldást nyújt arra a helyzetre, ha a szakszervezet vagy a szakszervezeti szövetség a kollektív szerződés megkötését követően felel meg a kollektív szerződéskötési képesség feltételeinek. Ekkor a kollektív szerződés módosításának kezdeményezése helyett, a hatékonyabb jogalkalmazás érdekében a kollektív szerződéshez félként csatlakozhat. [Mt. 276. § (8) bekezdés]”.

⁵⁹⁷ http://www.szaksz.hu/index.php?option=com_content&view=article&id=1102:2019-09-17-16-50-45&catid=4:fooldal&Itemid=1 (Letöltés ideje: 2019. 10. 21.)

A látványos ellentmondást végül a szervezetek egyesülése rendezte: <https://szakszervezetek.hu/hirek/21117-egyesített-erovel-keszulnek-a-bertargyalasokra> (Letöltés ideje: 2020. 03. 22.)

⁵⁹⁸ Lásd bővebben: Balogh Áron Péter: A kollektív szerződés módosítása szerződéskötési képesség hiányában. Munkajog, 2019. 3:1 50-56. 2019.

munkáltatónál foglalkoztatott munkavállalóknak a szerződéskötést megelőző félévre számított átlagos statisztikai létszámát kell alapul venni. Így előfordulhat, hogy a kollektív szerződés hatálybalépését követően olyan változás történik, hogy a szakszervezet taglétszáma a minimum küszöb alá esik.

Amint az említésre került, a 92-es Mt.-ben szabályozásra került az ún. szakszervezeti alany nélküli kollektív szerződés esete is,⁵⁹⁹ mely azonban pusztán elméleti jelentőséggel bírt, „az Mt. hatályban léte alatt egyetlen ilyen esetről sincs adat”.⁶⁰⁰ A kollektív szerződéskötési képesség elvesztése szempontjából ugyanakkor ez a rendelkezés dogmatikai jelentőséggel bírt, Román László kifejezésével élve ugyanis „jogszabályi összehangolatlanság” állt fenn. A 92-es Mt. úgy rendelkezett, hogy ha a kollektív szerződést együttesen kötötték, annak hatálya – egységesen – csak egyik-egyik oldal valamennyi tagjának jogutód nélküli megszűnése esetén szűnt meg. Az ellentmondás abban állt, hogy ha a kollektív szerződésben alanyként megmaradó szakszervezetek nem voltak „tarifaképesek” együtt sem, akkor a kollektív szerződés hatályban tartására nézve „elvileg” a munkavállalók szavazásos jóváhagyására lett volna (csak) szükség.⁶⁰¹

A kollektív szerződéskötési jogosultság taglétszámhoz kötésével a kollektív szerződés hatályával kapcsolatban hasonló (elméleti és gyakorlati) kérdés már nem merül fel. A felek jogutód nélküli megszűnésére vonatkozó szabályok analóg alkalmazásával ítéltető meg az az eset, ha a szakszervezet elveszíti, illetve a szakszervezetek elveszítik kollektív szerződéskötési képességüket. Az Mt. 281. §-nak az Mth. 85 § (41) bekezdéseivel beiktatott rendelkezései szerint amennyiben a kollektív szerződést egy szakszervezet (szakszervezeti szövetség) kötötte, úgy a kollektív szerződéskötési képesség elvesztése a kollektív szerződés megszűnéséhez vezet.⁶⁰² Ha a kollektív szerződést több alany kötötte a munkavállalói oldalon, úgy csak valamennyi kollektív szerződéskötési képességének elvesztése vezet a kollektív szerződés megszűnéséhez; amíg egy szakszervezet is rendelkezik megfelelő alanyi kellékekkel (10%-ot meghaladó taglétszám), addig a kollektív szerződést alkalmazni kell. Az Mth. 15. §-a átmeneti szabályt alkalmazott (2012. december 31. napjáig) arra a tényállásra, ha a kollektív

⁵⁹⁹ 1992. évi XXII. törvény 33. § (6) bek.

⁶⁰⁰ Berke Gyula: A kollektív szerződés a magyar munkajogban, Pécsi Munkajogi Közlemények, Monográfiák, Pécs, 2014. 130.

⁶⁰¹ Román László: A munkajog alapintézményei. III. kötet. Pécs, Janus Pannonius tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, 1997. 122-123.

⁶⁰² Bankó–Berke–Kiss (2017). 755.

szerződéskötési képesség elvesztésére az Mt. hatálybalépése miatt került sor, ami – ahogyan az Mth. indoklásában is olvasható – azt a jogalkotói szándékot tükrözte, hogy az Mt. hatálybalépésével a korábban megkötött kollektív szerződések esetében ne álljon be az azonnali érvénytelenség abból az okból, hogy az azt megkötő felek kollektív szerződéskötési képessége az Mt. alapján hiányozna.

A gyakorlati kérdés és probléma ma leginkább az ún. „járulékos” kérdésekhez tapad. Egyrészt, hogy a jogosultság elvesztése mikor következik be; azaz hogyan kell alkalmazni azt a szabályt, ami a munkavállalóknak a szerződéskötést megelőző fél évre számított statisztikai létszámát jelenti (az azonnali érvénytelenség megállapításához kapcsolódóan), illetve mi módon történhet munkáltatói oldalról az ehhez elengedhetetlen tudomásszerzés. Problémát okoz a taglétszám igazolásának megfelelő módszere (lásd később). Amennyiben a taglétszám átmenetileg (akár néhány nap erejéig) nem éri el a küszöbértéket, attól – álláspontom szerint – a kollektív szerződés még hatályban maradhat, feltéve, hogy a fentiekben említett fél éves átlaglétszám megfelel a jogosultsági feltételnek.⁶⁰³

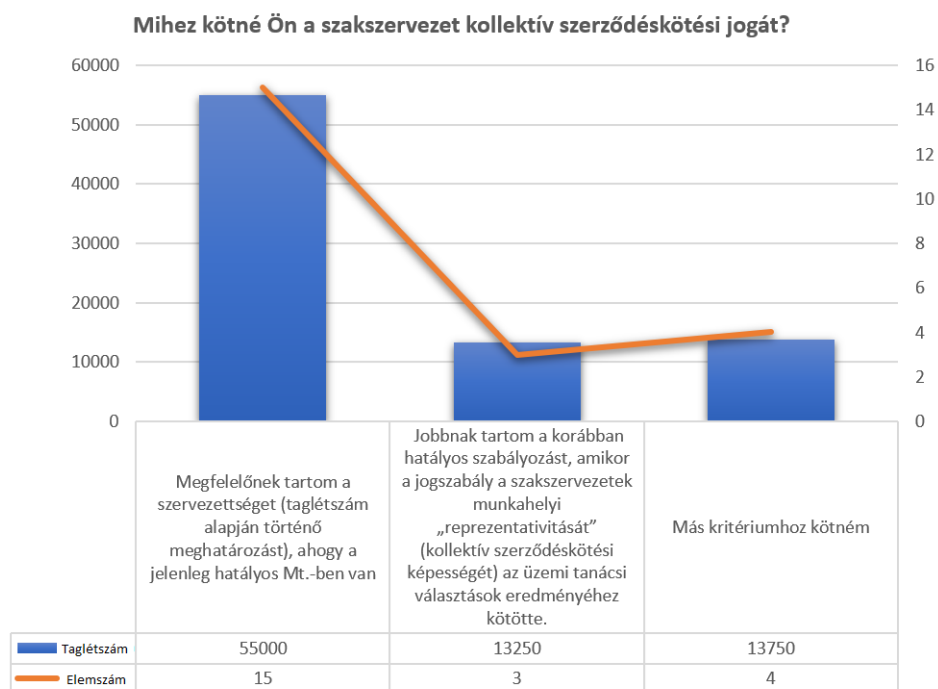
Munkáltatói oldalról a tudomásszerzés vitathatatlanul fennáll, ha maga (maguk) az érintettek adnak erről tájékoztatást. A másik eset, ha a felek előzetesen kötnek ki (a kollektív szerződés kötelmi részében vagy egyéb megállapodásban) olyan megállapítási mechanizmust (ennek eszközeit lásd később), amely alapján egyértelműen bizonyossá válik az alanyiség elvesztése.

IV.3.2.6. A kollektív szerződéskötési jog „megfelelő” szabályozásának lehetőségei a szakszervezetek nézőpontjából

A kutatás során a válaszadóknak azon lehetőségek közül kellett választani, hogy megfelelőnek tartják-e a szervezettséget (taglétszám alapján történő meghatározást), ahogy a jelenleg hatályos Mt.-ben van, vagy jobbnak tartották a korábban hatályos, az 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről szerinti szabályozást, amikor a jogszabály a szakszervezetek munkahelyi reprezentativitását (következésképpen kollektív szerződéskötési képességét) az üzemi tanácsi választások eredményéhez kötötte; esetleg teljesen más kritériumhoz kötnék-e ezt a jogot.

⁶⁰³ Az Mt. 281. § (4) bek. alapján közvetett módon vezethető le, hogy ha a szakszervezeti taglétszám egy adott napon nem éri el az adott napon érvényes, megelőző fél évre számított átlagos statisztikai létszám 10%-át, akkor ettől a naptól számított 6. hónap végével a kollektív szerződés megszűnik. Ld.: <https://munkaugyilevelek.hu/levelek/2013/07/08/1701/+szakszervezeti+tagok+%C3%A1tl%C3%A9p%C3%A9se++kollekt%C3%ADv+szerv%C5%91d%C3%A9s+megsz%C5%B1n%C3%A9se/> (Letöltés ideje: 2017.01.08.)

5. sz. ábra: Kollektív szerződéskötési jog 1.



A válaszok alapján – némileg meglepő módon – megállapítható, hogy a szervezetek vezetőinek jelentős többsége (a válaszadók 68%-a, ami a képviselt taglétszám 67%-a) kedvezőnek tartja ezt a jogszabályi változást. 14% válaszolta azt, hogy a korábbi jogalkotói megoldást tartotta jobbnak, ami a képviselt taglétszám 16%-át jelenti. Megközelítőleg hasonló arányban válaszoltak azok, akik egészen más megoldásban gondolkoznak. Így felmerült javaslatként a közvetlen választás intézményének alkalmazása; azaz, hogy a munkavállalók a munkahelyeken kifejezetten arról szavazzanak, melyik szakszervezet legyen jogosult a kollektív szerződés megkötésére. Olyan alternatíva is megfogalmazódott, hogy országos szakszervezeti konföderációhoz való tartozás szerint, egyfajta „szociális választásokon” elért eredmény (támogatottság) alapján legyen lehetőség munkáltatói szinten a kollektív szerződés alanyává válni. A fentiekből mindazonáltal csak kellő óvatossággal lehet megfelelő következtetéseket levonni, a szakszervezetek szakmai javaslataikban továbbra is rendszerint kitartanak amellett, hogy nem feltétlenül a taglétszám, hanem a támogatás vagy az alkuképesség mérheti csak igazán a szakszervezetek erejét.⁶⁰⁴

Külön kérdésként szerepelt, hogy a szervezetségi kritérium alkalmazása esetén hány százalékos szervezetséghez kötnék ezt a jogot.

⁶⁰⁴ Lásd a szakszervezeti konföderációk fent hivatkozott állásfoglalásait.

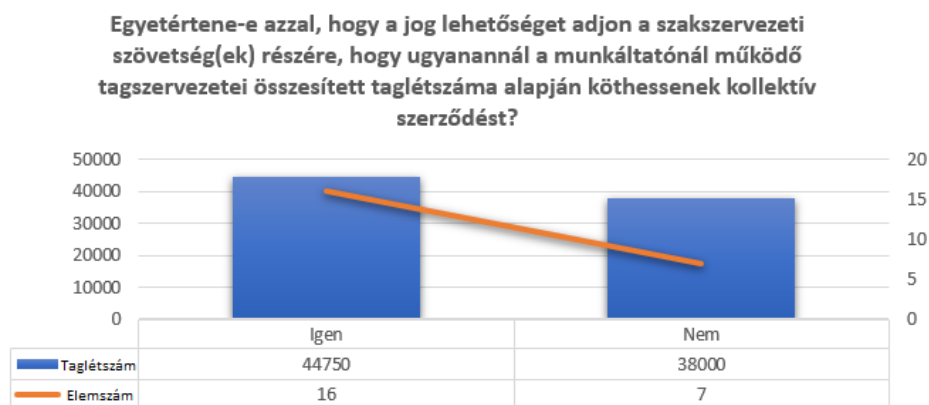
6. sz. ábra: Kollektív szerződéskötési jog 2.



A válaszadók 50%-a (taglétszám alapján 42%-a) hagyná meg a jelenlegi 10%-os mértéket, míg 18%-a (taglétszám alapján 39%-a) növelné azt. Ebből leszűrhető, hogy a nagy taglétszámú szakszervezeti vezetők elsősorban saját pozíciójukat tartották szem előtt a kérdés megválaszolásakor. A válaszadók 32%-a (a taglétszám alapján 20%-a) csökkentene a mértéket. Ezt a választ az elsősorban kisebb taglétszámmal rendelkező szervezetek vezetői adták.

Az egyik leginkább megosztó kérdés volt, hogy a válaszadók változtatnának-e a szakszervezeti szövetségek kollektív szerződéskötési jogán.

7. sz. ábra: Szerződés-kötési jog 3.



A válaszadó szervezetek 70%-a (a taglétszám alapján 54%-a) támogatná az erre vonatkozó törvénymódosítást. Az adatokból kitűnik, hogy a változtatást ellenzők (30%, a taglétszám alapján 46%) az elsősorban nagyobb, több ezer fős taglétszámmal bíró szervezetek köréből kerültek ki. Külön megemlítendő, hogy a válaszadó szakszervezeti szövetségek körében is rendkívül megosztó a kérdés. A szövetségek vezetői fele-fele arányban támogatnák, illetve vetnék el a javaslatot. Miután a kérdőív alapján nem kellett a választ indokolni, nem tudható, mennyire gondolták át a válaszadók a mögöttes problémát, miszerint a jognak vagy a szakszervezeteknek kellene-e alkalmazkodni a munkáltatói oldalon bekövetkező strukturális változásokhoz, ha a kollektív szerződés-kötést egyébként preferáljuk.

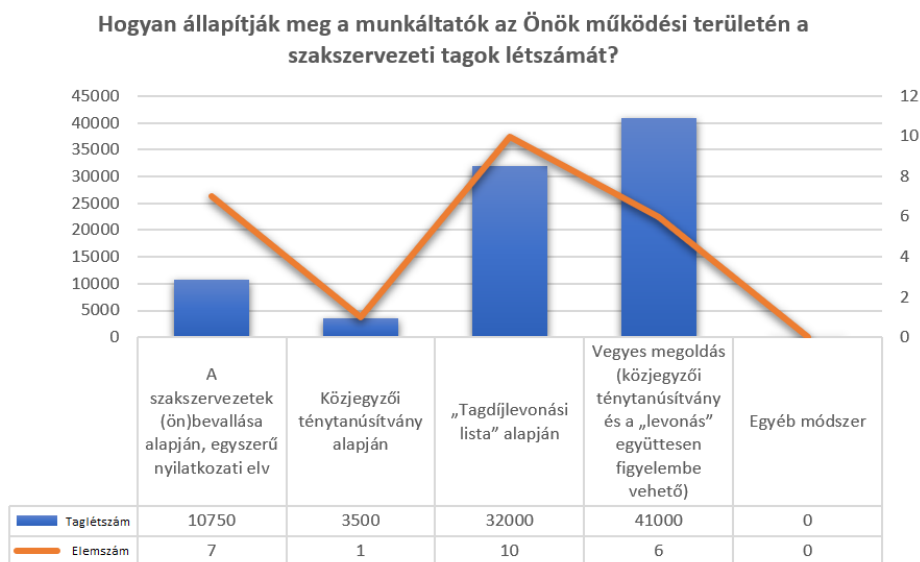
8. sz. ábra: Kollektív szerződés-kötési jog 4.



A Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fóruma munkavállalói oldalának évek óta közös javaslata, hogy a törvény tegye lehetővé, hogy az Mt. 276. § (2) bekezdése szerinti tíz százalékos szervezettséget több szakszervezet együttesen is teljesíthesse (koalíció kötése a kollektív szerződéskötési jogosultság elérésére).⁶⁰⁵ A kérdőívre válaszoló szervezetek 71%-a, (a taglétszám alapján 46%-a) ért egyet a javaslattal. Ebből egyértelműen kiderül, hogy szignifikáns különbség mutatkozik a válaszadók által képviselt tagszervezet taglétszáma alapján. Szinte kizárólag a nagyobb taglétszámmal bíró szervezetek vezetői ellenezték a javaslatot, ami a válaszadók 29%-át (a taglétszám alapján 54%-a) tette ki. Vélelmezem, hogy az ilyen típusú válaszoknál meghatározó kiindulópont volt a szakszervezetek saját, aktuális helyzete; magyarul ahol a kérdés nem okoz problémát, ott nem merül fel igényként a jogalkotó „beavatkozása”. A kérdőívre adott válaszoknál ez a szempont több helyen is megjelenik, ugyanis az elsősorban véleményt, reflexiókat mért fel, amely nem feltétlenül kvadrál az ún. „szakmai” álláspontokkal.

IV.3.2.7. A szakszervezeti taglétszám megállapítása és annak problematikája

9. sz. ábra: A taglétszám megállapítása



A magyar munkajogban a feleknek a szakszervezet részére járó munkaidő-kedvezmény biztosításához, illetve a kollektív szerződés megkötéséhez (a kollektív szerződéskötési

⁶⁰⁵ A VKF munkavállalói oldalának javaslatai a munka törvénykönyve, valamint a sztrájk törvény egyes rendelkezéseinek módosítására.

http://www.liganet.hu/news/8493/Mt._es_sztrajk_tv._ossz_szakszervezeti_javaslat_VKF-re_20150316.pdf
(Letöltés ideje: 2020. 01. 01.)

jogosultságának megállapításához) elkerülhetetlenül tisztázniuk kell a szakszervezet taglétszámát. Az első látásra egyszerűnek tűnő kérdés mögött azonban több, a szabályozatlanságból is eredő probléma bontakozhat ki.⁶⁰⁶

A szakszervezet hitelt érdemlően akkor tudja igazolni a létszámát, ha a tagságra vonatkozó információkat a munkáltató számára rendelkezésre bocsátja. Adatvédelmi okokból azonban ezen felül – a hiteles és valós taglétszám munkáltató általi verifikálására – a szakszervezetnek, mint adatkezelőnek sem kötelezettsége, sem joga nincs. A szakszervezeti hovatartozás az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló törvény szerint különleges adat,⁶⁰⁷ így a szakszervezet nem kötelezhető arra (összhangban a nemzetközi standardokkal), hogy tagnyilvántartását és/vagy a tagok belépési nyilatkozatát – a tagok kifejezett, írásbeli hozzájárulása hiányában – a munkáltatónak megtekintésre átadja.⁶⁰⁸

A taglétszámmal kapcsolatos tájékoztatás megadása ugyanakkor kötelessége a szakszervezeteknek, ez praktikusán az adott munkáltatóknál szokásos módon történik. Az Mt. 6. § (1) bekezdésében a munkaszerződés teljesítése tekintetében megfogalmazott általános szabály a kollektív munkajogi jogalanyok tekintetében is irányadó. E szabály szerint a felek úgy kötelesek eljárni, ahogy az az adott helyzetben általában elvárható.

1. A legkézenfekvőbb mód, amelyet a jogszabályok lehetővé tesznek, az a szakszervezet képviselőjének írásban tett „egyszerű” nyilatkozata (köznapi kifejezéssel élve egyfajta „bizalmi” elv alapján, ami az egyik legfontosabb eleme a működő munkaügyi kapcsolatoknak, így nemzetközileg is igen elterjedt logikán alapul). Eltérő megállapodás hiányában ez a legegyszerűbb, de ugyanakkor a legkevésbé ellenőrizhető módja a taglétszám megállapításának, ezért például a köztulajdonban a menedzsment számára egyúttal a legkevésbé vállalható megoldás. Ez ugyanakkor nem jelenti a munkáltató szempontjából, hogy hibásan járna el; ahogy a kutatásból is kiderült, a bizalmi elv alkalmazása sok helyen jelen van a munkaerőpiacon. A válaszadók 29%-a esetében (ami a képviselt taglétszám 12%-a) ezt az eljárásmódot alkalmazzák.

⁶⁰⁶ Az igazolás módjáról és a felmerülő gyakorlati problémákról bővebben: Szabó Imre Szilárd: Bizalom hiányában - A szakszervezeti taglétszám jelentősége a magyar munkajogi szabályozásban, Pécsi Munkajogi Közlemények, 2016/2.

⁶⁰⁷ 2011. évi CXII. törvény 3. § 3.

⁶⁰⁸ Mt. 271. § (1) bek.

2. A korábbi (és jelenlegi) gyakorlat alkalmazza ennek a nyilatkozatnak egy „minősített” változatát, amikor is közjegyző igazolja a bemutatott aktuális tagnyilvántartás alapján a szakszervezet taglétszámát. Az adott tag munkaviszonyának fennállását a munkáltatónál viszont kizárólag a munkáltatónak van lehetősége igazolni. Így megoldás, hogy a szakszervezet a tagnyilvántartását a közjegyző rendelkezésére bocsátja, a munkáltató pedig a vele munkaviszonyban állók jegyzékét adja át a közjegyzőnek. A közjegyző a két adatsort összevetve megállapítja a munkaviszonyban álló szakszervezeti tagok létszámát, majd ezt közjegyzői okiratba foglalja. A törvényhez kapcsolódó magyarázatok szerint a közjegyzői ténytanúsítvány, mint megoldás alkalmas lehet a taglétszám igazolására.⁶⁰⁹ Kérdés azonban ez esetben is, hogy maga a szakszervezeti tagnyilvántartás mennyiben valós és aktuális.

A gyakorlatban bizonytalanságot okoz az az eset, ha a munkáltató kizárólag az általa javasolt taglétszám igazolási módot tartja elfogadhatónak (vitatja a számára átadott tanúsítványt és – alappal vagy anélkül – különböző elvárásokat fogalmaz meg, például a szakszervezet minden egyes tagjától szerezzen be nyilatkozatot a tagsági jogviszony - január elsejei - fennállásáról, és ezeket a nyilatkozatokat is egyesével juttassa el a közjegyzőnek). Ezzel egy nagy létszámú szakszervezet esetében gyakorlatilag teljesíthetetlen feladatot állít a taglétszám igazolása elé. Megítélésem szerint ez a munkáltatói magatartás az Mt. 7. § (1) bekezdésében foglalt általános magatartási követelménybe, a joggal való visszaélés tilalmába is ütközhet.⁶¹⁰

A munkajogi kommentárokat tekintve az egyik első között javasolt igazolási módszertant elvétve alkalmazzák kizárólagosan a munkahelyeken, mindössze egyetlen válaszadó (4%, ami egyben a képviselt taglétszám 4%-a is) jelölte meg egyedüli opcióként, ugyanakkor vegyesen ennél jóval többen alkalmazzák, a következő lehetőséggel kombinálva.

3. A legkevésbé vitatott verifikálási módszer az úgynevezett „levonásos” taglétszám (azaz a tag megbízása alapján a munkabérből való munkáltatói levonás) alapján történő megállapítás. A szakszervezeti tagdíj levonásának szabályait az Mt. mellett a munkavállalói érdekképviselési tagdíjfizetés önkéntességéről szóló 1991. évi XXIX. törvény tartalmazza. A munkáltató a szakszervezeti tagdíj levonásáért és a

⁶⁰⁹ Kozma Anna – Lőrincz György – Pál Lajos – Pethő Róbert: A Munka Törvénykönyvének magyarázata (Szerkesztette: Kardkovács Kolos), HVG-ORAC Kiadó, 2016. 515.

⁶¹⁰ Mt. 7. § (1) Tilos a joggal való visszaélés. E törvény alkalmazásában joggal való visszaélés különösen, ha az mások jogos érdekeinek csorbítására, érdekvérvényesítési lehetőségeinek korlátozására, zaklatására, véleménynyilvánításának elfojtására irányul vagy ehhez vezet.

szakszervezet részére történő átutalásért ellenértéket nem követelhet.⁶¹¹ A munkáltató a munkavállalók munkabéréből a szakszervezeti vagy egyéb érdekképviselési tagdíját a munkavállaló írásbeli kérelmére köteles levonni, és a munkavállaló által megjelölt szakszervezet vagy egyéb munkavállalói érdekképviselés javára köteles a kérelemben meghatározott összeget átutalni.⁶¹² A jogszabály 2. §. (1) bek. b) pontja alapján a munkáltató köteles évenként egy alkalommal – az érdekképviselés kérésére – a kérelmező munkavállalók nevét és a levont tagdíj mértékét tartalmazó jegyzéket az eltelt időszakra vonatkozóan összeállítani és az érdekképviselés rendelkezésére bocsátani.

A kizárólag tagdíjlevonási lista alapján a válaszadók 42%-ánál (ami a képviselt taglétszám 37%-a) állapítják meg a taglétszámot, mely jellemzően a közszférában, a versenyszférában a köztulajdonban működő vállalatoknál és a kifejezetten magas létszámú munkavállalót (több ezer főt) foglalkoztatóknál jellemző.

Ennek a módszernek a kizárólagos használatát a gyakorlatban a szakszervezetek azért kritizálják, mert – különböző okokból – nem minden tag járul hozzá tagdíjfizetési kötelezettségének munkáltatói levonással történő teljesítéséhez. Mindazonáltal ismert emellett az a gyakorlat is, hogy a tagok a szakszervezet alapszabályában rögzített más módon (például banki átutalással, csoportos beszédési megbízással stb.) teljesítik tagdíjfizetési kötelezettségüket, mint ahogyan azt sem lehet vitatni, hogy a tagdíjfizetés alól egy szakszervezet – akár átmenetileg – mentesítést ad tagjainak. Ilyenkor jöhet szóba az egyes módszerek (közjegyzői eljárás és levonás) együttes alkalmazása, amelyre a válaszadók 25%-ánál (ami a képviselt taglétszám 47%-a) kerül sor.

Figyelemre méltó továbbá az az elméleti megoldás is, amikor a szakszervezet az éves adóbevalláshoz kiadott igazolások alapján igazolja taglétszámát, ugyanakkor a kutatás során ilyen megoldást egyetlen válaszadó sem jelzett. Véleményem szerint a jövőben megfontolandó lenne egy ilyen típusú verifikálási eszköz alkalmazásának a lehetősége is. Az az elméleti felvetés, hogy az éves pénzügyi beszámolóknál rögzített tagdíjbevételek legyenek igazolási alap, megoldhatatlan, ugyanis ellenőrizhetetlen, hogy a tagdíjat utaló (egyres) munkavállalók éppen hol is állnak munkaviszonyban, ha egyáltalán munkavállalókról beszélünk.

⁶¹¹ Mt. 272. § (9) bek.

⁶¹² 1991. évi XXIX. törvény 1. §.

A vita feloldására alkalmazható továbbá két klasszikus alternatív vitarendezési eljárás is. A felek a konfliktus rendezése érdekében tőlük független, a konfliktusban nem érintett személy közvetítését vehetik igénybe, akit közösen kérnek fel közreműködésre. A vitában nem érintett, a felektől független személy igénybevétele a vita rendezése érdekében – általános tapasztalatként – gyorsítja a vita rendezését. Az ilyen közvetítő személy nem dönti el a vitás kérdést, megpróbálja a felek álláspontját közelíteni, megkísérli a vita konfliktus nélküli feloldását. Ebben az esetben pl. megoldási alternatívákat javasolhat arra, hogy milyen megoldást alkalmazzanak a közöttük lévő, a taglétszám igazolásáról szóló vita mindkét fél számára elfogadható megoldására.

IV.3.3. A szakszervezeti tisztségviselők és a munkajogi védelem

IV.3.3.1. A szakszervezeti tisztségviselő fogalma

A szakszervezeti tisztségviselő fogalmának rendkívül fontos jelentősége van a munkajogi szabályozás területén,⁶¹³ ugyanakkor a fogalomnak nincs tételes jogi definíciója. A tisztségviselők — az általánosan elfogadott értelmezés szerint — a szakszervezet azon tagjai, akik a szakszervezet életében kulcsfontosságú feladatokat töltenek be és akiket a szakszervezet alapszabálya szerint, az abban jelölt megbízatásra megválasztottak.⁶¹⁴ Megjegyzem ugyanakkor, hogy a tisztségviselői minőséghez még tagsági jogviszony sem szükséges. A Ptk. a vezető tisztségviselői megbízás keretében lehetővé teszi, hogy az alapszabály felhatalmazása alapján a vezető tisztségviselők legfeljebb egyharmada az egyesület tagjain kívüli személyekből is megválasztható legyen. A munkáltatónak az érdekképviselő autonómiájából és függetlenségéből fakadó – a tisztségviselő személyére vonatkozó – döntését tudomásul kell vennie, abba nincs beavatkozási, befolyásolási lehetősége⁶¹⁵ és a megválasztás szabályszerűségének bizonyítását sem kérheti. A tisztségviselő ugyanakkor – a közkeletű téves értelmezéssel szemben – nem feltétlenül azonos a szakszervezet ügyvezető szervében tisztséget betöltő személyekkel (például elnökségi tagokkal), vagy – amennyiben létezik – a felügyelő bizottságának tagjaival. Ugyanakkor tisztázatlan e tekintetben a szakszervezet (elsősorban belső) munkatársainak, szakértőinek (például szakszervezeti jogtanácsos) státusza. A polgári jogi képviselő fogalma is eltérő tartalommal bír. A szakszervezetek nevében (természetüknél fogva) a létesítő okiratában (alapszabályában) feljogosított személy tehet jognyilatkozatot.

⁶¹³ Lásd: Mt. 232. §., 270. § (2) b), 273. §., 294. § (1) e).

⁶¹⁴ Gyulavári Tamás (szerk.): Munkajog. ELTE Eötvös Kiadó, 2016. 443.

⁶¹⁵ EBH 2007, 1631.; EBH 2004, 1147.

Törvényes képviselő lehet a vezető tisztségviselő⁶¹⁶ vagy ha a jogi személy létesítő okirata vagy szervezetére és működésére vonatkozó belső szabályzata a jogi személy szervezetén belül képviseleti joggal járó tisztséget határoz meg, akkor e tisztség betöltője a jogi személy önálló képviselője [szervezeti képviselő].⁶¹⁷

Tisztségviselésre ennél tágabb körben is lehetőséget lehet biztosítani, azonban az alapszabálynak (mint legfőbb statútumnak) megfelelően tartalmaznia kell, hogy mi módon (például az alapszervezeti struktúra felsorolásával) válik jogosulttá az adott munkáltatóval munkaviszonyban álló személy, hogy védett tisztségviselőként kerüljön megjelölésre, vagy „rajta keresztül” feleljen meg – az addig jogok gyakorlására nem képes – érdekképviselőt a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet jogi státuszának biztosításának, az Mt. [tisztségviselővel rendelkezik]⁶¹⁸ fordulata alapján (lásd lentebb). Ez a kérdés rendszerint felmerül a szakszervezet alapszervezetében tisztséget vállaló személyek esetében, amit a szakszervezeti zsargon „titkár” vagy éppen „bizalmi” kifejezéssel illet. A korábbi Mt. hatálya alatt felmerült a jogalkalmazásban,⁶¹⁹ hogy bizonyos esetekben szakszervezetek „visszaélhettek” ezzel a lehetőséggel; azaz felmerült, hogy a tisztségviselők számának meghaladásával (nagy számával) a szakszervezet túllépte-e az érdekképviselői tevékenység által indokolt és ésszerű mértéket.

IV.3.3.2. A szakszervezeti tisztségviselők munkajogi védelme

Az Mt. a védelemben részesülő tisztségviselők számát jelenleg nem a taglétszámhoz köti, hanem az üzemi tanácsok struktúrájához hasonlóan telephelyi szabályokat alkalmazva, a telephelyen dolgozó munkavállalók létszámához (korábban a védelem bármely tisztségviselő számára – számbeli korlátok nélkül – elérhető volt). A telephelyhez történő igazítás újabb ellentmondásokkal jár, miközben további igazságtalanságokat eredményez, például a regionális egységgel rendelkező vállalatoknál, ahol 4000 fő felett már nem nő a munkajogi védelemben⁶²⁰ részesülők száma.⁶²¹ E mögött az a vélekedés állhat, mely szerint korábban túlzottan magas volt a védett tisztségviselők száma. Egyetértek ugyanakkor azokkal a kritikai véleményekkel,

⁶¹⁶ Ptk. 3:29.

⁶¹⁷ Ptk. 3:30.

⁶¹⁸ Mt. 270. § (2) bek.

⁶¹⁹ EBH 2003, 967.

⁶²⁰ Az Mt. 273. § (1) bek. alapján a munkajogi védettség esetén a közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv hozzájárulása szükséges a szakszervezet által az Mt. szerint meghatározott módon megjelölt tisztségviselő munkaviszonyának a munkáltató általi felmondással történő megszüntetéséhez, valamint a tisztségviselőnek az Mt. 53. § szerinti munkaszerződésétől eltérő foglalkoztatásához („kirendelés”, „kiküldetés”, „átirányítás”).

⁶²¹ Mt. 273. § (3) bek.

melyek szerint az érdekképviselőhöz kapcsolódó feladatok mennyisége és így a munkajogi védelem rendeltetése sokkal inkább függ a szakszervezet taglétszámától, mint a munkavállalói létszámtól,⁶²² ezért az ehhez (a munkavállalói létszámhoz) kapcsolódó szabályozást⁶²³ is érdemes lenne felülvizsgálni.

IV.3.3.2.1. Az ún „közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv” problematikája

Nehezen értelmezhető az Mt. 273. §. (1) bekezdésének fogalomhasználata, a „közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv” meghatározás is, amely számos ellentmondást hordoz.

A 92-es Mt. lényegében a 67-es Mt. által tartalmazott rendelkezést örökölte tovább. A hatályos Mt. nem hozott érdemi változást sem tartalmában, sem fogalomhasználatában, mivel a szabályozás összhangban áll a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 135. számú egyezményében foglaltakkal, illetve megfelel a 143. sz. Ajánlás III. részének (5-8. pont) is, noha a védelemre jogosultak köre jelentős mértékben szűkült. Munkajogi védettség esetén a közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv hozzájárulása szükséges a szakszervezet által az Mt. szerint meghatározott módon megjelölt tisztségviselő munkaviszonyának a munkáltató általi felmondással történő megszüntetéséhez, valamint a tisztségviselőnek a munkaszerződésétől eltérő foglalkoztatásához (kirendelés, kiküldetés, átirányítás). A szakszervezet az előzőek szerinti munkáltatói intézkedéssel kapcsolatos álláspontját a munkáltató írásbeli tájékoztatásának átvételétől számított nyolc napon belül írásban közli.⁶²⁴ A tájékoztatásnak, ha a szakszervezet a tervezett intézkedéssel nem ért egyet, az egyet nem értés indokait tartalmaznia kell. Ha a szakszervezet véleményét a fenti határidőn belül nem közli, úgy kell tekinteni, hogy a tervezett intézkedéssel egyetért.⁶²⁵ Sajátos a helyzet azonban az azonnali hatályú felmondások⁶²⁶ esetén – legalábbis a korábbi bírói gyakorlat szerint –, mivel az előzetes véleménykérés elmaradása az intézkedés jogellenességét nem eredményezi. Nem szükséges a szakszervezet egyetértése fegyelmező jellegű intézkedésekhez, azaz a hátrányos jogkövetkezmény megállapításához és

⁶²² 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, Magyarország, Budapest, Magyarország: Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Kúria, Munkaügyi Bírák Országos Egyesülete, 2018, 207.

⁶²³ Mt. 273. § (3) bek.

⁶²⁴ Mt. 273. § (1) – (6) bek.

⁶²⁵ BH 2007.385

⁶²⁶ Mt. 78. § (1) bek.

értelemszerűen (a maiori ad minus) például írásbeli figyelmeztetéshez sem.⁶²⁷

Ugyanakkor helyesen megtartotta az új Mt. is a hozzájárulás szükségességét a munkáltató tisztségviselőt érintő Mt. 53. § szerinti intézkedéseivel.

A felek tájékoztatási kötelezettségének körében⁶²⁸ elvárható, hogy a szakszervezet a közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv megnevezéséről és elérhetőségéről tájékoztassa a munkáltatót.⁶²⁹

Az EBH2009. 2066. számú ítélet szerint amennyiben a munkáltató kellő gondossággal megkereste a szakszervezetet a szakszervezeti tisztségviselő munkaviszonyának felmondással való megszüntetéséhez szükséges hozzájárulás megadása iránt, és azt megkapta, a perben nem értékelhető a terhére az, hogy az intézkedő szakszervezeti szerv nem volt jogosult a hozzájárulásra.

E jog gyakorlásához szükséges meghatározni azt, hogy mely szakszervezeti szerv gyakorolhatja a szakszervezeti tisztségviselő védelmével kapcsolatos nyilatkozattétel jogát. A közvetlen felsőbb szakszervezeti szervet elsősorban a szakszervezet alapszabálya rögzíti, ennek hiányában a szakszervezet nyilatkozata irányadó. Ha a választott szakszervezeti tisztséget betöltő munkavállaló munkaviszonyának felmondással történő megszüntetéséhez szükséges egyetértés megadására jogosult szervet a szakszervezet belső szabályzata nem határozza meg, a bíróság jogszerűen veszi figyelembe a szakszervezet álláspontját és az általa követett gyakorlatot.⁶³⁰ A gyakorlatban ezt a jogot egy alapszervezeti tisztségviselő esetében gyakorolhatja például a helyi (alapszervezeti) taggyűlés, a szakszervezet ügyvezető szerve (elnökség), az ügyvezető szerv tisztségviselője felett a döntéshozó szerv (közgyűlés), de többségében a szakszervezetek közül szervezetiileg független ágazati szövetséget vagy országos konföderációt (ágazatközi szövetséget) jelölnek meg a jognyilatkozat megtételére jogosult (egyetértési jogot gyakorló) felsőbb szervként. Jelenleg mindkét megoldás levezethető a törvény szövegéből, ugyanakkor amennyiben a jogalkotó szándéka az, hogy egy független, a konfliktustól (egy vagy akár több fokkal) „távolabb” eső, elvi szinten rögzített, kvázi független szakszervezeti szerv kezébe helyezi a védelem biztosításának lehetőségét, akkor az pontosabb meghatározást igényelne, akár tételesen felsorolva, hogy kik jogosultak azt gyakorolni, nevesítve az ágazati és az országos szakszervezeti szövetséget, mint opciót. Ennél is praktikusabb lenne viszont az a megoldás, ami az érintett szakszervezetre bízta az egyetértést gyakorló szerv meghatározását, mindenféle strukturális („szervi”) megkötés nélkül. A plurális

⁶²⁷ BH 1978.448.

⁶²⁸ A felek tájékoztatási kötelezettsége az együttműködési kötelezettségből vezethető le (Mt. 6. § (4) bek.).

⁶²⁹ Az Mt. 6. § (4) bekezdése, valamint az Mt. 18. §-a alapján is.

⁶³⁰ EBH2000. 238

szakszervezeti világban az érdekképviselők nem feltétlenül épülnek fel ilyen mértékben hierarchikusan, mint ahogyan az a hatályos törvény szövegéből következne.

Előremutatónak tartanám emellett az Mt. módosítását és a 273. § (6) bekezdése szerinti, a hozzájáruló nyilatkozat megtagadásával kapcsolatos viták területével bővíteni a kötelező döntőbíráskodás esetkörét. A kötelező döntőbírói eljárás jelenleg nagyon szűk körben, mindössze két esetben kötelező,⁶³¹ s ebben a körben az Mt. meghatározza, hogy a felek megállapodásának hiányában a döntőbíró a felek jelöltjei közül sorsolással kell kiválasztani.⁶³² Múltánytalannak gondolom mindezek mellett a hatályos jogi szabályozásnál a szakszervezet számára biztosított rendkívül rövid határidőt, különösen más szubjektív határidőkkel (például az azonnali hatályú felmondásnál rendelkezésre álló 15 nap) összevetve. A szakszervezet a 273. § (1) bekezdésben foglaltak szerinti munkáltatói intézkedéssel kapcsolatos álláspontját a munkáltató írásbeli tájékoztatásának átvételétől számított nyolc napon belül írásban közli. A tájékoztatásnak, ha a szakszervezet a tervezett intézkedéssel nem ért egyet, az egyet nem értés indokait tartalmaznia kell. A bíróságoknak vizsgálni kell az érintett tisztségviselők szakszervezetben betöltött szerepét, az általuk ellátott érdekvédelmi tevékenységet, valamint azt is, hogy az egyetértés elmaradása milyen hatással jár a munkáltató működésére⁶³³. Ha a szakszervezet véleményét a fenti határidőn belül nem közli, úgy kell tekinteni, hogy a tervezett intézkedéssel egyetért.⁶³⁴ A bíróság az egyetértést nem pótolhatja utólagosan visszamenőleges hatállyal.⁶³⁵

Utalva a „felsőbb” szakszervezeti szervvel kapcsolatosan vázolt gondolatmenetre, megjegyzem, hogy ilyen rövid határidő (nyolc nap) mellett szinte lehetetlen, hogy a szakszervezet szakmailag teljes mértékben felmérje döntésének esetleges következményét. Amennyiben ráadásul egy saját „belső” szervét (közgyűlés, küldöttgyűlés) jelölte meg jogosultként a jognyilatkozat megtételére, úgy kétséges lehet annak ilyen rövid időn belül történő szabályszerű összehívása is, tekintve, hogy annak határideje (rendszerint) szintén kötött, még a rendkívüliség esetében is.

⁶³¹ A 236. § (4) bekezdésében és a 263. §-ban foglaltakkal kapcsolatban felmerült vitában döntőbíró dönt. Ezek az üzemi tanács választásával és működésével kapcsolatos indokolt költségek megállapítása, valamint a jóléti célú pénzeszközök felhasználása tekintetében, ahol a munkáltató és az üzemi tanács közös döntése szükséges, de a felek megállapodása hiányában a döntőbíró eljárása kötelező.

⁶³² Mt. 293 §. (2) bek.

⁶³³ EBH2010. 2249

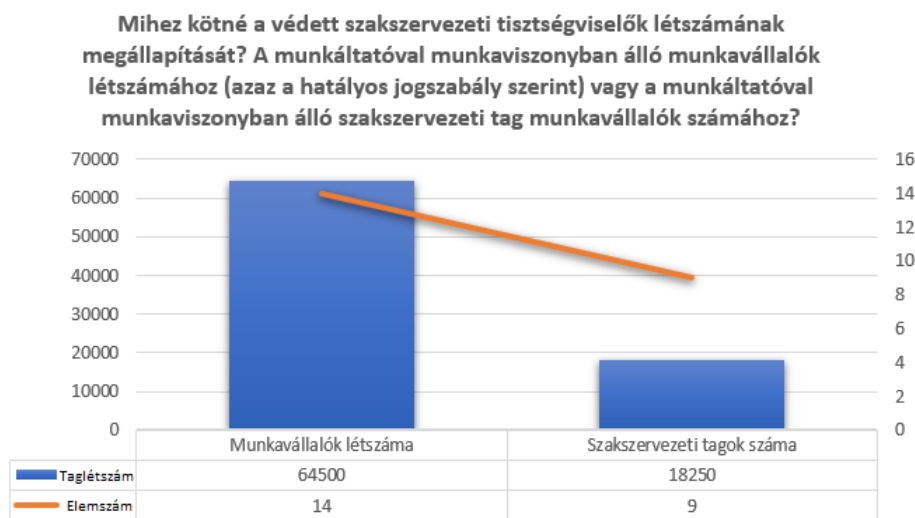
⁶³⁴ BH2007. 385.

⁶³⁵ EBH2001. 459.

A munkajogi védettség kapcsán végül arra is felhívom a figyelmet, hogy az Mt. alapján jelenleg a szakszervezet abban az esetben jogosult a megjelölt védett tisztségviselő helyett másik tisztségviselőt megjelölni, ha a tisztségviselő munkaviszonya vagy szakszervezeti tisztsége megszűnt.⁶³⁶ Utóbbi feleslegesen korlátozza a szakszervezetet abban, hogy változtatási igény esetén, például ha más jogcímen védetté válik a tisztségviselő (üzemi tanácsi elnökké/munkavédelmi képviselővé választják) szervezetpolitikai érdekeit megfelelően érvényesíteni tudja.

A munkajogi védelemhez kapcsolódó első kérdés arról szólt, hogy mihez kötné a válaszadó a védett szakszervezeti tisztségviselők létszámának megállapítását? A munkáltatóval munkaviszonyban álló munkavállalók létszámához (azaz a hatályos jogszabály szerint) vagy a munkáltatóval munkaviszonyban álló szakszervezeti tag munkavállalók számához?

10. sz. ábra: Munkajogi védettség 1.



Itt is érdekes különbséget látunk a válaszadó szervezetek taglétszáma között. Alapvetően a kisebb szervezetek változtatnának a munkajogi védelem gyakorlatán, elszakítva annak meghatározását a munkavállalók létszámától és kötnék a képviselt szakszervezeti tagok számához (a válaszadók 39%-a, ami a képviselt taglétszám 22%-a), míg a döntő többség (a válaszadók 61%-a, ami a képviselt taglétszám 78%-a) nem változtatná meg a jelenlegi rendező elvet. Megjegyzem, erre vonatkozó módosítási szándék nem merült fel a szakszervezeti

⁶³⁶ Mt. 273. §. (5) bek.

mozgalom bármely szereplője részéről, így a kérdés pusztán egy elvi lehetőséget vázolt a válaszadók számára.

A következő két kérdés a hatályos szabályok gyakorlati alkalmazására vonatkozott.

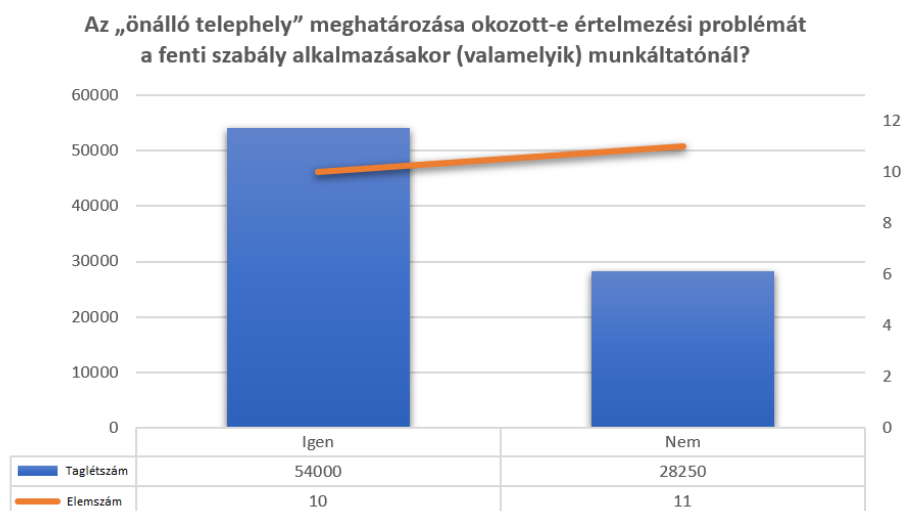
11. sz. ábra: Munkajogi védettség 2.



A döntő többség (82%, ami a képviselt taglétszám 73%-a) megtartaná azt a hatályos szabályt, hogy a védett tisztségviselők számának megállapítása önálló telephelyi szinten történjen. Önállónak minősül a munkáltató telephelye, ha vezetője az üzemi tanácsot megillető egyes részvételi jogok tekintetében jogkörrel rendelkezik.⁶³⁷ Ugyanakkor számos probléma jelentkezik az önálló telephely meghatározásakor.

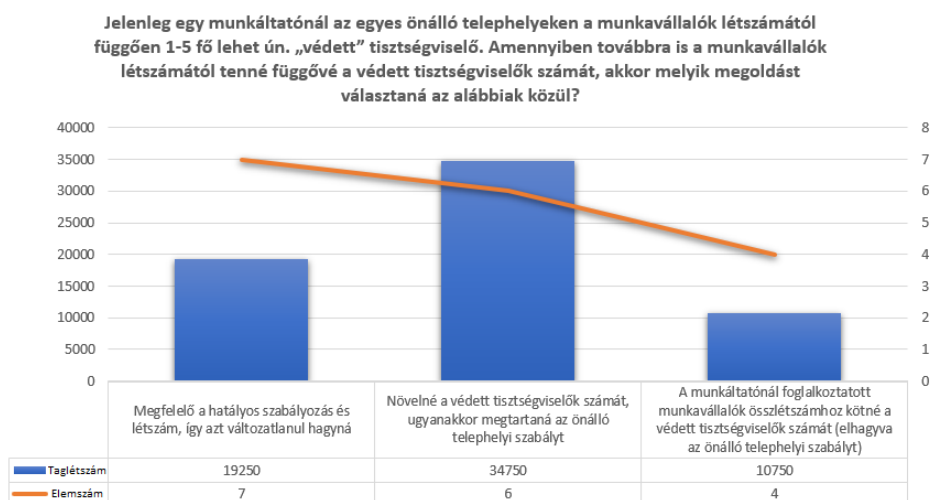
12. sz. ábra: Munkajogi védettség 3.

⁶³⁷ Mt. 236. § (2) bek.



A „telephely” és az „önálló telephely” fogalmaknak sajátos munkajogi értelme van.⁶³⁸ A válaszadók 45%-a (ami a képviselt taglétszám 66%-a) jelezte, hogy volt már ebből fakadó értelmezési probléma a védett tisztségviselők létszámának meghatározásakor. Ilyen gyakorlati kérdés/félreértés volt, hogy csak azon telephelyen jelölhető munkajogi védelemre szakszervezeti tisztségviselő, ahol üzemi tanácsot választottak, vagy hogy csak azt a telephelyet kellene-e önállónak tekinteni, amelynek vezetője valamennyi részvételi jog kapcsán kompetensnek minősül. A telephelyhez történő igazítás új ellentmondásokkal is jár, miközben további igazságtalanságokat eredményez, például a regionális egységgel rendelkező vállalatoknál, ahol 4000 fő felett már nem nő a munkajogi védelemben részesülők száma.

13. sz. ábra: Munkajogi védettség 4.



⁶³⁸ Lásd bővebben: Kiss György: Munkajog. Osiris, Budapest, 2005. 106-107.

A szakszervezeti konföderációk véleménye alapján a választott szakszervezeti tisztségviselőt megillető munkajogi védelemre vonatkozó hatályos szabályozás a szakszervezeti tisztségviselők jelentős részét védelem nélkül hagyja, így a szervezkedés szabadságához, valamint a kollektív alkuhoz való jogot sérti, ezért javasolják, hogy az Mt. 273. § (3) bekezdése a védettként megjelölhető tisztségviselők számát emelje fel, és arányosan igazítsa hozzá a munkáltatók reális foglalkoztatási adataihoz (mikro-, kis- és közepes vállalkozások túlnyomó aránya a munkáltatókon belül).⁶³⁹

A kérdőívre válaszolók esetében a taglalt szabályozási probléma megjelenik. 41% (ami a képviselt taglétszám 30%-a) szerint megfelelő a hatályos szabályozás, 35%-a (ami a képviselt taglétszám 54%-a) tartaná meg úgy az önálló telephelyi szabályt, hogy egyben növelné a védett tisztségviselők létszámát, míg 24%-a (ami a képviselt taglétszám 17%-a) a munkáltatónál foglalkoztatott munkavállalók összlétszámához kötné a védett tisztségviselők számát, az önálló telephelyi szabály elhagyásával. Ezt jellemzően azok a szervezetek válaszolták, akiknek a működési területén kevés önálló telephely működik az egyébként kifejezetten nagy létszámot foglalkoztató munkáltatóknál.

A védett tisztségviselők létszámának növelésére adott válaszok nagyon széles skálán oszlanak meg, mely statisztikai értelemben az elemszám szóródása miatt önállóan nem értelmezhető.

Azok esetében, akik a korábban adott válaszuk alapján (lásd 11. ábra: a válaszadók 39%-a, ami a képviselt taglétszám 22%-a) a szervezett munkavállalók létszámához kötnék a védettségre jogosultak számát (abból kiindulva, hogy egy fő védett tisztségviselő minden, a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezetet automatikusan megilletne), jellemzően ezt 20 és 50 fős taglétszám után tennék meg (33-33% jelölte meg ezt a két opciót, ugyanakkor ezek kisebb taglétszámmal rendelkező szervezetek voltak, így a képviselt taglétszám többségét nem tették ki). A 200 tagonkénti vagy azt meghaladó mértéket a nagyobb szervezetek választották lehetőségként (a válaszadók 25%-a, ami a képviselt taglétszám 54%-a). A válaszadók többsége (57%-a) nem maximalizálná a védett tisztségviselők létszámkeretét.

IV.3.4. A munkaidő-kedvezmény jogintézménye

⁶³⁹ VKF munkavállalói oldala i.m.

A szakszervezetek számára az egyik leginkább jelentős „érvágás” 2012-ben a munkaidő-kedvezmény rendszerének átalakítása volt, mely a kollektív szerződéskötési jogosultság mellett a másik legfontosabb olyan terület, ahol a szakszervezeti taglétszám (kifejezett munkajogi) jelentőséggel bír. Határozott álláspontom, hogy ennek a jogintézménynek a szabályozása az egyik kulcsponthoz tartozik a szakszervezetek működésére nézve és ebből fakad a legtöbb rendszerszintű probléma (lásd az értekezés következtetéseinél).

A munkaidő-kedvezmény azt biztosítja, hogy a szakszervezet megfelelően tudja ellátni érdekképviselői tevékenységét (ne a szabadidő terhére legyen arra kizárólag lehetőség). Az értekezés 2. részében hivatkozott 135. sz. ILO egyezmény olyan mértékű kedvezmény biztosítását írja elő, amely a munkavállalók képviselői számára lehetővé teszi feladataik gyors és hatékony elvégzését. A szakszervezetek szempontjából a „bennragadt” munkaidő-kedvezmények pénzügyi megváltási lehetőségének megvonása számít jelentős (anyagi) veszteségnek,⁶⁴⁰ különösen a köztulajdonban álló cégeknél, ahol ez a szabály – kizárólag (jog)politikai alapon – kógens (azaz a szerződő felek még egyező akarattal sem térhetnek el). A köztulajdonban álló munkáltatókra vonatkozó törvényi korlátozások körében különös helyet foglal el az Mt. 206. §-a, amelynek megítélése napjainkban heves viták kereszttüzében áll. Kétségtelen mindenesetre az, hogy az Mt. 205-206. §-ai a kollektív megállapodásos szabadsággal kapcsolatosan olyan megoldást hoztak létre, amely alkotmányossági szempontból is megfontolást érdemel. Az Alaptörvény XVII. cikkéből következhet-e az ún. kollektív szerződéses autonómiának olyan korlátozása, amely a köztulajdonban álló munkáltatók esetében érvényesül. Másként: az Alaptörvény említett rendelkezése lehetővé teszi-e azt, hogy a jogalkotó a kollektív szerződéses autonómiát többféle tartalommal határozza meg (mintegy megkettőzze), s hogy különösen a munkáltató tulajdonosi háttérére tekintettel eltérő szabályokat alkosson. A hazai munkajogi irodalomban egyes álláspontok szerint az Mt. tulajdonképpen kétféle szakszervezetet különböztet meg, illetve az egyik szakszervezet (a köztulajdonú cégeknél működő) koalíciós szabadságát (alapjogát) eltérően korlátozza, mint a másikat, és ezzel tulajdonképpen e szakszervezetek számára kizárja azt a lehetőséget, hogy bizonyos kérdésekben érdemi kollektív tárgyalásokat folytassanak, illetve megállapodást kössenek.⁶⁴¹

⁶⁴⁰ Mt. 274. § (4) bek.

⁶⁴¹ Lásd bővebben: Fodor T. Gábor – Szabó Imre Szilárd.: Néhány gondolat a köztulajdonban álló munkáltatókra vonatkozó munkajogi szabályozás munkaügyi kapcsolatokra gyakorolt hatásairól. In: A XIV. Magyar Munkajogi konferencia kiadványa. Wolters Kluwer, Budapest, 2018.

A „megváltás” intézménye korábban jelentős teaurálási lehetőséget jelentett az érintett szakszervezetek részére. Az Mt. előkészítésénél a vállalatvezetők érvelésében is az volt a praktikus hivatkozási alap: *„ha nem használják fel, akkor nincs is rá szükség...”*, de egyes – a jogalkotás előkészítésében kiemelt szerepet játszó – szakértők álláspontja szerint ez a munkaidő-kedvezmény intézményével kifejezetten ellentétes is.⁶⁴² A törvény ráadásul rögzíti, hogy kizárólag érdekképviselési tevékenységre lehet fordítani (mely egyébként következik a joggal való visszaélés tilalmából is),⁶⁴³ ilyen lehet például a szakszervezeti gyűlés, egyeztetés, szervezői munka, képzések, vagy akár tanulmányutakon történő részvétel. Noha a versenyszférában nincs kizárva, hogy a felek kollektív szerződésben rendelkezzenek a pénzbeli megváltás lehetőségéről, a gyakorlat nem igazán terjedt el az elmúlt években.

A hatályos szabályok szerint naptári évenként igénybe vehető összes munkaidő-kedvezmény a munkáltatóval munkaviszonyban álló minden két szakszervezeti tag után havi egy órára módosult. Az igénybe vehető munkaidő-kedvezményt a szakszervezet január elsejei taglétszáma alapján kell meghatározni,⁶⁴⁴ ami azonban a konkrét garanciális és részletszabályok hiányában esetenként vitákat válthat ki. A január elseje egy teljesen statikus viszonyítási alap, mely nincs tekintettel az esetleges évközi változásokra. Különösen gond lehet ez egy esetleges szervezeti változásnál (például munkáltatói jogutódlásnál), mindenekelőtt a köztulajdonban álló munkáltatóknál, az eltérést nem engedő szabályok következtében. Az sincs szabályozva, hogy egy esetleges többes tagság esetén melyik szakszervezet jogosult élni ezzel a lehetőséggel (praktikusan jelenleg mindegyik).

A törvény a bejelentés módját is meghatározza, a szakszervezet a munkáltatónak a munkaidő-kedvezmény igénybevételét – előre nem látható, halasztást nem tűrő és rendkívül indokolt esetet kivéve – legalább öt nappal korábban köteles bejelenteni.⁶⁴⁵ A munkaidő-kedvezmény a

Ferencz Jácint – Fodor T. Gábor – Kun Attila – Trenyisán Máté: Az Mt. szabályrendszeréből adódó új érdekképviselési szempontok érvényesítési lehetőségei (Kollektív alku a köztulajdonban álló munkáltatóknál); Készült a TÁMOP 2.5.3.A-13/2 „Társadalmi partnerek kapacitásfejlesztése Konvergencia Régióban” program támogatásával. Egyesült Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége (EVDSZ), Ergofit Kft. 2014. (tanulmány). Elérhető: <http://www.vd.hu/tamoptanulmanyok/2014-szeptember-30-10794.html>. (Letöltés ideje: 2019.12.13.)

⁶⁴² Pál Lajos érvelése a Klubrádió 2013. októberi vitaműsorában, vagy például Bankó Zoltán – Berke Gyula – Kiss György: Kommentár a munka törvénykönyvéhez, Wolters Kluwer Kft., Budapest, 2017. 730.: *„Ennek keretében ugyanis az is könnyen előfordulhatott, hogy a munkaadó finanszírozta a munkavállalói érdekképviselési szervezetek sztrájkalapját.”*

⁶⁴³ Kozma-Lőrincz-Pál-Pethő: A Munka Törvénykönyvének magyarázata (Szerkesztette: Kardkovács Kolos), HVG-Orac Kiadó, 2016 p. 515.

⁶⁴⁴ Mt. 274. § (2) bek.

⁶⁴⁵ Mt. 274. § (3) bek.

tárgyév végéig vehető igénybe, egyik hónapról a másikra viszont szabadon átvihető, mely rendelkezés akár „új stratégiai lehetőséget adhat a szakszervezeti munkában.”⁶⁴⁶

Kedvező változásként lehet tekinteni arra az „újdonságra”, mely szerint a munkaidő-kedvezményt a szakszervezet által megjelölt munkavállaló veheti igénybe (a korábbi munka törvénykönyve ezt a szakszervezeti tisztségviselők számára biztosította).⁶⁴⁷

Az Mt. külön nevesíti – a munkajogi védelemmel rendelkező – szakszervezeti tisztségviselők⁶⁴⁸ munkaidő-kedvezményét, amely a munkáltatóval való konzultáció teljes tartamára szól.⁶⁴⁹ Ennek tartama nem számít bele a munkaidő-kedvezmény mértékébe, így azt kvázi „pluszként” a tagok után érvényesíthető munkaidő-kedvezményhez hozzá kell adni. A szabály értelme és „bontása” erősen kérdéses.

Véleményem szerint a konzultáció külön kezelése és ezáltal kvázi többlet munkaidő-kedvezmény biztosítása kedvező lehetőséget nyújt a szakszervezetek számára (különösen ott, ahol alacsony a munkavállalói létszám), ugyanakkor felesleges azt kizárólag a védelemre jogosult tisztségviselőkre alkalmazni. Egyrészt egyáltalán nem biztos, hogy a védelemre jogosult tisztségviselő képviselné a szakszervezetet a konzultáción, másrészt kifejezetten nehéz abban az esetben ezt értelmezni (adott esetben adminisztrálni), mikor a szakszervezet által egy munkavállaló teljes egészében mentesítve van (a szakzsargon ezt „függetlenítettnek” nevezi) a munkavégzés alól.

Az úgynevezett „függetlenített” szakszervezeti vezetők (amennyiben a szakszervezet taglétszáma ezt lehetővé teszi, dönthet úgy, hogy egyes tisztségviselők teljes munkaidejükben mentesüljenek munkavégzési kötelezettségük alól, és érdekképviselői tevékenységet végezzenek) munkaidő-kedvezményének terjedelmével kapcsolatban is számos gyakorlati bizonytalanság tapasztalható. Ez különösen megjelenik köztulajdonban lévő cégeknél működő szakszervezetek esetében, ahol az Mt. (véleményem szerint alapjogilag is megkérdőjelezhető

⁶⁴⁶ Laki Mihály – Nacs Beáta – Neumann László: Az új Munka Törvénykönyvének hatása a munkavállalók és a munkáltatók közötti kapcsolatokra. Kutatási zárójelentés. Műhelytanulmányok MT-DP – 2013/2 Magyar Tudományos Akadémia Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont, Közgazdaság-tudományi Intézet, Budapest, 2013. 18.

⁶⁴⁷ A Kúria ezt eseti döntésében is megerősítette: „a munkaidő-kedvezmény nem közvetlenül, hanem a szakszervezet rendelkezése alapján, a szakszervezeten keresztül illeti meg a szakszervezeti tisztségviselőket” (BH 2014.345.).

⁶⁴⁸ Mt. 273. § (3)-(4) bek.

⁶⁴⁹ Mt. 274. § (1) bek.

módon)⁶⁵⁰ kógens rendelkezéseket tartalmaz, így – az uralkodó értelmezés szerint – nem adható a törvényben foglaltakon felül semmilyen külön juttatás.⁶⁵¹ Azon túl, hogy a munkáltatónál egyidejűleg betöltött munkakör bizonyos értelmezések szerint jogdogmatikailag is vitatható.⁶⁵² Ennek szabályozására az összegzésben kísérlek meg egy elvi irányt megfogalmazni, mivel 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 döntésében⁶⁵³ is megerősítette, a szakszervezet dönt, mivel az „rajta keresztül” illeti meg a szakszervezeti tisztségviselőket.

Kérdésként merül fel, hogy a munkáltatónak van-e ellenőrzési joga a munkaidő-kedvezmény felhasználásáról (rendeltetésszerűségéről)? Álláspontom szerint a munkaidő-kedvezmény felhasználása a szakszervezeti autonómia körébe tartozik. Ennek gyakorlása során alapvetően a munkajogi alapelvek kötik a szakszervezetet, azaz a munkaidő-kedvezmény felhasználása nem ütközhet a jóhiszeműség és tisztesség elvébe, vagy különösen a joggal való visszaélés tilalmába.⁶⁵⁴ Az érdekképviselési tevékenység ellátása sem szűkíthető kizárólag azokra a feladatokra, amik a munkaidő-kedvezményt biztosító munkáltatónál merülnek fel, így a

⁶⁵⁰ A kérdés itt is az, hogy lehet-e a köztulajdonban álló munkáltatóknál alkotmányosan eltérően szabályozni a kollektív autonómia tartalmát és határait, mint általában a munkajogban, azaz a munkáltató tulajdoni forma alapján való jogi megkülönböztetése (mint alapjogkorlátozó rendelkezés) megfelel-e az alapjogkorlátozás tesztjének (szükséges, alkalmas és arányos). Fodor T. Gábor–Szabó Imre Szilárd: Néhány gondolat a köztulajdonban álló munkáltatókra vonatkozó munkajogi szabályozás munkaügyi kapcsolatokra gyakorolt hatásairól. In: Petrovics Zoltán (szerk): A XIV. Magyar Munkajogi Konferencia konferenciakötete. 2017.

⁶⁵¹ Ennek értelmezésében igen komoly vita alakult ki munkajogászok között. Az egyik csoport úgy értelmezi a fenti rendelkezéseket, főleg az Mt. 206. §-át, hogy a szabályozás semmiféle olyan kollektív szerződéses rendelkezést nem engedélyez, amely a törvényben foglaltakon felül külön juttatást tesz lehetővé a szakszervezetek részére. Az Mt. 206. §-ának azért van kiemelkedő jelentősége a köztulajdonban álló munkáltatók számára, mert az tulajdonképpen a kollektív szerződés kötelmi részének mozgásterét általános jelleggel determinálja. Ahogy Fodor T. Gáborral az idézett cikkben kifejtettük, a magunk részéről ezen álláspontokat pusztán tételes jogi alapon is cáfoljuk. Azt a törvényi rendelkezést, hogy kollektív szerződés vagy a felek megállapodása bizonyos törvényi rendelkezésektől nem térhet el, nem lehet kiterjesztő módon értelmezni. Az Mt. 206. §-ából önmagában álláspontunk szerint nem következik az, hogy nem lehet olyan jogosultságot biztosítani a szakszervezetnek, amely az Mt. XXI. fejezetében nem szerepel. A kógenia mibenlétének általános felfogása - és álláspontunk - szerint az Mt. 206. §-a nem jelent többet, mint hogy a XXI. fejezettől nem lehet eltérni (azaz az itt szabályozott jogosítványok eltérő szabályozása a tilos, nem általában a szabályozás). Ugyanígy, ha valamilyen kötelmet a törvény nem szabályoz, és a kollektív szerződés ilyen irányú kötelmet állapít meg, úgy ez nyilvánvalóan nem jelenti a „törvénytől való eltérést”. Elismerem természetesen azt, hogy álláspontunk vitatható, akár erős kritikával is illethető.

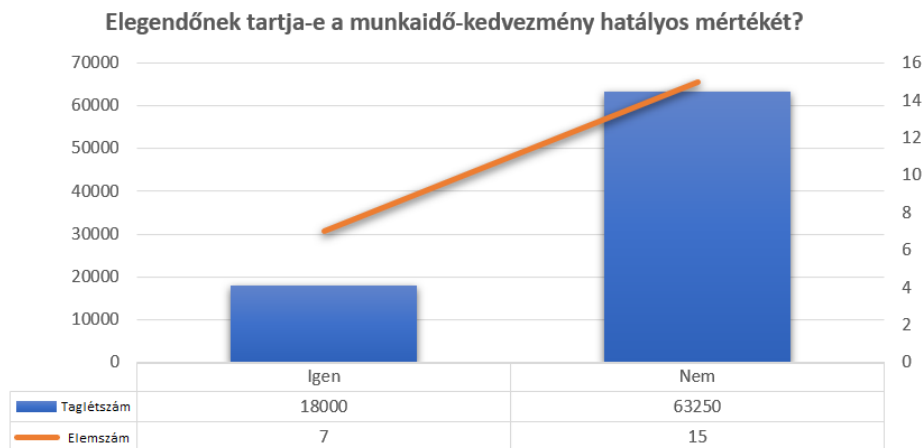
⁶⁵² Berke Gyula előadása az MTA Emberi Erőforrások Gazdaságtana Bizottság Munkaügyi Kapcsolatok Albizottsága, valamint a Budapesti Corvinus Egyetem Munkagazdaságtani Központja által 2016. november 4-én a Budapesti Corvinus Egyetemen a „Munkaügyi kapcsolatok a 'köztulajdonban álló' vállalatoknál” címmel rendezett szakmai fórumon. Ld.: <http://www.liganet.hu/page/198/artID/9346/html/qllami-korlatok.html> (Letöltés ideje: 2018.02.04.)

⁶⁵³ BH 2014. 345.

⁶⁵⁴ Kártyás Gábor: A függetlenített szakszervezeti vezetők (<https://ado.hu/rovatok/munkaugyek/a-fuggetlenitett-szakszervezeti-vezetok>)

munkaidő-kedvezmény tartama alatt a munkavállaló részt vehet az ágazati, konföderációs, nemzetközi/transznacionális stb. feladatok elvégzésében is.

14. sz. ábra: Munkaidő-kedvezmény 1.



A kérdőív külön foglalkozott a munkaidő-kedvezmény intézményével. A szakszervezeti konföderációk véleménye alapján a munkaidő-kedvezmény hatályos szabályai az érdekképviselési munka hatékony végzését nem teszik lehetővé. Módosító javaslatukban azt kezdeményezik, hogy a munkaidő-kedvezmény mértéke havonta tagonként egy óra legyen, alternatívaként javasolva, hogy a munkaidő-kedvezmény mértéke havonta minden három, a munkáltatóval munkaviszonyban álló szakszervezeti tag után két óra legyen (gyakorlatilag a korábbi Mt. szerinti), illetve az Mt. „a nemzetközi kötelezettségvállalásoknak (ILO 140. sz. Egyezmény) megfelelően biztosítson minden tíz szakszervezeti tag után évente egy nap fizetett képzési szabadságot.”⁶⁵⁵

A kérdőívre választ adó szakszervezeti vezetők 32%-a (ami a képviselt taglétszám 22%-a) gondolja úgy, hogy a most hatályos mérték elegendő az érdekképviselési munkájuk ellátásához, míg 68% (ami a képviselt tagság 78%-a) gondolja azt, hogy az nem elégséges.

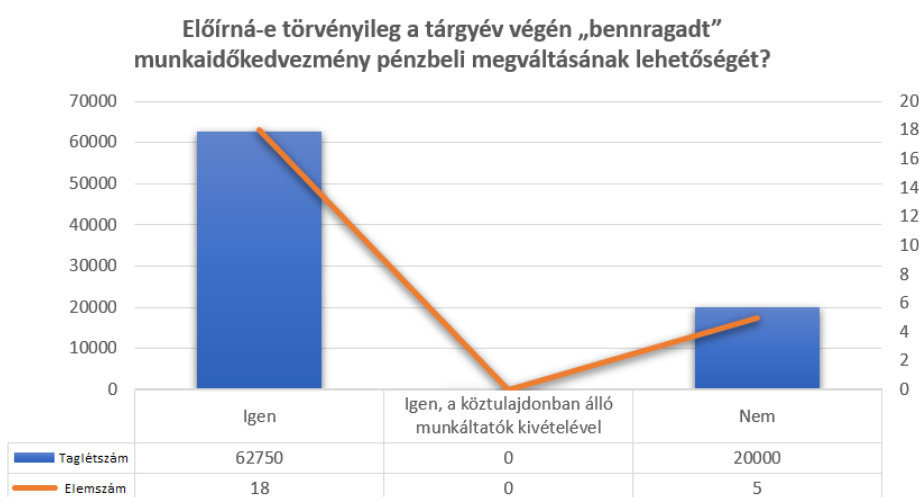
⁶⁵⁵ VKF munkavállalói oldala i.m.

15. sz. ábra: Munkaidő-kedvezmény 2.



Arra a kérdésre, hogy mi lenne a megfelelő mérték, a válaszadók 100%-a növelné a szakszervezeti tagonként járó órák számát (értelemszerűen, mivel akik szerint elegendő a hatályos mérték, azok nem adtak választ erre a kérdésre, ugyanakkor az esetleges csökkentési „szándék” kifejezésére is lehetőséget kellett biztosítani). A munkaidő-kedvezményt növelni szándékozók többsége a konföderációk által tett javaslat szerinti mértékben tennék azt. 35% (ami a képviselt taglétszám szintén 35%-a) az egy tag utáni egy órát javasolja, míg az egyéb kategóriában szinte kivétel nélkül a korábban hatályos törvényi mértéket jelölte meg a válaszadók 29%-a (ami a képviselt taglétszám 35%-a).

16. sz. ábra: Munkaidő-kedvezmény 3.



Érthető okokból a válaszadók nagy többsége, 78% (ami a képviselt taglétszám 76%-a) állítaná vissza azt a korábbi Mt. 25. § (5) bekezdésében foglalt szabályt, mely szerint a munkáltató a

szakszervezet kérésére a munkaidő-kedvezményből fel nem használt időtartamot, de legfeljebb a munkaidő-kedvezmény felét köteles volt pénzben megváltani. A köztulajdonra vonatkozó eltérő szabályozást egyik válaszadó sem tartotta indokoltnak.

IV.3.5. Az egyes szakszervezeti jogok gyakorlása

Elöljáróban érdemes leszögeznünk, hogy a szakszervezetek érdek- és igényérvényesítése egy igen komplex probléma, amely csekély bírói gyakorlattal, számos esetben ellentmondásos (kidolgozatlan) tételes jogi szabályozással rendelkezik.

IV.3.5.1. A munkavállalók tájékoztatásának joga

17. sz. ábra: Szakszervezeti jogok 1.



A legkevesebb problémát a munkavállalók tájékoztatásának joga jelentette a munkaviszonnyal és a munkaügyi kapcsolatokkal kapcsolatos kérdésekben. Ez a jog a szakszervezetet valamennyi munkavállaló tekintetében megilleti. Noha korábban a munkajogi szabályozás szélesebb körben tette lehetővé a tájékoztatást,⁶⁵⁶ gyakorlati probléma ennek értelmezéséből a válaszadók 18%-ánál (ami a képviselt taglétszám 22%-a) jelentkezett, és leginkább az ún. propaganda jog gyakorlásával (lásd később) együtt okozott nehézséget.

IV.3.5.2. Munkavállalók képviselte bíróság, hatóság előtt

18. sz. ábra: Szakszervezeti jogok 2.

⁶⁵⁶ A korábbi Mt. 19. § (2) bekezdése szerint a szakszervezet a munkavállalókat anyagi, szociális és kulturális, valamint élet- és munkakörülményeiket érintő jogaikról és kötelezettségeikről tájékoztathatta.



Az Mt. 272. § (6)–(7) bekezdéseiben foglalt szabályozás a szakszervezet képviseleti jogáról tartalmilag megegyezik a korábbi Mt. 19. § (2)–(3) bekezdéseiben foglaltakkal. A szakszervezetek kettős képviseleti joggal rendelkeznek. A munkáltatóval szemben saját hatáskörben is eljárhatnak, bíróság, hatóság, egyéb szerv előtt azonban csak meghatalmazás alapján képviselhetik tagjukat. Az 1967. évi II. törvény a Munka Törvénykönyvéről 15. § (2) bekezdésének értelmében a szakszervezet a munkaviszonyt érintő kérdésekben a dolgozó érdekében – nevében és helyette – külön meghatalmazás nélkül is eljárhatott. A 8/1990. (IV. 23.) AB határozatban az Alkotmánybíróság megállapította, hogy ez a rendelkezés alkotmányellenes, mert a szakszervezet meghatalmazás nélküli képviseleti joga sérti a dolgozó önrendelkezési jogát.⁶⁵⁷ Ezzel összefüggő problémát a szervezetek 24%-a jelzett (ami a képviselt taglétszám 27%-a).

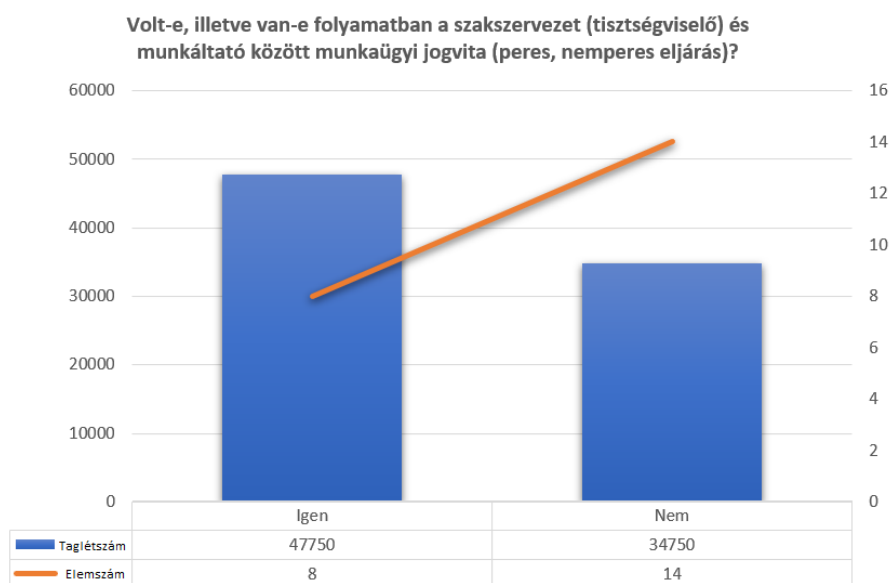
Problémaként a válaszadók a szakszervezetek perbeli képviseleti jogára való szabályozást jelölték meg a 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) és az ahhoz kapcsolódó jogszabályok változásával. A 2018. január 1-től hatályos polgári perrendtartás a szakszervezetek képviseleti jogát - a korábbi perrendtartási szabályozáshoz képest már jelentősen leszűkítve - kizárólag a munkaügyi perekben teszi lehetővé. Volt olyan szakszervezet, aki azt javasolta, hogy azt a több évtizeden át kialakult és fenntartott gyakorlatot, hogy a szakszervezet (kamarai) jogtanácsosa (kötelező) jogi képviselőnek minősül, vitathatatlanra kell tenni, mert ezzel nyer tényleges értelmet és valós tartalmat a szakszervezetek képviseleti joga. Ugyanis egyes bíróságokon kialakulni látszott egy olyan gyakorlat, ami a kamarai jogtanácsosok perbeli eljárását jelentősen lerontotta, s így a

⁶⁵⁷ Bankó – Berke – Kiss i. m. 720.

szakszervezetek képviseleti jogát nagymértékben ellehetetlenítette. Volt olyan eset, hogy a szakszervezeti kamarai jogtanácsosokat nem tekintették jogi képviselőnek (a Pp. 75.§-re hivatkozva), csak egyszerű meghatalmazottnak.

Szorosan kapcsolódik ehhez a kérdéshez, hogy volt-e, illetve van-e folyamatban a szakszervezet (tiszttségviselő) és munkáltató között munkaügyi jogvita (peres, nemperes eljárás)?

19. sz. ábra: Szakszervezeti jogok 3.



A válaszadók 36%-a (ami a képviselt taglétszám 58%-a) válaszolt igennel, ami azt jelenti, hogy a nagyobb taglétszámú szervezeteknél (ahol vélelmezhetően a tiszttségviselők száma is magasabb) rendszeresebbek a szakszervezetek/tiszttségviselők és a munkáltató közötti jogviták. Ilyenek voltak például a munkabérről kapcsolatos, a munkavégzéshez kapcsolódó egyéb juttatásokkal kapcsolatos, a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos perek (felmondás jogellenességének jogkövetkezménye iránti perek stb.), a munkáltatóval vagy a munkavállalóval szembeni kártérítési perek, vagy a kollektív szerződéssel kapcsolatos perek. Itt jegyezném meg, hogy kifejezetten előnyösnek tartanám a szakszervezetek számára lehetővé tett actio popularis jellegű közérdekű igényérvényesítés szabályozását, ami pergazdaságossági szempontból is megfontolandó lenne, illetve nem sértené a munkavállalók önrendelkezési jogát a keresetindításnál, utalva a tárgyban született (korábban hivatkozott) Alkotmánybírósági határozat tartalmára.

IV.3.5.3. Belépési jog a munkáltató területére

20. sz. ábra: Szakszervezeti jogok 4.



A belépni kívánó személynek nem kell munkaviszonyban állnia azzal a munkáltatóval, akinek a területére be kíván lépni,⁶⁵⁸ a munkáltató csupán a munkajogviszony hiányára való tekintettel nem tagadhatja meg a területére való belépést. Ennek ellenére ez a látszólag egyszerű jogi szabályozás számos helyen generál feszültséget, ugyanis a válaszadók 24%-a (a képviselt taglétszám 34%-a) jelezte, hogy a felek kölcsönös együttműködési kötelezettsége (például előírt előzetes tájékoztatás) nem egyértelmű, és voltak esetek, amikor erre hivatkozással nem engedték be a szakszervezet képviselőit. Olyan eset is előfordult, hogy a munkáltatóval munkaviszonyban álló szakszervezeti tisztségviselő belépését ugyanannál a munkáltatónál lévő másik telephelyen tagadták meg.

A médiában számos ilyen eset kapott igen jelentős publicitást az elmúlt években (ld. Suzuki,⁶⁵⁹ Hankook⁶⁶⁰), amely nagyban hozzájárulhatott ahhoz, hogy Magyarország a Nemzetközi Szakszervezeti Szövetség által összeállított szakszervezeti jogsértésekről szóló indexében kifejezetten a problémás csoportban (rating 3)⁶⁶¹ szerepel.

⁶⁵⁸ Mt. 275. §

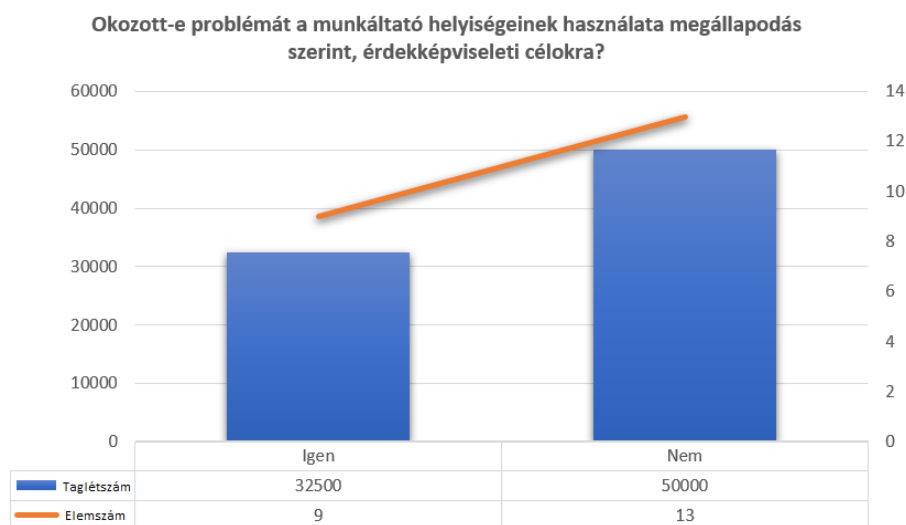
⁶⁵⁹ Az esetről dokumentumfilm is készült. PartizánDOKU | Egy magyar szakszervezet eltiprásának története: https://www.youtube.com/watch?time_continue=1&v=OKtRFTDUwoc&feature=emb_logo (Letöltés ideje: 2020. 05. 01.)

⁶⁶⁰ <http://nol.hu/belfold/szokatlan-szakszervezeti-osszefogas-a-hankook-ellen-1478097> (Letöltés ideje: 2020. 05. 01.)

⁶⁶¹ Regular violations of right.

IV.3.5.4. A munkáltató helyiségeinek használata

21. sz. ábra: Szakszervezeti jogok 5.



A szakszervezet jogosult arra, hogy munkaidő után vagy munkaidőben a munkáltató helyiségeit érdekképviselési tevékenysége céljából használja.⁶⁶² A helyiséghasználati jogosultság gyakorlásának kereteit a törvény nem határozza meg, hanem a felek megállapodására bízva, ami konkretizálhatja az igénybe vett helyiséget, az igénybevétel időtartamát, a helyiség felszerelését, költségeit stb. Ebből fakadóan szintén potenciális érdekvitát jelent a munkahelyeken, hogy ez a megállapodás konkrétan mit is tartalmazhat. A válaszadók 41%-a (ami a képviselt taglétszám 39%-a) jelölte meg, hogy volt már emiatt konfliktusa a munkáltatókkal. Olyan eset is előfordult, amikor a szakszervezet az egyenlő bánásmód követelményét sérelmezte, ugyanis a munkáltató merőben eltérően szabályozta a helyiséghasználat jogát az egyébként kollektív szerződéskötésre jogosult szakszervezetek körében. A megállapodás lehet formális, de az sem kizárt, hogy a felek a Ptk. szabályai szerint kössenek például bérleti szerződést.

IV.3.5.5. A „propagandajog”

22. sz. ábra: Szakszervezeti jogok 6.

ITUC Global Rights Index. The world's worst countries for workers: <https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/2019-06-ituc-global-rights-index-2019-report-en-2.pdf> (Letöltés ideje: 2020. 05. 01.)

⁶⁶² Mt. 272. § (8) bek.



Az Mt. kifejezetten rögzíti a szakszervezet jogát arra, hogy a munkavállalókat a szakszervezet tevékenységéről informálja.⁶⁶³ Ezt a jogot az Mt. a munkáltató kötelezettségeként fogalmazza meg, aki köteles annak lehetőségét biztosítani, hogy a szakszervezet a tevékenységével kapcsolatos tájékoztatást a munkáltatónál közzétegye. Az Mt. 272. § (3) bekezdése alkalmazásában a szakszervezet számára ugyanakkor kötelezően betartandó szabály, hogy öncélúan nem fogalmazhatnak meg és nem tehetnek közzé olyan felhívást, amely a munkáltató gazdasági, üzleti, üzemi, illetve hivatali titokkörét sértene vagy egyébként hátrányos megítéléséhez vezetne. Általános tartalmi korlát továbbá, hogy a közzétételre kerülő felhívásoknak a szakszervezet tevékenységi körével összefüggésben kell lenniük. A szakszervezet ezt a jogát rendeltetésének megfelelően, az együttműködési kötelezettségének eleget téve, nem csak a szolgálatteljesítési időn kívül gyakorolhatja.⁶⁶⁴ Mindazonáltal e jog értelmezése is igen sok vitát generál a munkahelyeken. A válaszadók 43%-a (ami a képviselt taglétszám 40%-a) jelezte, hogy érzése szerint korlátozták az ún. propagandajogának gyakorlását. Ilyen eset volt, hogy a munkáltató nem engedte kihelyezni a tájékoztató anyagokat vagy éppen utólag tüntették el a kihelyezett szakszervezeti dokumentumokat. Itt jellemzően a munkáltató jogos gazdasági érdekének védelme, mint általános magatartási szabály merült fel indokként, de az utóbbi időben a GDPR⁶⁶⁵ is megjelent egyfajta „általános” hivatkozásként. A technika és a közösségi média térnyerésével új típusú problémakört is jeleztek az érdekképviselők. Ez pedig a különböző (jellemzően Facebook csoportokban) megjelenő tájékoztató anyagokkal kapcsolatos moderálási elvek és az ezekhez fűződő szakszervezeti

⁶⁶³ Mt. 272. § (3) bek.

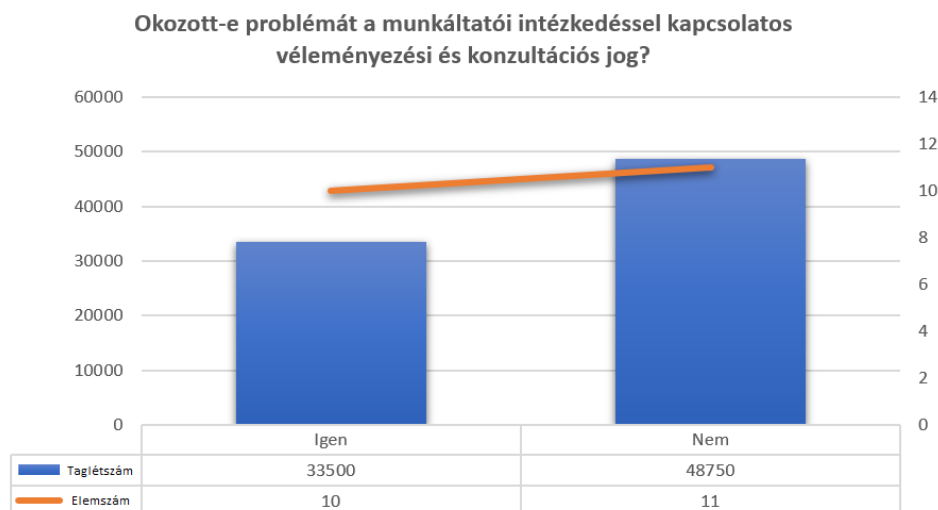
⁶⁶⁴ BH2011. 263.

⁶⁶⁵ 2016. április 27-i (EU) 2016/679 európai parlamenti és tanácsi rendelet

felelősség kérdése. A Legfelsőbb Bíróság a BH2011. 263. ítéletében kimondta, hogy a szakszervezet a tájékoztatásra irányuló jogát rendeltetésének megfelelően, az együttműködési kötelezettségének eleget téve, nem csak a szolgálatteljesítési időn kívül gyakorolhatja.

IV.3.5.6. Véleményezési és konzultációs jog

23. sz. ábra: Szakszervezeti jogok 7.

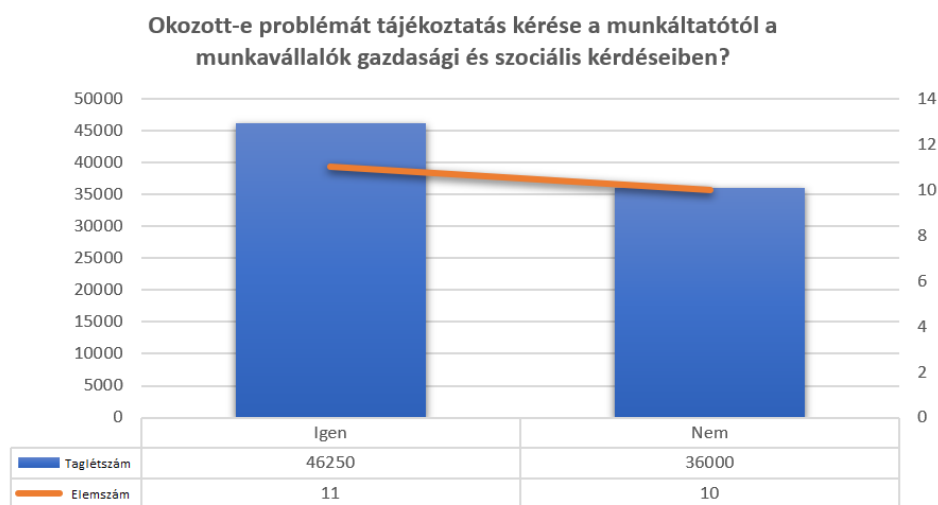


Az Mt. 272. § (5) bekezdésének értelmében a szakszervezet jogosult a munkáltatói intézkedéssel (döntéssel) vagy annak tervezetével kapcsolatos véleményét a munkáltatóval közölni. Ezt a jogot a korábbi Mt. 22. § (1) bekezdése is rögzítette, ugyanakkor nem állítható párhuzamba a korábbi véleményeztetési joggal, hiszen annál jóval gyengébb jogosítványt takar. A problémát jelző válaszadók döntő többsége (70%-a) is elsősorban a jogosítvány „parttalanságát” és „értelmetlenségét” jelezte. 48% szerint (ami a képviselt taglétszám 59%-a) okozott már problémát e jog gyakorlása a munkahelyeken. Noha a munkáltató a konzultációt köteles megtartani, s a konzultáció ideje alatt – illetve legkésőbb a bejelentéstől számított hét napig – a tervezett intézkedését nem hajthatja végre, ugyanakkor a problémát jelző szakszervezetek véleménye szerint ezek az előírások nem sokat érnek. A munkáltatót egyrészt, érdemben nem befolyásolja a szakszervezeti álláspont, másrészt, a konzultációs kötelezettség megszegése esetén – ideértve a döntés végrehajtásának elhalasztására vonatkozó előírást is – hiába fordulna bírósághoz a szakszervezet (igaz, a vita gyors lezárása érdekében a törvény igen szoros határidőket rögzít), a bíróság ugyan kimondhatja a jogsértés megtörténtét, de a döntést nem teheti semmissé, illetve a konzultáció lefolytatása sem „kényszeríthető” így

ki.⁶⁶⁶ Így tulajdonképpen a jog önmagában egy „eszmecserét” tesz lehetővé. Ez ugyanakkor egyben „kulturális” kérdéssé is vált. Azokon a helyeken nem okoz problémát a jog gyakorlása, ahol akár a kollektív szerződés kötelmi része, akár a kialakult gyakorlat érdemi érdekegyeztetési eljárást rögzít. Ez jellemzően a nagy foglalkoztatotti létszámmal bíró munkahelyeken tapasztalható.

IV.3.5.7. Tájékoztatás kérése a munkáltatótól

24. sz. ábra: Szakszervezeti jogok 8.



A legtöbb problémát a gyakorlatban a szakszervezeti vezetők válaszai alapján (válaszadók 52%-a, ami a képviselt taglétszám 56%-a) a tájékoztatás kérése jelenti a munkáltatótól a munkavállalók gazdasági és szociális kérdéseiben. Az Mt. szerint a szakszervezet a munkáltatótól a munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatban kérhet tájékoztatást.⁶⁶⁷ A munkáltató a tájékoztatást akkor tagadhatja meg, ha a szakszervezet által kért információk nem tartoznak ebbe a körbe. Emellett megtagadható a tájékoztatás akkor, ha ez olyan tény, információ, megoldás vagy adat nyilvánosságra kerülésével járhat, amely a munkáltató jogos gazdasági érdekeit vagy működését veszélyeztetné.⁶⁶⁸ A felek közötti érdekviták kapcsán gyakran felmerül e szabály értelmezése, esetleg kereteinek konszenzuális rendezési igénye (például eltérő álláspontok alakulhatnak ki arról, hogy mi veszélyezteti a munkáltató működését). Az adatszolgáltatás, az éves

⁶⁶⁶ Konzultációra vonatkozó szabály megszegésére hivatkozás esetén nemperes eljárás keretében a jogellenesség megállapításának lehet helye, konzultáció lefolytatása azonban nem kényszeríthető ki (EBH2014. M.24.).

⁶⁶⁷ Mt. 272. § (4) bek.

⁶⁶⁸ Mt. 234. § (1) bek.

bértárgyalásokhoz szükséges adatok és információk előzetes közlésének kifejezett kötelezettsége nincs a jogszabályban. A probléma feloldását jelentősen elősegítheti, amennyiben a felek kollektív szerződésben – annak kötelmi részében – részletesen megállapodnak a munkáltató által adandó információk körében és mélységében, ez a gyakorlat azonban egyelőre kisebbséget jelent. Ebben szintén jelentős segítséget nyújthatna az érdekviták feloldására és megelőzésére hivatott alternatív vitarendezési eszközök fokozottabb „elterjedése”.

IV.3.6. A szakszervezet és az üzemi tanács

A rendszerváltást követően létrejött szabályozás megosztotta az érdekképviselési jogköröket a szakszervezetek és az üzemi tanácsok között, amellyel ellentmondásos szabályozást, gyakorlatot és szerepfelfogást alakított ki. Az Mt. megalkotását megelőző ún. „Tézisek” erre külön figyelmet is szenteltek.⁶⁶⁹ A törvényalkotó szándékaival (egyfajta duális rendszer kialakítása) szemben az érdekképviselések fenntartották kizárólagos érdekvédő szerepüket az üzemi tanácsok „elfoglalásával”, jobb esetben a felettük megvalósuló „gyámkodással”. A kollektív alku és konzultáció összemosódása azt mutatta, hogy olyan munkahelyeken, ahol a munkavállalók kollektív munkaerő-piaci alkupozíciója gyenge, elhalványult a különbség a kollektív alku és a konzultáció között.⁶⁷⁰ A szakszervezet ilyen esetben nem képes kollektív szerződést kötni, ellenben a munkáltatóval konzultációkat folytat le, átlépve az üzemi tanács szerepébe, a vállalatvezetés pedig a kollektív alku témakörébe tartozó kérdésekben kéri ki az üzemi tanács véleményét.

Az Mt. – egyes szakszervezeti vélemények szerint – látszólag az üzemi tanácsot a szakszervezetekhez képest is előtérbe kívánja helyezni. Ráadásul egyfajta versenyhelyzetbe is

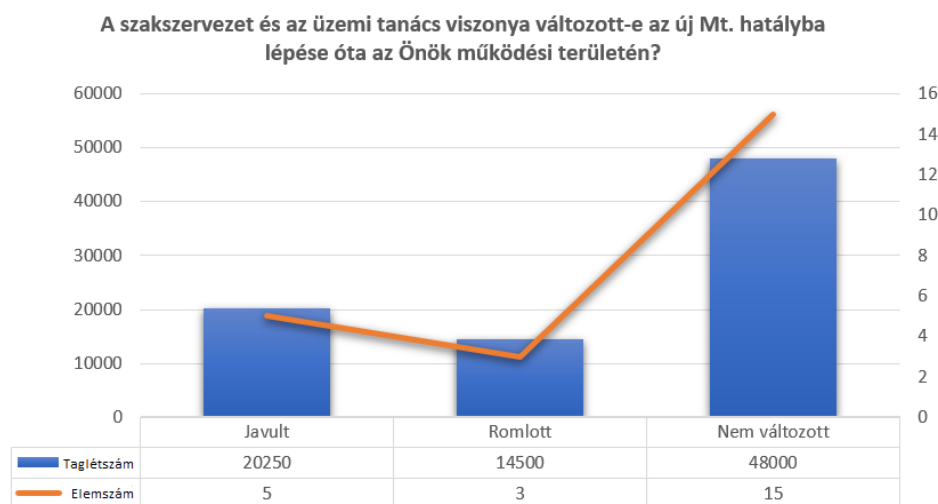
⁶⁶⁹ „Mára egyértelművé vált, hogy az üzemi tanácsi és a szakszervezeti jogok Mt-beli szabályozása kudarcot vallott. Már az eredeti szabályozással kapcsolatban is sok probléma volt tapasztalható, elsősorban a következetes szétválasztás és a valóban érdemi részvételi jogok hiánya miatt. A későbbi „lopakodó szabályozás” miatt mindinkább keveredtek az üzemi tanácsi és szakszervezeti hatáskörök. A minden elvi alapot nélkülöző szabályozásmódosítások mára olyan egyveleget alakítottak ki, amelyben az eligazodás mind nehezebb. A jelenlegi helyzet alapvetően nem a munkáltatók és a munkavállalók párbeszédét segíti elő, hanem sokkal inkább a viták elmélyítésére alkalmas. Amennyiben fennmarad a kollektív munkajog kettőssége, indokolt átgondolni mind a szakszervezeti jogok, mind az üzemi tanács jogkörének a szabályozását. Kérdéses, hogy szükséges-e fenntartani a szakszervezetek részvételi jogait. Ezzel összefüggésben felül kell vizsgálni az üzemi tanács részvételi jogkörében rejlő differenciáltabb lehetőségeket, különös tekintettel az üzemi megállapodásokra. Amennyiben a kollektív munkajog duális rendszere megszűnik, a jogi szabályozásnak a jelenleginél hatékonyabban kell biztosítani a munkáltatót terhelő tárgyalási köteletséget, de ennél tovább a jogalkotás nem mehet.” Berke–Kiss–Pál–Pethő–Lőrincz–Horváth i.m. 158.

⁶⁷⁰ Tóth A. (2000) i.m., 246.

hozza a két szereplőt azzal, hogy kollektív szerződés kötéseire jogosult szakszervezet hiányában kvázi kollektív szerződéskötési joggal ruházza fel az üzemi tanácsokat. Utóbbi szabály hatályon kívül helyezését a szakszervezeti konföderációk szintén egységesen javasolják.⁶⁷¹

Az üzemi tanács választásának eredménye az Mt. hatályba lépése óta immár nem befolyásolja a szakszervezet kollektív szerződéskötési képességét. A kérdőív negyedik része a szakszervezet és az üzemi tanács viszonyának változására terjedt ki. A kérdés úgy szólt, hogy ha a válaszadó egy munkáltatónál jelen lévő szakszervezet tisztségviselője, az alábbi kérdéseket e munkáltatóra nézve válaszolja meg. Ha a válaszadó által képviselt szakszervezet több munkáltatónál van jelen, vagy szakszervezeti szövetség tisztségviselője, akkor a kérdésekre általános ismeretei alapján válaszoljon.

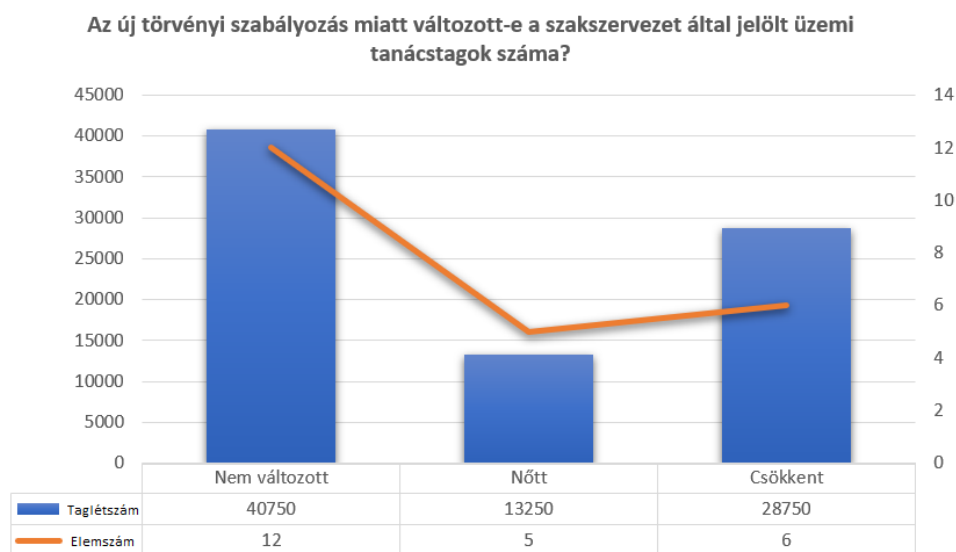
25. sz. ábra: Szakszervezet és az üzemi tanács 1.



A kérdésre adott válaszok látszólagos ellentmondást tükröznek a fent leírtakkal. Ugyanakkor megjegyzendő, hogy a válaszadók 13%-a (ami a képviselt taglétszám 18%-a) nyilatkozott arról, hogy romlott a szakszervezet és az üzemi tanács viszonya. Kifejezett javulásról a válaszadók 22%-a (ami a képviselt taglétszám 24%-a) adott számot, a szervezetek vezetőinek kétharmada érdemi változást nem tapasztalt. A válaszok között hatalmas szórás mutatkozik a taglétszám és a működési terület (ágazat) tekintetében is, így a kérdést alapvetően a szakszervezetek által választott „üzemi tanács stratégia” határozza meg. Ez jellemezte azt is, ami a következő ábrán szerepel, azaz, hogy az új törvényi szabályozás miatt volt-e változás a szakszervezetek által jelölt üzemi tanácstagok számában.

⁶⁷¹ Hivatkozva arra, hogy e szabály a szakszervezetet gyengíti az üzemi tanáccsal szemben, amit az ILO 135. sz. Egyezménye tilt. VKF munkavállalói oldal i.m.

26. sz. ábra: Szakszervezet és az üzemi tanács 2.

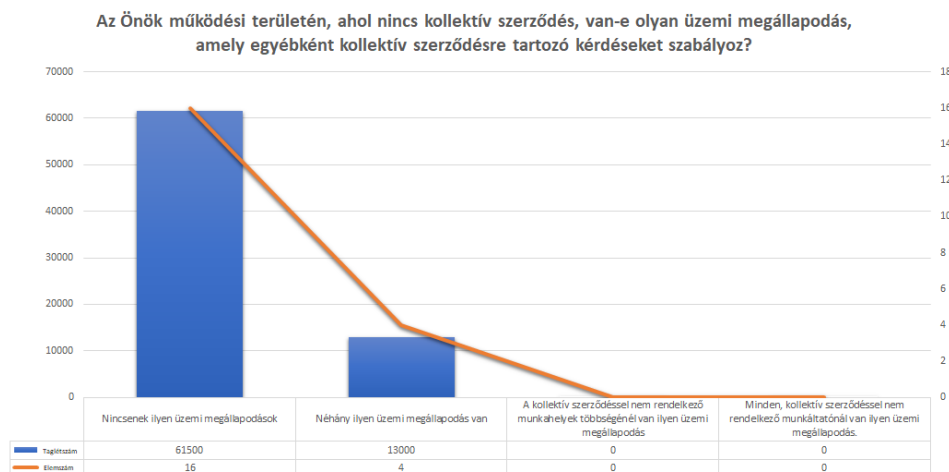


Azzal, hogy az Mt. jelentős változást hozott a szakszervezet kollektív szerződéskötési képességével kapcsolatos szabályozásban, érthető elvárásként fogalmazódott meg, hogy mindez azzal a következménnyel jár, hogy (feltehetően) erősen csökken a szakszervezetek érdekeltsége az üzemi tanácsi választásokban.⁶⁷² Ugyanakkor az üzemi tanácsi választás továbbra is a szakszervezetek közötti megmérettetés egyik terepe, mely „stratégiaiilag” sem elhanyagolható; gondoljunk csak a szakszervezeti tisztségviselők munkajogi védelmi keretének csökkenésére a munkaidő-kedvezményrel kapcsolatos kérdésekre vagy akár arra a szintén praktikus szempontra, hogy bizonyos információkat nehezebb megtagadni az üzemi tanácstól, mint a szakszervezettől (az üzemi tanácsok tájékoztatási jogának keretében).

A többségnél nem változott a szakszervezet által jelölt üzemi tanácstagok száma, míg közel ugyanannyian válaszoltak arra, hogy nőtt, illetve csökkent az üzemi tanácsi jelenlétük. Eltérés itt a szakszervezetek taglétszáma szerint volt. Míg a válaszadók 22%-a (ami a képviselt taglétszám 16%-a) esetében nőtt a jelenlét, addig 26% szerint (ami a képviselt taglétszám 35%-a) csökkent. Az első kérdéssel összevetve ez tudatos szakszervezeti stratégiát jelenthet, ugyanis a viszony romlásáról jóval kevesebben adtak számot.

27. sz. ábra: Szakszervezet és az üzemi tanács 2.

⁶⁷² Berke (2014) i.m. 156.



Az Mt. lehetővé teszi, hogy a munkáltató és az üzemi tanács üzemi megállapodással, a munka díjazásának kivételével munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket is szabályozhasson. Ilyen tartalmú megállapodás megkötésének feltétele, hogy a munkáltató nem tartozik általa kötött kollektív szerződés hatálya alá, vagy a munkáltatónál kollektív szerződés kötésére jogosult szakszervezet nincs.⁶⁷³ A kérdéscsoport (és egyben a kérdőív) utolsó kérdése arra vonatkozott, hogy a válaszadó szakszervezeti vezető tud-e a saját működési területén ún. normatív hatályú üzemi megállapodás létéről.

A válaszadók 20%-a (ami a képviselt taglétszám 17%-a) nyilatkozott úgy, hogy néhány ilyen megállapodásról van ismerete; ezek elsősorban a szolgáltatóipar, illetve a humánegészségügyi, szociális ellátás területén jelentkeztek. Az üzemi megállapodások térnyeréséről tehát (egyelőre) egyáltalán nem beszélhetünk.

IV.3.7. A szakszervezeti jogok gyakorlása, mint kollektív érdekvita-forrás

Számos Mt.-ben foglalt szakszervezeti jogosultság konkrét tartalmának kialakítása eleve a felekre – értsd tulajdonképpen: érdekvitájukra – van bízva. Ezekben az ügyekben megegyezés nélkül az adott jogosultság „gyakorolhatatlanná” válik, a bírósági út pedig elhúzódó és nehézkes, jogerős döntést követően az érdekvita meghaladottá válik. Egyértelművé lenne szükséges tenni, hogy az alábbi szakszervezeti jogok gyakorlásával kapcsolatos esetek az érdekvita tárgykörébe tartoznak. Az alternatív vitarendezési (AVR) technikák gyors, olcsó, rugalmas, a felek igényeihez alkalmazkodó eljárások. Ide tartozik a felek összehívása, a békéltetés, a facilitátor alkalmazása, a mediáció, a döntés előtti semleges értékelés, az

⁶⁷³ Mt. 268. § (1)

egyeztetési bizottság alkalmazása, a döntőbizottság, az ombudsman, a panaszbizottság, az arbitráció stb.⁶⁷⁴ Fogalmilag az AVR⁶⁷⁵ a bírósági eljárás mellett, illetve akár ahelyett is alkalmazható módszereket foglalja magában, mely technikákról összefoglalóan kijelenthető, hogy közös jellemzőjük a hozzáférhetőség, a gyorsaság, a szakértelem, a költséghatékonyság és a felek igényeihez való alkalmazkodás, rugalmasság. Az Európai Unió szabályozásában az AVR eljárások fokozatos térnyerését figyelhetjük meg,⁶⁷⁶ a magyar jogalkotás viszont csak közvetve alapozta meg, hogy az állam jogon kívüli, alternatív mechanizmusokkal támogassa a kollektív munkaügyi viták feloldási kultúrájának formálását.⁶⁷⁷ Az érdekvita és jogvita közötti elhatárolás az egyes AVR eljárások során rendkívül árnyaltan jelenik meg. A szakirodalom az érdekvitát több elnevezéssel is illeti, így szabályozási, gazdasági, szervezeti, ipari, sőt politikai vitaként is olvashatjuk. A különbség alapvető lényege, hogy az érdekvita során jelentkező konfliktus nem kifejezetten egy jog vagy kötelezettség megsértéséből fakad, hanem éppen a kvázi „írott jog” jövőbeli megalkotásáról szól, amit alapvetően tárgyalás és megállapodás során érnek el a felek. Kiss György álláspontja szerint ez a megkülönböztetés leegyszerűsítve felfogható a döntésmechanizmus oldaláról is, mivel a kollektív érdekvitában a döntést megelőző érdekkülönbségek jelennek meg, míg a jogvita a döntést követően, ezáltal „valamilyen jogviszonyból származó jog vagy kötelesség megsértéséből származó jogi nézetkülönbség”.⁶⁷⁸

Az Mt. elnagyoltan igyekszik szabályozni a tárgykört, így hozzávetőlegesen határozza meg a vitamegoldási jogintézményeket és azok tartalmát. Megjegyzést érdemel, hogy lényegesen rövidebben vette át az 1992. évi Mt. kollektív munkaügyi vitákra vonatkozó szabályait, amellyel szemben pontosan az volt az egyik alapvető kritika, hogy elnagyolt, túl rövid, vázlatos. Az Mt. jelenleg a korábbi öt paragrafus helyett csupán három paragrafust szentelt ennek a kérdéskörnek a közel 300-ból, amiből két jogalkotói elképzelésre lehet következtetni.

⁶⁷⁴ Bankó–Berke–Kiss i.m. 791.

⁶⁷⁵ Angolul: alternative dispute resolution, rövidítve: ADR.

Mackie, Karl J. ed. (1991): A handbook of dispute resolution: ADR in action, Routledge and Sweet & Maxwell, London and New York, p. 1.

Részletesen lásd: Rúzs Molnár Krisztina (2005): A mediáció az alternatív vitamegoldás rendszerében, különös tekintettel munkajogi szerepére, Doktori Értekezés, Szeged.

Nacsá Beáta: A kollektív érdekviták rendezésének munkajogi szabályozása. Vizsgálódás a nemzetközi munkajog elvei és a szociális partnerek szabályozási elvárásai tükrében. Acta Facultatis Politico-iuridicae Universitatis Scientiarum Budapestinensis de Rolando Eötvös nominatae, Budapest, 2008. 199–234. o.

⁶⁷⁶ Rácz Zoltán: Quo vadis, MKDSZ? Az alternatív vitarendezés helyzete a munkajog területén. Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica et Politica, Tomus XXXIII, Miskolci Egyetem. 2015. 334.

⁶⁷⁷ Kun Attila: Az új munka törvénykönyve, In Jakab András – Gajdusek György (szerk): A magyar jogrendszer állapota. MTA Társadalomtudományi Kutatóközpont, Jogtudományi Intézet, Budapest, 2016. 385–414.

⁶⁷⁸ Kiss: i. m. 486.

Megfelelőnek találtak a korábbi, vázlatos szabályozást vagy az Mt. jogpolitikai céljaival némileg ellentétes módon (a kollektív tárgyalások és ezzel összefüggésben a kollektív szerződések kötésének ösztönzése) nem kívánt nagyobb teret és ösztönzést adni az alternatív vitarendezési eljárásoknak a részletes szabályozással.

Külön nevesítve létezik az egyeztető bizottsági eljárás, valamint a döntőbíráskodás, de a szakirodalom ettől elkülöníti az egyes eljárásokat (közvetítés, békéltetés, egyeztetés). Az egyeztető bizottsághoz konkrét jogi kötelezettség nem tapad, felállítása lehet eseti vagy állandó (kollektív szerződésben vagy üzemi megállapodásban rögzített). Számos kritika éri a jogszabályt amiatt, hogy a korábbi törvénytől eltérően nem rendelkezik az egyes vitarendezési eljárásokról, melyeket a magam részéről nem osztok teljességében. Észrevételem elsősorban inkább a viták és a vitarendezés rendszertanára vonatkozik, melynek például a konzultáció is részét képezi, amit érdemes lenne a vitarendezéssel együtt (azt rendszertanilag és szerkezetileg is megelőzően) szabályozni, tekintve, hogy a gyakorlatban a szakszervezet és a munkáltató közötti konzultációt követően merülnek fel olyan helyzetek, amikor megnő az AVR eljárásokra vonatkozó igény.

Kifejezetten előremutatónak tartanám akár a kötelező döntőbíráskodás (mint alternatív vitarendezési eljárás) esetkörének kibővítését minden olyan esetre, amikor a felek (szakszervezet, üzemi tanács és munkáltató) közötti vitában a jogalap nem kérdéses, csak a jogosultság terjedelme vagy annak gyakorlási módja (az úgynevezett mérték/mód vitákra).⁶⁷⁹ Ilyen javaslatot már tettek szociális partnerek, így például a Munkástanácsok Országos Szövetsége részéről a VKF felé 2017-ben eljuttatott javaslatban szerepelt, hogy a döntőbíró eljárása kötelező egy sor (az alábbiakban is részletezett) esetben.⁶⁸⁰

⁶⁷⁹ Hazánkban a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat (MTVSZ) szerepe kiemelkedő az alternatív vitarendezésben. Célja a kollektív munkaügyi érdekvitában álló felek – így egyfelől munkáltatók (és érdekképviselőik), másfelől szakszervezetek, üzemi, illetve közalkalmazotti tanácsok – között a bizalom helyreállítása, a konfliktushelyzet megszüntetése, a munkahelyi béke megőrzése, illetve helyreállítása. A Szolgálat jogi háttérét az állami foglalkoztatási szerv, a munkavédelmi és munkaügyi hatóság kijelöléséről, valamint a szervek hatósági és más feladatainak ellátásáról szóló 320/2014. (XII. 13.) Korm. rendelet biztosítja.

A Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat Szervezeti, Eljárási és Magatartási Kódexe. https://www.munkaugyivitarendezes.hu/download/mtvsz_kodex.pdf (Letöltés ideje: 2020. január 3.)

⁶⁸⁰ A szövegezésben magam is részt vettem, amely az alábbi eseteket rögzítette:

- a) a 234. § (1) bekezdésében foglalt tájékoztatás adás vagy konzultáció lefolytatásának kötelező voltával kapcsolatos;
- b) a 236. § (4) bekezdésében foglalt;
- c) a 249. § (1) bekezdésében foglalt;
- d) a 263. §-ban foglalt;
- e) a 272. § (2) bekezdésében foglaltak esetén a tájékoztatás módjával és tartalmával összefüggő;
- f) a 272. § (3) bekezdésében foglaltak esetén a tájékoztatás módjával összefüggő;
- g) a 272. § (4) bekezdésében foglaltak esetén a tájékoztatás módjával és tartalmával összefüggő;

Megjegyzést érdemel ugyanakkor az is, hogy a döntőbíráskodással kapcsolatban merül fel jelenleg a legtöbb elméleti és gyakorlati kérdés, melynek bonyolultsága és számos eltérő értelmezési lehetősége miatt kijelenthető, hogy szinte teljességgel megszűnt az „alkalmazása”, jelenleg üresen „lóg” a fentebb részletezett szabályozási környezetben. Mindez annak ellenére van így, hogy az érdekviták egy kifejezetten nagy „egységének”, a kollektív jogalanyok törvényben rögzített jogainak gyakorlásához és értelmezéséhez tapad, ami talán a legplasztikusabban mutatja be a kollektív érdek- és jogviták közötti elhatárolás nehézségét. A döntőbíráskodás lehet „klasszikus” döntőbírói vagy az egyeztető bizottság segítségével végig vitt formális eljárás, melyben a felek (munkáltató és az üzemi tanács vagy a szakszervezet) előzetesen írásban arról is megállapodhatnak, hogy a döntés jogát átruházzák egy harmadik (semleges) félre. Ebben az esetben az erre a tevékenységre felkért független, pártatlan személy (arbitrátor) a felek meghallgatását és az ügy érdemi áttanulmányozását követően el is dönti a felek közötti vitát.

Az egyeztető bizottság egy paritásos testület, amelybe azonos számú tagot delegál a munkáltató és az üzemi tanács/szakszervezet, egy semleges elnök vezetésével. *„Az egyeztető bizottság próbálja meg feloldani a vitát, eredménytelenség esetén pedig átalakulhat ún. döntőbíróvá, ha ebben a felek előzetesen írásban megállapodtak.”*⁶⁸¹ A döntőbírói eljárás jelenleg nagyon szűk körben, mindössze két, az üzemi tanács jogaihoz köthető esetben kötelező,⁶⁸² az Mt. meghatározza, hogy a felek megállapodásának hiányában a döntőbíró a felek jelöltjei közül sorsolással kell kiválasztani [Mt. 293. § (2) bekezdés]. A döntőbíráskodás, mint megoldás azonban szintén több (például magához az eljáráshoz vagy a jogi kötőerőhöz kapcsolódó) kérdést is felvet. Zavart okoz, hogy az Mt. alkalmazásában munkaviszonyra vonatkozó szabály a jogszabály, a kollektív szerződés és az üzemi megállapodás, valamint az egyeztető bizottságnak az Mt. 293. §-ában foglaltak szerint kötelező határozata (Mt. 13. §). Ugyanakkor

h) a 272. § (8) bekezdésében foglaltak esetén a helyiség megállapításával és a használat módjával összefüggő;

i) a 273. § (3) bekezdése szerinti, a védelemre jogosult tisztségviselők számának megállapításával kapcsolatos;

j) a 273. § (6) bekezdése szerinti, a hozzájáruló nyilatkozat megtagadásával kapcsolatos;

k) a 274. § (1)-(2) bekezdésében meghatározott munkaidő-kedvezmény mértékének megállapításával kapcsolatos.

⁶⁸¹ Rácz: i. m. 327.

⁶⁸² Az Mt. 236. § (4) bekezdésében és a 263. §-ában foglaltakkal kapcsolatban felmerült vitában döntőbíró dönt. Ezek az üzemi tanács választásával és működésével kapcsolatos indokolt költségek megállapítása, valamint a jóléti célú pénzeszközök felhasználása, ahol a munkáltató és az üzemi tanács közös döntése szükséges, de a felek megállapodása hiányában a döntőbíró eljárása kötelező.

szintén az Mt. 293. §-a szól a döntőbíró határozatairól is. Mindezek alapján nem egyértelmű, hogy a döntőbíró ugyancsak kötelező határozata, „tehát az egyeztető bizottság kötelező határozatával azonos jogi természetű döntése is munkaviszonyra vonatkozó szabálynak minősül-e.”⁶⁸³ Ezt a zavart a jogalkotónak szükségszerűen fel kell oldania, egyúttal törvényileg kimondani, hogy a döntőbíró határozatának hatálya ugyanaz, mint a jogerős bírósági ítéleté; annak végrehajtására a bírósági végrehajtásról szóló jogszabályok irányadók.⁶⁸⁴

A kérdőívben hét, az Mt.-ben is szabályozott szakszervezeti jog gyakorlati érvényesülésére kérdeztem rá. Sorrendben következnek a gyakorlatban legkevesebb problémát jelentő jogok a legtöbb vitát generálókig. Ahol a szakszervezet jelezte, hogy a jog gyakorlása problémát jelent, ott kértem, hogy konkrétan írja le annak tartalmát vagy jellegét.

IV.3.8. A közszolgálat és a fegyveres és rendvédelmi szektor eltérő szabályozása

A kutatás a fent jelzett szempontok miatt nem tért ki a közszolgálati és a fegyveres és rendvédelmi szektor szakszervezeteinek helyzetére, ugyanakkor rendkívül szembeötlő változások zajlottak le az elmúlt évtizedben, mely említést érdemel. A 2012. január 1-jével

⁶⁸³ „Ha az Mt. 13. §-át nyelvtanilag értelmezzük, akkor a döntőbíró határozatát nem tekinthetjük munkaviszonyra vonatkozó szabálynak. Másként viszont nem teremődik meg a kötelező erő, amelyet kifejezetten kihangsúlyoz a 293. § (2) bekezdése: »döntése a felekre kötelező«. Mindezek alapján azt a kiterjesztő jogértelmezést tekintjük helyesnek, amely a döntőbíró határozatát is munkaviszonyra vonatkozó szabálynak minősíti.” (Gyulavári Tamás: A kollektív munkaügyi vitarendezés korábbi és hatályos szabályozása. Budapest, 2016, Kézirat, GINOP 5.3.3-15 projekt.)

⁶⁸⁴ Ezeket az ellentmondásokat javasolt tisztázni a már idézett módosító javaslat, melynek a döntőbíró eljárására vonatkozó szabályai javasolják, hogy az Mt. rögzítse az alábbiakat.

- Döntőbíró eljárása kizárólag a felsorolt bekezdésben meghatározott esetekben vehető igénybe.
- A döntőbíró határozata ellen kereset csak a határozat érvénytelenítése körében terjeszthető elő.
- A fél, továbbá az, akire a határozat rendelkezést tartalmaz, a határozatnak a részére történt kézbesítésétől számított 15 napon belül keresettel a határozat érvénytelenítését kérheti a bíróságtól, ha
 - a) a döntőbíró kijelöléséről, illetve annak eljárásáról nem volt szabályosan értesítve, vagy egyébként nem volt képes az ügyét előterjeszteni;
 - b) a határozatot olyan ügyben hozták, amelyre a döntőbíró hatásköre nem terjed ki; ha a határozat a döntőbíró hatáskörén kívül eső ügyre is tartalmaz rendelkezést, de a hatáskörébe tartozó kérdésekre vonatkozó döntések elválaszthatók azoktól, amelyekre annak hatásköre nem terjed ki, az érvénytelenítést csak ez utóbbi rendelkezések vonatkozásában lehet kérni;
 - c) a döntőbíró személye vagy eljárása nem felelt meg a felek megállapodásának;
 - d) a határozat a magyar közrendbe ütközik.
- A perben a bíróság a polgári perrendtartásról szóló törvény XXIII. fejezete alapján jár el.
- A fent meghatározott határidő elmulasztása jogvesztéssel jár.
- A döntőbíró határozatának hatálya ugyanaz, mint a jogerős bírósági ítéleté; annak végrehajtására a bírósági végrehajtásról szóló jogszabályok irányadók.

Kapcsolódó módosítások: Mt. 7. § (2) Ha a joggal való visszaélés munkaviszonyra vonatkozó szabály által megkívánt jognyilatkozat megtagadásában áll és ez a magatartás nyomós közérdeket vagy a másik fél különös méltánylást érdemlő érdekét sérti, a bíróság a jognyilatkozatot ítéletével – a 273. § (6) bekezdése szerinti esetben a döntőbíró határozatával – pótolja, feltéve, hogy az érdeksérelem másképpen nem hárítható el.

hatályba lépett jogszabály-módosítások drasztikusan érintették a rendészet és a közsfera egyes területein a szakszervezetek működését. A Hszt. hatálya alatt a törvénymódosítás értelmében a munkavállalói érdekképviselési tagdíjfizetés önkéntességéről szóló 1991. évi XXIX. törvényt nem kell alkalmazni, a munkáltató a szakszervezeti tagdíjat csak beleegyezése esetén köteles levonni [Hszt. 312. § (5) bek.].⁶⁸⁵ Ezzel jelentősen nehezebbé vált, hogy a szakszervezetek hozzájussanak legfőbb bevételi forrásukhoz. Egyszersmind a taglétszámok jelentős visszaesését hozta magával, hiszen a tagdíjfizetés bonyolulttá válásával adminisztratív módon lehetetlenültek el a szakszervezetek, miközben az ágazati érdekegyeztetésben a szakszervezetek helyett a Magyar Rendvédelmi Kar (MRK) részvételét írja elő a törvény, ahol összeférhetlenségi és egyben kizáró okként kerül nevesítésre a szakszervezeti tisztségviselői minőség, mellyel egyidejűleg az MRK-ban sem tisztségviselői, sem ügyintéző testületi tagság nem látható el. Az MRK jogi státusa szerint köztestület, de látszólag szakszervezeti jogosultságokkal is rendelkezik. Ezek a fegyveres szerveknél dolgozók olyan jogosultságait, érdekeit érintik, amelyeknek védelmére a nemzetközi jog alapján a szakszervezetek jogosultak. A jogok MRK részére történő biztosítása gyengítheti, ellehetetlenítheti, „feleslegessé” teheti a szakszervezeteket, s a dolgozók szervezkedési szabadságát.

A Hszt. által alkalmazott megoldás a szakszervezeti tagdíj levonásáról véleményem szerint nincs összhangban az Mt. szabályozási szellemiségével és a taglétszám igazolásának jelentőségével sem, mely ebben a „szektorban” így nehezen válik követhetővé. Egyedüli kivételt ez alól a Nemzeti Adó- és Vámhivatal jelent, ahol továbbra is (egy megállapodás alapján) alkalmazzák a munkáltatói tagdíjlevonás intézményét (minden egyes taggal történő új nyilatkozatok megkötését követően).

A módosítás csökkentette a szakszervezeti tisztségviselők munkaidő-kedvezményének mértékét. E csökkentés nyomán a kedvezmény mértéke olyan alacsony, hogy az már nem biztosítja megfelelően a szakszervezeti munka gyors és hatékony elvégzését.

Az új szabályozás több lényeges korlátozást vezetett be:⁶⁸⁶

- szűkítette a munkaidő-kedvezményben részesíthető szakszervezetek körét (csak azok a

⁶⁸⁵ „A rendvédelmi szervnél működő szakszervezetek vonatkozásában a munkavállalói érdekképviselési tagdíjfizetés önkéntességéről szóló 1991. évi XXIX. törvényt nem kell alkalmazni, a rendvédelmi szerv a hivatásos állomány tagjának illetményéből a szakszervezeti tagdíjat a rendvédelmi szerv és a hivatásos állomány tagjának erre vonatkozó megállapodása esetén vonja le. A rendvédelmi szerv szakszervezeti tagdíj levonásáért és a szakszervezet részére történő átutalásáért ellenértéket nem követelhet.”

⁶⁸⁶ A 2015. július 1-jével hatályba lépett új szolgálati törvény (2015. évi XLII. törvény) lényegében átvette a 2012-ben módosított szabályozást (a korábbi Hszt. 34/C. § (1–2) bekezdését).

szakszervezetek jogosultak e kedvezményre, amelyek taglétszáma eléri az adott fegyveres szerv hivatásos állománya legalább 10%-át, de legalább 30 tagja van);

- a munkaidő-kedvezmény mértéke a tisztségviselő havi munkaidejének (szolgálatteljesítési idejének) maximum 10%-a (függetlenül a tagok számától, a szakszervezeti munka mennyiségétől, minőségétől);
- a kedvezmény csak a védelemre is jogosult tisztségviselőket illeti meg, azaz szervezeti egységenként egyetlen főt;
- a különböző tisztségviselőket megillető munkaidő-kedvezmény nem vonható össze, így nem lehetséges, hogy a szakszervezetnek legalább egy olyan tisztségviselője legyen, aki csak szakszervezeti munkát végez teljes munkaidejében, akkor sem, ha a taglétszám ezt igényelné;
- a munkaidő-kedvezmény igénybevételét legalább tíz nappal korábban be kell jelenteni a munkáltatónak, ennél rövidebb idejű bejelentésre csak nagyon kivételes esetben van lehetőség;
- a munkaidő-kedvezménybe beleszámít a munkáltatóval folytatott tárgyalás, konzultáció időtartama is;
- a munkaidő-kedvezmény fel nem használt részét a munkáltató nem köteles pénzben megváltani.

Az új szabályozás ellentétes lehet a 143. sz. ILO Ajánlás 10. (1) és 11. (1) pontjában foglalt követelményekkel *(lásd a korábbiakat)*. A szakszervezeti jogokra vonatkozó jelentős korlátozások egységesen vonatkoznak a fegyveres szerveknél dolgozó minden személyre, függetlenül a szervezet konkrét tevékenységétől, valamint attól, hogy az érintett dolgozó hivatásos állományban vagy közalkalmazottként tevékenykedik-e. A vonatkozó ILO egyezmények az értekezés 2. részében leírtak szerint megengedik ugyan a szervezkedési szabadság korlátozását, ám kizárólag a fegyveres szervek és a rendőrség vonatkozásában.⁶⁸⁷

Az érintett szakszervezetek által kezdeményezett alkotmányjogi panaszt az Alkotmánybíróság érdemi vizsgálat nélkül elutasította.⁶⁸⁸ A szakszervezetek alapjogi kifogásai alapján az Alapvető Jogok Biztosa sem kezdeményezett eljárást.⁶⁸⁹

⁶⁸⁷ Lásd bővebben: az érintett szakszervezetek által benyújtott alkotmányjogi panasz: [http://public.mkab.hu/dev/dontesek.nsf/0/b66ff392dcddf1d3c1257f4f005dd273/\\$FILE/IV_3405_0_2015_ind%C3%ADtvany.002.pdf/IV_3405_0_2015_ind%C3%ADtvany.pdf](http://public.mkab.hu/dev/dontesek.nsf/0/b66ff392dcddf1d3c1257f4f005dd273/$FILE/IV_3405_0_2015_ind%C3%ADtvany.002.pdf/IV_3405_0_2015_ind%C3%ADtvany.pdf) (Letöltés ideje: 2017.02.02.)

⁶⁸⁸ IV/3163-3/2012. sz. végzés, kelt 2012. október 30.

⁶⁸⁹ AJB-2327/2013., kelt 2014. március 19-én.

A honvédek jogállásáról szóló törvény⁶⁹⁰ szerint szintén megszűnt a tagdíj-levonás lehetősége (az 1991. évi XXIX. törvény alkalmazása), a taglétszám igazolása jelenleg a szervezetek által tett nyilatkozat alapján történik, nincs külön megállapodás a Hjt. hatálya alá tartozók esetében sem. Nemzetközi gyakorlat szerinti megfelelésről, összehasonlításról sem beszélhetünk, mert a katonai érdekvédelem területén jelentős eltérések tapasztalhatók országonként, éppen a nemzeti jogalkotás szintjére zsugorított normarendszernek köszönhetően (ld. a szervezkedési szabadság korlátozása a fegyveres erőkre és a rendőrségre vonatkozóan).⁶⁹¹

A Hszt.-hez hasonló korlátozások érvényesek a Kttv.-ben és a Kit.-ben is. Feladata ellátása érdekében az államigazgatási szerv kormánytisztviselői közül legalább 10%-ának – de legalább harminc fő kormánytisztviselőnek – a tagságával rendelkező szakszervezetnél választott tisztséget betöltő és a szakszervezet által a Kttv. vonatkozó rendelkezése⁶⁹² szerint megjelölt kormánytisztviselőt a beosztás szerinti havi munkaideje tíz százalékának megfelelő munkaidő-kedvezmény illeti meg. Ezen túlmenően a konzultáció időtartamára mentesül a munkavégzési kötelezettség alól. A munkaidő-kedvezmény nem vonható össze, annak igénybevételét legalább tíz nappal korábban be kell jelenteni.⁶⁹³ A szakszervezeti tagdíj levonása nem kötelező,⁶⁹⁴ arra csak a munkáltató és a közszolgálati tisztviselők megegyezése (azaz a munkáltató beleegyezése) esetén kerülhet sor.

⁶⁹⁰ 2012. évi CCV. törvény a honvédek jogállásáról.

⁶⁹¹ Lásd pl. 87. sz. ILO Egyezmény 9. cikk (1) bekezdése és a 151. sz. ILO Egyezmény 1. cikk (3) bekezdése.

⁶⁹² Kttv. 201. § (2) bek.

⁶⁹³ Kttv. 202. § (1) – (2) bek.

⁶⁹⁴ Kttv. 197. § (6) bek.

V. Összefoglalás, következtetések

Globális jelenség, hogy a szakszervezetek ma már egyre inkább nem az „igazság kardjaként” és „forradalmi megújítóként” szerepelnek, hanem funkciójuk elsősorban a meglévő munkavállalói érdekek mentésére koncentrálódik. Egyre erősebb „szerkezeti korlátok között” működnek, a gyorsuló technológiai változások következményeként folyamatosan csökken az alacsonyabb képzettséggel rendelkező munkavállalói rétegek iránti munkaerő-piaci igény, a magasabb képzettségűek – nem feltétlen a kollektív alku által – egyre magasabb bért követelnek és érnek el. Ezek a hatások folyamatosan erősödnek a globalizáció, a piaci korlátok lebomlása következtében, aminek eredményként egyfajta „kettős következmény” figyelhető meg: gyengülnek a szakszervezetek és csökken a mozgásterük az újraelosztás területén.⁶⁹⁵ Tekintettel arra, hogy a tőke / munka viszonylatában a „cserearányok” – különösen a válságok alatt és azok következményeként – jelentősen és folyamatosan romlanak, így a jövedelmek és a társadalmi egyenlőtlenségek kiegyenlítésében továbbra is szerepük van (lenne).

A példák továbbra is azt mutatják: azok az országok, ahol a szociális partnerség és a hatékony szociális rendszerek (kiegészülve proaktív foglalkoztatáspolitikával) működnek, azok általában sikeresebbek és versenyképesebbek. Mindemellett azt is láthatjuk, hogy a szociális párbeszéd, a működő munkaügyi kapcsolatok - melynek részét képezik a kollektív tárgyalások - együttesen járulnak hozzá (egyfajta alkotóelemekként) a demokratikus, jogállami működéshez is (azaz a szakszervezetek részei a fékek és ellensúlyok átfogó rendszerének).

Tehát az bármily meglepő is, az erős szociális dialógus nemhogy gyengítene a versenyképességet, hanem ellenkezőleg, növeli azt. Az ilyen paradoxon mindazonáltal nem ismeretlen a modern közgazdaságtanban.⁶⁹⁶

Az egyesülési szabadság, a szervezkedési jog, a kollektív tárgyaláshoz és fellépéshez való jog, ideértve mindenekelőtt a sztrájkhoz való jogot, továbbá a tájékoztatáshoz és a szabad véleménynyilvánításhoz való jog az Emberi Jogok Európai Egyezményében, a felülvizsgált Európai Szociális Chartában, a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Egyezményeiben és

⁶⁹⁵ Baccaro, Lucio (2011), 'Labor, Globalization, and Inequality: Are Trade Unions Still Redistributive?' Research in the Sociology of Work, 22, 270.

⁶⁹⁶ "There is no more paradox in this [case for monopolies] than there is in saying that motorcars are traveling faster than they otherwise would because they are provided with brakes" Joseph A. Schumpeter: Capitalism, Socialism and Democracy, Harper & Brothers, 1942.

Ajánlásaiban, az Európai Unió Alapjogi Chartájában és / vagy a legtöbb nemzeti alkotmányban is garantált alapvető jogok. A szociális párbeszéd ma már az Európai Unió mindennapi működésének, fejlődésének nélkülözhetetlen részévé vált, döcögősnek tűnő működése ellenére a szociális partnerek számára páratlan lehetőségeket kínálva.

A nemzetközi és európai szintű szabályozás elsődleges célja, hogy a nemzetállami munkaügyi kapcsolatok szabályozása és a struktúra kialakításának egyes elemei közel azonos alapokon nyugodjanak, mindenekelőtt a szervezkedési szabadság jogának elismerésével. A civil szervezetek és a különböző közhatalmi jelleggel (és sok esetben jogokkal) felállított köztestületek szerepét nem szabad és kifejezetten káros a szociális partnerekével összekeverni.⁶⁹⁷

Ennek megfelelően az értekezés 2. részében a szakszervezetekre vonatkozó nemzetközi joganyag (az egyetemes, az európai és az EU-s szabályozás) különböző szempontjait és gyakorlatát vázoltam fel, amelybe a hazai jogi szabályozás is „illeszkedik”.

Az értekezésben tárgyaltak egyértelműen rávilágítanak arra, hogy milyen érzékeny kérdéseket vet fel a szakszervezet jogállásának és magának a kollektív munkajognak a szabályozása. Nem lehet természetesen szó nélkül elmenni amellett sem, hogy a szakszervezet jogállásával, így különösen a kollektív szerződés megkötésének jogával (képeségével és/ vagy jogosultságával) kapcsolatos kérdések nem csak jogdogmatikai, de erősen jogpolitikai természetű vitákat is felvetnek, mindamellett, hogy egy egyébként is erőteljesen átpolitizált jogágról beszélünk a kollektív munkajog esetében.

Az értekezés 1. része (történeti rész) viszonylagos terjedelmességével ahhoz kívánt hozzájárulni, hogy a hazai jogi és szerkezeti változásokat átfogóan lássuk. A különböző tudományterületeken kutatók (történészek, szociológusok, jogászok) szinte elvétele foglalkoznak a dolgozatban is vizsgált témakörrel, így a dolgozat e tekintetben szakmai támogatást adhat a területet kutatóknak. Véleményem szerint a történeti kialakulás és fejlődés ismerete nélkül napjaink gyakorlata sem érthető meg teljességében (nem vitatva azt sem, hogy a szakszervezeti szerveződés, ennek szocializációja, a vezetők kiválasztása és még számos izgalmas, egyúttal kevésbé feltárt terület feltárása szintén előre vihetné a kérdés teljesebb megismerését és megértését).

⁶⁹⁷ ETUC program: <https://www.etuc.org/en/european-trade-union-confederation-14th-congress-etuc19> (Letöltés ideje: 2020. 04. 10.)

Közismert, hogy a rendszerváltozás Magyarországon (is) a szakszervezeti struktúra szinte totális megváltozását eredményezte, a „régí típusú” szakszervezeti mozgalom nem felelt meg (nem felelhetett meg) az új társadalmi és politikai (és később gazdasági) körülmények követelményeinek. Az is világosan kimutatható ugyanakkor, hogy a korábbi struktúra (annak szervezeti, kulturális és gyakran humán feltételeivel együtt) jelentős részben fennmaradt, maga a (munka)jogi szabályozás a munkáltatói („vállalati”) szintről lassan három évtizede képtelen „felszabadítani” a szereplőket.

Megjegyzem ugyanakkor, hogy a vállalati szintről történő – számos szakértő által kívánatosnak gondolt – „kitöréshez” elengedhetetlen lenne a jogszabálytól való eltérés bizonyos lehetőségeinek magasabb (például ágazati, szakágazati, alágazati) szintű kollektív megállapodáshoz kötése, de ez is csak az egész szabályozás strukturális átalakítása után képzelhető el.

A szakszervezetekre vonatkozó kérdéseket tehát történetileg is meghatározza az alapvetően mikroszinten szerveződő szakszervezeti mozgalom struktúrája (lásd munkaidő-kedvezmény), a kollektív alku erősen decentralizált jellege, melynél megkerülhetetlen szempont, hogy a szakszervezeti bevételek túlnyomó többsége is vállalati (nagyon kivételes esetben ágazati, alágazati) szinten realizálódik.

Külön kihívást okoz, hogy az európai szociális párbeszéd az európai és nemzeti szintek közötti szoros kapcsolattól, valamint az ágazatok közötti és ágazati szintektől függ, mely Magyarországon – kevés kivételtől eltekintve – nem tudott kiépülni érdemben az elmúlt harminc évben sem.

Nem alakult ki tehát egységes ágazati érdekképviselői struktúra sem a munkaadói, sem a szakszervezeti oldalon, pláne nem intézményesült olyan mértékben, hogy az megfelelő alapul szolgálna annak kiteljesedéséhez. A makroszinten is jelen lévő munkáltatói partnerek tényleges befolyása az ágazati szakpolitikákra számos esetben megkérdőjelezhető; az Ágazati Párbeszéd Bizottságoknál ez kifejezetten jól megfigyelhető a megállapodások hiánya, illetve magának az érdemi működés elégtelensége kapcsán is.

Ugyanakkor a magyar gazdaság duális jellege is megnehezítette az ágazati érdekegyeztetési rendszer kialakulását. Nincs igazán gazdasági érdek az ágazati struktúrák kialakításában, kijelenthető, hogy jelenleg sem a multinacionális cégek, sem a – munkavállalók 70%-át foglalkoztató – hazai kis- és középvállalkozási kör nem igazán érdekelt ebben.

A foglalkoztatáspolitikai hangsúlyok is igen eltolódtak. Egyes kormányzati időszakokban (különösen az EU csatlakozást követő időszakban) hiányzott és kifejezetten le is értékelődött az ágazati szakpolitikák jelentősége. Az egymást követő kormányok ad hoc koncepciókkal éltek, azokat elsősorban a sodródás jellemezte (rövid távú költségvetési, politikai érdekeknek alárendelten), mely megnehezítette a közép- és hosszú távra tervezést, ami a megegyezéseknek fontos eleme lenne. Annak ellenére, hogy a költségvetés bevételeinek továbbra is nagy hányada származik a munkavállalók és a munkaadók befizetéseiből, teljesen hiányzik (illetve elhalt) az ezek feletti bármilyen (autonóm) irányítás és / vagy kontroll, miközben az ezekből képzett (részben ágazati) alapok (lásd szakképzési, rehabilitációs, TB, munkaerő-piaci stb.) felhasználása sok európai országban tripartit felügyelettel működik.

A posztoszocialista országokra különösen jellemző, hogy a szakszervezetek jogi (törvényi) szabályozása erősen demonstratív a szakszervezetek jogpolitikai megítélésében. A szakszervezet jogállásának általános szabályozása a munkajog területén érdemben nem változott a 2012-es Mt. hatályba lépésével, noha a törvény egyes, az értekezésben ismertetett vélemények alapján alapvetően változtatja meg a szakszervezet munkahelyi jelenlétének helyzetét.

A hatályos munkajogi szabályozás által létrehozott egyik legfontosabb változás, hogy szakszervezeti oldalról felértékelődött a szervezettség kérdése, ami a kollektív szerződés megkötésének feltételévé vált (kollektív szerződéskötési képesség).

Ugyanakkor a különböző országos, ágazati és szektorális érdekegyeztetés területén ez a szempont (általában a támogatottság bármilyen eszközzel történő mérése) egyre inkább érzékelhetetlenné vált. A munkáltatói szint feletti munkaügyi kapcsolatokhoz kapcsolódó szabályozás a rendszerváltozás óta nem koherens, több helyütt ellentmondásos, kifejezetten gyenge minőségű, ötlettelen, ad hoc jogalkotási megoldásokat tükröz. A szereplők számossága (sokasága) átláthatatlanná teszi a rendszert; amit plasztikusan szemléltet, hogy egyetlen más EU tagállamban sincs hat országos szakszervezeti konföderáció jelen az országos érdekegyeztetés munkavállalói oldalán (a munkaadói oldalán kilenc!, nem beszélve a gazdasági kamara egyre növekvő befolyásáról). Ez a szervezett munkavállalókra vagy akár a munkaképes korú lakosság számára vetítve különösen furcsa.

Egységes, normatív szabályozásra lenne tehát szükség, amely némileg egységesíteni (egyszerűsíteni) lenne képes a szakszervezeti struktúrát.

Támogatandónak (és talán a „mozgalomra” nézve némileg serkentőnek is) tartom azt a korábbi felvetést is ezzel összefüggésben, hogy a demokratikus legitimáció megszerzésére országos

(makro) szinten egyfajta „szociális választásokon” kerüljön sor (ennek lebonyolítására mintaként szolgálhat a társadalombiztosítási önkormányzatok választásával kapcsolatos korábbi szabályozás).

Mindezekhez elsősorban aktív politikai támogatásra és támogató empátiára lenne szükség. Fontos azonban kiemelni, hogy miközben a munkavállalók előnyére válhat a szakszervezeti szervezetek sokaságának elkerülése, a szakszervezeti mozgalom állami beavatkozáson keresztül, törvényhozási eszközökkel megszabott egyesítése ellentétes lenne a 87. sz. Egyezmény 2. és 11. cikkében lefektetett elvekkel. Az ILO Egyezmények és Ajánlások Alkalmazásának Szakértői Bizottsága *„ebben a kérdésben - miközben teljes mértékben méltányolja bármely kormány óhaját egy erős szakszervezeti mozgalom előmozdítására, elkerülve azokat a hibákat, amely a kis és versengő szakszervezetek indokolatlan sokaságából erednek, és amelyek függetlenségét veszélyeztetheti a gyengeségük -,”* fokozottan felhívta a figyelmet arra a tényre is, hogy ilyen esetekben kívánatosabb, hogy egy kormány a szakszervezetek önkéntes egyesülésének ösztönzésével törekedjen erős és egységes szervezetek létrehozására, melyhez számos eszköz ismert.⁶⁹⁸

Az Mt. – legalábbis az alkotók szándéka szerint – a munkaviszonyra vonatkozó szabályok rendszerében alapvetően új jogpolitikai célkitűzést követve, a korábbiakhoz képest jelentősen bővíteni kívánta az ún. kontraktuális alapú szabályozás szerepét, a kollektív autonómia lehetőségeit, azaz a kollektív munkajogi jogalanyok megállapodásainak szabályozó lehetőségeit. Az Mt. mindezt sajátos rendszerképző szabályok komplex szisztémájával valósítja meg, amely jogalkotói elgondolás helyessége nem vitatható, de a szabályozás teljes átalakítása és erőteljes jogpolitikai támogatás nélkül nem hoz(hat) valós eredményeket sem mennyiségi sem minőségi értelemben. Azaz nem lesz sem több kollektív szerződés, illetve a minőség sem javul érdemben.⁶⁹⁹ Ez viszont egyéb foglalkoztatáspolitikai eszközökért is kiált, különös tekintettel a megfelelő kapacitással bíró államigazgatási háttérre és a foglalkoztatáspolitikai felértékelődésére. A Szociális Jogok Európai Bizottsága több ponton elmarasztalta Magyarországot, az egyik fő kritika a kollektív alku hatékony promotálásának, támogatásának hiányosságaira mutat rá.⁷⁰⁰ A módosított Európai Szociális Charta „A kollektív alkuhoz való

⁶⁹⁸ Lásd 1985-ös Kivonat, 224. bek. Bővebben: Egyesülési Szabadság i. m. 67-68.

⁶⁹⁹ Gyulavári Tamás megállapítása szerint ez a kísérlet kudarcot vallott: *„However, the 2012 reform seems to be a failure.”* Gyulavári Tamás: The Hungarian Experiment to Promote Collective Bargaining: Farewell to ‘Principle of Favour’. 2020. Megjelent: The Sources of Labour Law 259.

⁷⁰⁰ Kun (2016) 390. p., European Social Charter (revised) European Committee of Social Rights January, Conclusions 2014 (HUNGARY) 2015, hudoc.esc.coe.int/eng#.

jog” című 6. §-a szerint ugyanis a kollektív alkuhoz való jog hatékony gyakorlásának biztosítása érdekében a Felek vállalják, hogy elősegítik a munkavállalók és a munkáltatók közös konzultációit;⁷⁰¹ ahol szükséges és célszerű, ott támogatják a munkáltatók vagy munkáltatói szervezetek és munkavállalói szervezetek önkéntes tárgyalásainak mechanizmusait annak érdekében, hogy kollektív egyezményekkel szabályozzák a foglalkoztatás előírásait és feltételeit,⁷⁰² előmozdítják a munkaügyi viták rendezéséhez szükséges megfelelő békéltető és önkéntes döntéshozatali mechanizmus megteremtését.⁷⁰³

A szakszervezeti jogok különböző aspektusai szoros kapcsolatban (átjárásban) 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 (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”), amelyek a kollektív munkajogi alanyok között jog- és érdekviták forrásait jelenthetik. Megállapítható, hogy az Mt. szakszervezetekkel kapcsolatos fogalomhasználata több, az értekezésben is vizsgált elemében („tisztviselő”, „felsőbb szerv”) elszigetelt, munkajogi tartalma bizonytalan és feloldatlan, ugyanakkor polgári jogi szempontból eltérő értelmezést is hordoz.

Szükségesnek tartanám tehát a szakszervezetek munkajogi „támogatásának”, nem utolsósorban magának a munkaidő-kedvezmény intézményének jelentős átgondolását, ami a szabályozás egyik legérzékenyebb területe.

Érdekképviseleti vezetők körében nyilvánvalóan provokatívnak hat, de az a meglátásom, hogy az egy munkavállalóra igénybe vehető – az értekezésben részletesen bemutatott – munkaidő-kedvezmény, és ezáltal az ún. „függetlenített” tisztviselők helyzetének újragondolása elkerülhetetlen lenne egy megújított rendszerben. Egy ilyen rendszer működhetne akár úgy is, hogy a szakszervezet által foglalkoztatott tisztviselők és szakértők bérköltségét egy állami (foglalkoztatási) „alapból” lehessen finanszírozni, amelyet egy megfelelő módszertan mellett a

⁷⁰¹ 2009. évi VI. törvény a Módosított Európai Szociális Karta kihirdetéséről, Article 6. (1).

⁷⁰² Uo. Article 6. (2).

⁷⁰³ Uo. Article 6. (3).

munkáltatói, munkavállalói és kiegészítő állami befizetések biztosítanak. 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 tartanám azt is, hogy a szereplők ezzel a lehetőséggel csak bizonyos szervezeti szint elérése után élhessenek, ami nagyban elősegítené a szakszervezetek – elsősorban józan érdekalapokon nyugvó – fúzióját. Fontosnak tartom kiemelni, hogy a legtöbb szakszervezeti jogosítványt jogállás- és szektorsemlegesen lenne szükséges biztosítani, a kollektív szerződéses szabályozás lehetőségeinek differenciálása mellett. Véleményem szerint a jelenlegi szélsőséges különbségek (közsféra-versenyszféra) nehezen indokolhatóak, a közszolgálat esetében pedig a hatályos szabályozás bizonyos elemei kifejezetten ellentétesek lehetnek a nemzetközi joggal.

Az értekezés részét képező saját direkt-kutatás ahhoz kívánt hozzájárulni, hogy képet kapjunk a gyakorlati visszajelzésekből. A kutatás eredményeiből is világosan kitűnik, hogy az Mt. hatályba lépését követő nyolcadik év fordulóján indokolt a kollektív munkajogi szabályozás átfogó felülvizsgálata. Álláspontom szerint ennek elkerülhetetlen elemét kell, hogy képezze a fenti kérdésekkel igen szoros összefüggésben lévő, a kollektív munkaügyi érdekviták megfelelő rendezésére hivatott intézmény megerősítése és a jelenleginél jóval erőteljesebb jogszabályi támogatása, a döntőbíráskodás esetkörének a fejezetben is jelzett irányú és körű bővítésével. A kutatás azt is világosan tükrözi, hogy mivel az álláspontok igen érdek- (helyzet) vezéltek, csak nagyon széles, alapos érdekegyeztetés után lehet e szabályokat megváltoztatni.

VI. Irodalomjegyzék

A szerző témában megjelent publikációi⁷⁰⁴

- A szakszervezeti jogok gyakorlati érvényesülése PÉCSI MUNKAJOGI KÖZLEMÉNYEK XIII. évfolyam - különszám pp. 6-53. , 48 p. (2020)
- A magyarországi munkavállalók szakszervezeti szervezettsége és a szakszervezeti taglétszám jelentősége az érdekegyeztetés különböző fórumain. *JURA*, 2019/2.
- Jogértelmezési kérdések a szakszervezet jogállásával kapcsolatban. *PRO FUTURO - A JÖVŐ NEMZEDÉKEK JOGA* 8: 4 pp. 79-95., (2019).
- A sztrájk jogintézményének elmúlt 20 évéről. In: *Miskolczi, Bodnár Péter; Kun, Attila; Boóc, Ádám (szerk.) Gazdaság és jog : húsz év jogalkotási fejleményei a civilisztika területén Budapest, Magyarország : Károli Gáspár Református Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, (2019) pp. 257-274.*
- Szakszervezetek és a „túlórátörvény”. Avagy hol vannak „a szakszervezetek”? *MUNKAJOG* 2019: 1 pp. 70-73.
- Az alternatív vitarendezés meghonosításának újszerű kísérlete és kihívásai a kollektív munkaügyi érdekviták területén. In: *Pál Lajos; Petrovics, Zoltán (szerk.) Visegrád 15.0: A XV. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai Budapest, Magyarország: Wolters Kluwer (Budapest), (2018) pp. 451-462.*
- Kun Attila, Bankó Zoltán, Szabó Imre Szilárd: A munkaügyi tanácsadó és vitarendező szolgálat. In: *Glavanits, Judit (szerk.) A gazdasági jogalkotás aktuális kérdései Budapest-Pécs, Magyarország: Dialóg Campus Kiadó, (2019) pp. 141-152.*
- Fodor T. Gábor, Nádas György; Szabó Imre Szilárd: Kollektív munkaügyi viták és az alternatív vitarendezés lehetőségei a közúti közlekedés területén. *BUDAPEST: HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft. (2018).*
- Bankó Zoltán, Berke Gyula, Szabó Imre Szilárd: Prevenció. A tanácsadás lehetősége a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat keretében: A kollektív megállapodások. *Budapest, Magyarország: HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft. (2017).*

⁷⁰⁴ <https://m2.mmt.hu/gui2/?type=authors&mode=browse&sel=10057363>

- Czuglerné Ivány Judit, Kun Attila, Szabó Imre Szilárd: Az alternatív vitarendezés alanyai a munkavállalói oldalon; mitől kollektív egy érdekvita?: (szakszervezet, üzemi tanács) *Budapest, Magyarország : HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft. (2017).*
- Fodor T. Gábor, Szabó Imre Szilárd: Néhány gondolat a köztulajdonban álló munkáltatókra vonatkozó munkajogi szabályozás munkaügyi kapcsolatokra gyakorolt hatásairól. *XIV. Magyar Munkajogi Konferencia, konferenciakötet (szerk: Petrovics Zoltán). Magyarország: Wolters Kluwer (Budapest), (2017).*
- Kun Attila, Szabó Imre Szilárd: A Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat *MUNKAJOG 2017: 1 pp. 70-71.*
- Sztrájkjogi problémák. *MAGYAR MUNKAJOG / HUNGARIAN LABOUR LAW: E-FOLYÓIRAT 1 pp. 45-63. (2016).*
- A kollektív szerződések szerepe a megújult munkajogi szabályozásban. *MAGYAR MUNKAJOG / HUNGARIAN LABOUR LAW: E-FOLYÓIRAT 1 pp. 13-39 (2015).*
- A magyar kollektív munkajog egyes jogértelmezési kérdéseiről. *DEBRECENI JOGI MŰHELY 14: 3-4 Paper: DOI 10.24169/DJM/2017/3-4/6 (2017).*
- Bizalom hiányában: A szakszervezeti taglétszám jelentősége a magyar munkajogi szabályozásban. *PÉCSI MUNKAJOGI KÖZLEMÉNYEK 2: 2016 pp. 7-29 (2017).*
- Best practices on Service in Alternative Dispute Resolution. *PÉCSI MUNKAJOGI KÖZLEMÉNYEK 11: 1-2 pp. 123-124. (2018).*
- A munkaügyi kapcsolatok alapvonalai. *In: Homicskó, Árpád Olivér (szerk.) Munkaerőpiaci alapismeretek Budapest, Magyarország: Patrocinium Kiadó, (2018) pp. 74-79., 6 p.*

Felhasznált nemzetközi irodalom jegyzéke

1. A. M. Świątkowski: Labour Law: Council of Europe. AH Alphen aan den Rijn, Wolters Kluwer Law & Business, 2014.
2. Achur J (2011) Trade Union Membership 2010. London: Department for Business, Innovation and Skills
3. Baccaro, Lucio: 'Labor, Globalization, and Inequality: Are Trade Unions Still Redistributive?' *Research in the Sociology of Work*, 22. 2011.
4. Barnard, Catherine: EU Employment Law, Oxford University Press; 4 edition, Oxford, 2012.

5. Brecht-Heitzmann, Holger – Kempen, Otto Ernst – Schubert, Jens Martin – Seifert, Achim (Hrsg.): Tarifvertragsgesetz. Frankfurt am Main, 2014, Bund Verlag, 1694.
6. Chaison, G. N. – Davale, D. G. (1992): The Choice Between Union Membership and Free-Rider Status. *Journal of Labour Research*, Vol. 13. No. 4. pp. 355-369.
7. Clark PF (2009) *Building More Effective Unions*, 2nd ed. Ithaca, NY: ILR Press
8. *Collective bargaining in the public service. The way forward.* Genf, ILO, 2015.
9. Davies, Paul – Freedland, Mark: *Kahn-Freund's Labour and the Law*, London Stevens & Sons, Third Edition, 1983.
10. Degryse, Christophe–Tilly, Pierre: 1973-2013: 40 years of history of the European Trade Union Confederation, European Trade Union Institute, 2013.
11. Giving globalization a human face: general survey on the fundamental conventions concerning rights at work in light of the ILO declaration on social justice for a fair globalization. International Labour Office. 2012.
12. Gladstone, Alan–Pankert, Alfred–Yemin, Edward (1989): *A Munkaügyi Kapcsolatok rendszere az iparilag fejlett piacgazdaságokban.* In.: *A munkavállaló, a munkáltató és az állam.* Munkaügyi Kutatóintézet Kiadványai, Bp., 1989.
13. Gyulavári Tamás. *The Hungarian Experiment to Promote Collective Bargaining: Farewell to 'Principle of Favour'.* (2020) Megjelent: *The Sources of Labour Law*
14. Introduction Labour rights, human rights, International Labour Organization, *International Labour Review*, Vol. 137, No. 2, 1998.
15. Isabelle Van Hiel: *The right to form and join trade unions protected by article 11 ECHR. The European convention of human rights and the employment relation*, 2013.
16. Joseph A. Schumpeter: *Capitalism, Socialism and Democracy*, Harper & Brothers, 1942.
17. K. Busch, Gary: *The Political Role of International Trade Unions.* London: Macmillan. 1983.
18. Kelly, John: Trade union membership and power in comparative perspective. *The Economic and Labour Relations Review* 2015, Vol. 26(4) 526–544.
19. Kenneth, Lapides: *Marx and Engels on the Trade Unions.* Praeger 1987.
20. Kun Attila: Hungary: Collective Bargaining in Labour Law Regimes. In: Liukkunen Ulla (szerk.) *Collective Bargaining in Labour Law Regimes*, Cham: Springer International Publishing, pp 333-356 Paper Chapter 12. (2019) (*Ius Comparatum – Global Studies in Comparative Law* 2214-6881; 32).

21. Müller, Hermann: Marx Károly és a szakszervezetek. Ford.: Dr. Bánóczy László. Bp., 1923.
22. Müller, Torsten; Vandaele, Kurt; Waddington, Jeremy. ETUI, Brussels, 2019.: Collective bargaining in Europe: towards an endgame. Volume I, II, III and IV.
23. Piotr Grzebyk: A szakszervezetek jogi helyzete a Lengyel Kollektív Munkajogban: vállalatoknál működő szakszervezetek. Hungarian Labour Law E-Journal (hllj.hu). 1. évf. 1. sz. 2014.
24. R. A. Leeson, United We Stand, An Illustrated Account of Trade Union Emblems (Bath: Adams & Dart, 1971.
25. Samuel, Lenia: Alapvető Szociális Jogok. Az Európai Szociális Karta esetjoga. Strasbourg, Európa Tanács, 1997.
26. Simms M, Holgate J and Heery E (2013) Union Voices: Tactics and Tensions in UK Organizing. Ithaca, NY: ILR Press
27. Smith, Adam: An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations. 1776 Book 1, Chapter 8 Of the Wages of Labour.
28. Sophia Lawrence and Junko Ishikawa (szerk.): Social Dialogue Indicators: Trade Union Membership and Collective Bargaining Coverage, Statistical Concepts, Methods and Findings, ILO, Geneva, 2005, Working Paper No. 59.
29. Swepston, Lee: Human rights law and freedom of association: Development through ILO supervision, International Labour Review, Vol. 137, No. 2, 1998.
30. Traub-Merz, Rudolf–Pringle, Tim (eds): Trade unions in transition: From command to market economies. Friedrich-Ebert-Stiftung, Global Policy and Development, 2018.
31. Waddington J (2014) Trade union membership retention in Europe: the challenge of difficult times. European Journal of Industrial Relations
32. Webb, Sidney; Webb, Beatrice (1898). History of Trade Unionism. Printed by the authors especially for the Amalgamated Society of Engineers. ASIN: B00085AVQA.
33. Wrigley, Chrid: Labour and Trade Unions in Great Britain, 1880–1939. In: Digby A., Feinstein C., Jenkins D. (eds) New Directions in Economic and Social History. Palgrave, London. 1992.

Felhasznált hazai irodalom jegyzéke

1. Ágoston Péter: A munka rabsága. Budapest, Deutsch Zsigmond és Társa Kiadása, 1909.
2. Balogh Áron Péter: A kollektív szerződés módosítása szerződéskötési képesség hiányában. Munkajog, 2019. 3:1 50-56. 2019.
3. Balogh Sándor - Főglein Gizella - Szakács Sándor - Pamlényi Ervin (szerk.): Nehéz esztendőkről krónikája 1949-1953, Gondolat Könyvkiadó, 1986.
4. Bankó Zoltán: A távmunkával kapcsolatos jogalkotási, jogalkalmazási és foglalkoztatáspolitikai tapasztalatok Magyarországon, MAGYAR MUNKAJOG / HUNGARIAN LABOUR LAW: E-FOLYÓIRAT, 2016/2.
5. Berke Gyula – Bankó Zoltán – Szabó Imre Szilárd: Prevenció. A tanácsadás lehetősége. A Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat keretében – A kollektív megállapodások. HVG-ORAC, Budapest 2017.
6. Berke Gyula – Horváth István: Munkajogi örökségünk. In: Pécsi Munkajogi Közlemények, 2009/1. sz.
7. Berke Gyula – Kiss György – Lőrincz György – Pál Lajos – Pethő Róbert – Horváth István: „Tézisek az új Munka Törvénykönyve szabályozási koncepciójához” – Összefoglalás. In: Pécsi Munkajogi Közlemények, 2009/3. sz.
8. Berke Gyula – Kiss György: Kommentár a munka törvénykönyvéhez, Wolters Kluwer Kft., 2017.
9. Berke Gyula: A kollektív szerződés a magyar munkajogban, Pécsi Munkajogi Közlemények, Monográfiák, Pécs, 2014.
10. Berke Gyula: Perneczky Béla, a munkajogász In: Bankó, Zoltán; Berke, Gyula; Pál, Lajos; Petrovics, Zoltán (szerk.) Ünnepi tanulmányok Lőrincz György 70. születésnapja tiszteletére Budapest, Magyarország: HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., 2019.
11. Berki Erzsébet – Gedei Henriett: Részvételi és reprezentatív szabályok az Európai Unióban és a hazai munkajogban (kézirat)
12. Berki Erzsébet: Gazdaságpolitika és szakszervezetek 1956-1988. Kézirat, 1994.
13. Berki Erzsébet: Munkaügyi kapcsolatok közszolgálatban. Pólay Elemér Alapítvány, Szeged 2008.

14. Borsi Endre – Kindl Linda – Kozák László – Labancz Eszter: A LIGA Szakszervezetek 25 éve. Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája, 2013.
15. Búza László – Horváth István: Kollektív munkaügyi viták és az alternatív vitarendezés lehetőségei a közszolgálati és hivatásos jogviszonyban állóknál, Budapest, HVG-Orac, 2017.
16. Czuglerné Ivány Judit – Mélypataki Gábor: Érdekképviseltek a munkajogban (kézirat).
17. Czuglerné Ivány Judit: A kollektív alku és a kollektív szerződés az európai munkajogban (Phd. értekezés tézisei). ELTE Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék, 2011.
18. Czuglerné Ivány Judit–Kun Attila–Szabó Imre Szilárd: Az alternatív vitarendezés alanyai a munkavállalói oldalon; mitől kollektív egy érdekvita? (szakszervezet, üzemi tanács). HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft, 2017.
19. 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.
20. Egyesülési szabadság: Az ILO Igazgatótanács Egyesülési Szabadság Bizottsága döntéseinek és elveinek kivonata. OFA, 2003.
21. Ember Alex: A kollektív szerződés hazai fejlődéstörténetének főbb csomópontjai a kezdetektől napjainkig. (2018) Megjelent: Ünnepi kötet a 65 éves Kiss György tiszteletére [Liber Amicorum in honorem Georgii Kiss aetatis suae LXV].
22. Ember Alex: A magyar társadalombiztosítás története. Magyar Munkaügyi Alapítvány, Szeged, 2016.
23. Érdekvédelmi Alapismeretek, Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége, Budapest, 2004.
24. Farkas József: Munkajogunk fejlődése a felszabadulástól a Munka Törvénykönyvéig. Jogi és Államigazgatási Könyv- és Folyóiratkiadó, Budapest, 1952.
25. Fazekas Károly – Köllő János: Munkaerőpiaci tükör, MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, 2016.
26. Ferencz Jácint – Fodor T. Gábor – Kun Attila – Trenyisán Máté: Az Mt. szabályrendszeréből adódó új érdekképviselési szempontok érvényesítési lehetőségei (Kollektív alku a köztulajdonban álló munkáltatóknál); Készült a TÁMOP 2.5.3.A-13/2 „Társadalmi partnerek kapacitásfejlesztése Konvergencia Régióban” program

- támogatásával. Egyesült Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége (EVDSZ), Ergofit Kft. 2014.
27. Ferencz Jácint (szerk): A munkaügyi kapcsolatok joga Magyarországon, Budapest, Gondolat, 2019.
 28. Ferenczi Imre: Sztrájk és szociálpolitika. Budapest, Athenaeum Irodalmi és Nyomdai R.-T. Kiadása, 1907.
 29. Fodor T. Gábor – Nádas György – Szabó Imre Szilárd: Kollektív munkaügyi viták és az alternatív vitarendezés lehetőségei a közúti közlekedés területén. Budapest, HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., 2018.
 30. Fodor T. Gábor – Szabó Imre Szilárd.: Néhány gondolat a köztulajdonban álló munkáltatókra vonatkozó munkajogi szabályozás munkaügyi kapcsolatokra gyakorolt hatásairól. In. A XIV. Magyar Munkajogi konferencia kiadványa. Wolters Kluwer, Budapest, 2018.
 31. Gallia Béla: A munkajog utolsó huszonöt éve. In.: Jogtudományi Közlöny, 1946. március 31.
 32. Gáva Krisztián – Smuk Péter – Téglási András: Az Alaptörvény értékei, Tudástár Budapest, Dialóg Campus Budapest, 2017.
 33. Gergely Jenő: A keresztény szindikalizmus története a XIX-XX. században a Keresztény Szakszervezetek Nemzetközi Szövetsége; MTA-ELTE Pártok, Pártrendszerek, Parlamentarizmus Kutatócsoport, Budapest, 2007.
 34. Gyulavári Tamás (szerk.): Munkajog. ELTE Eötvös Kiadó, 2016.
 35. Gyulavári Tamás: A gazdaságilag függő munkavégzés szabályozása: Kényszer vagy lehetőség? Magyar Munkajog E-folyóirat, 1. 1-25. p.
 36. Gyulavári Tamás: A kollektív munkaügyi vitarendezés korábbi és hatályos szabályozása. Budapest, 2016, Kézirat, GINOP 5.3.3-15 projekt.
 37. Gyulavári Tamás: A szürke állomány – Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán. Jogtudományi Monográfiák 6. Pázmány Press, Budapest. 2014.
 38. Hágelmayer Istvánné: A kollektív szerződés alapkérdései, Budapest, Akadémiai Kiadó, 1979.
 39. Heller Farkas: Szociálpolitikai feladataink. Közgazdasági Szemle 1920.
 40. Hungler Sára: A munkavállalói részvétel alakulása az 1944 és 1949 közötti Magyarországon. Múltunk 2013/4. 41–62.

41. Jakab Sándor: A magyar szakszervezeti mozgalom 1944-1950, Kossuth Könyvkiadó, 1985.
42. Jásza Samu: A magyar szakszervezetek története, Budapest, 1925.
43. Jemnitz János: Ralph Darlington (szerk.): Szindikalizmus és radikális szakszervezeti mozgalom. Szocialista Történeti Társaság.
44. Juhász Gábor: A gazdasági és szociális jogok védelme az Alkotmányban és az Alaptörvényben. Fundamentum, (16). 2012.
45. Kártyás Gábor: A függetlenített szakszervezeti vezetők (<https://ado.hu/rovatok/munkaugyek/a-fuggetlenített-szakszervezeti-vezetők>)
46. 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, Magyarország, Budapest, Magyarország: Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Kúria, Munkaügyi Bírák Országos Egyesülete, 2018.
47. Kelemen Melinda: Szakszervezeti taglétszám Magyarországon. (http://www.liganet.hu/news/9210/Szakszervezeti_ltszm.pdf - Letöltés ideje: 2019. 07. 10.)
48. Kenderes György: A szakszervezeti jogok elemző bemutatása magyar és nemzetközi vonatkozásban, Miskolci Jogi Szemle 2017/2. klsz.
49. Kisgyörgy Sándor – Pásztóy András: Az országos szintű szociális dialógus Magyarországon és bővítésének lehetőségei. LIGA Szakszervezetek, Norvég Projekt 2013/14, Budapest 2014.
50. Kiss György: A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy problematikája az Európai Unióban és e jogállás szabályozásának hiánya a Munka Törvénykönyvében; Jogtudományi Közlöny 2013, LXVIII. évfolyam, 1. szám, 1-14. p.
51. Kiss György: A szakszervezetek jogdogmatikai helyzete és jogpolitikai lehetőségei a magyar munkajogi szabályozás alapján 1992-től napjainkig. In: Szakszervezetek és kollektív szerződések az új Munka Törvénykönyvében. MTA-PTE Összehasonlító és Európai Foglalkoztatáspolitikai és Munkajogi Kutatócsoport, 1. Akadémiai Kiadó, Budapest. 2015.
52. Kiss György: Az Európai Unió munkajoga, Osiris, Budapest, 2002.
53. Kiss György: Munkajog (kézirat). Dialóg Campus. 2019.
54. Kiss György: Munkajog. Osiris, Budapest, 2005.

55. Kiss György: A szakszervezetek jogdogmatikai helyzete és jogpolitikai lehetőségei a magyar munkajogi szabályozás alapján 1992-től napjainkig. In: Szakszervezetek és kollektív szerződések az új Munka Törvénykönyvében. MTA-PTE Összehasonlító és Európai Foglalkoztatáspolitikai és Munkajogi Kutatócsoport, 1. Akadémiai Kiadó, Budapest. 2015.
56. Kovács Rita: A kollektív tárgyalás és kollektív szerződés jogi alapjai. Acta Universitatis Szegediensis: forum: publicationes doctorandorum juridicorum, 4, 2014.
57. Kozák László: A független magyar szakszervezetek története és harcai, Liga Szakszervezetek, Budapest, 2009.
58. Kozma Anna – Lőrincz György – Pál Lajos – Pethő Róbert: A Munka Törvénykönyvének magyarázata (Szerkesztette: Kardkovács Kolos), HVG-ORAC Kiadó, 2016.
59. Kun Attila – Bankó Zoltán – Szabó Imre Szilárd: A munkaügyi tanácsadó és vitarendező szolgálat In: Glavanits, Judit (szerk.) A gazdasági jogalkotás aktuális kérdései, Dialóg Campus Kiadó, 2019
60. Kun Attila: A digitalizáció kihívásai a munkajogban In: Homicskó Árpád Olivér (szerk.): Egyes modern technológiák etikai, jogi és szabályozási kihívásai Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Budapest 2018.
61. Kun Attila: A magyar munkajog kezdetei és helyzete 1945 és 1949 között. Acta Universitatis Szegediensis Acta Juridica et Politica, Publicationes Doctorandorum Juridicorum, Tomus IV., Fasciculus 11., Szeged, 349-389. 2004.
62. Kun Attila: A puha jog (soft law) szerepe és hatékonysága a munkajogban – Az új Munka Törvénykönyve apropóján Nr. 2012/41.
63. Kun Attila: Az új munka törvénykönyve, In Jakab András – Gajdusek György (szerk.): A magyar jogrendszer állapota. MTA Társadalomtudományi Kutatóközpont, Jogtudományi Intézet, Budapest, 2016.
64. Kun Attila: Munkajogviszony és digitalizáció: rendszerszintű kihívások és a kezdetleges európai uniós reakciók In: Pál Lajos; Petrovics, Zoltán (szerk.) Visegrád 15.0: A XV. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai. Budapest, Magyarország: Wolters Kluwer (Budapest), 2018.
65. Ladó Mária - Tóth Ferenc: A konzultáció és intézményei az Európai Unióban, tagállamaiban és Magyarországon. „Közösen a jövő munkahelyeiért” Alapítvány, 2001
66. Ladó Mária: Az európai szociális párbeszéd – ágazati szinten. In: Szociális párbeszéd új keretek között. FSZH Társadalmi Párbeszéd Központ, 2008.

67. Laki Mihály – Nacsa Beáta – Neumann László: Az új Munka Törvénykönyvének hatása a munkavállalók és a munkáltatók közötti kapcsolatokra. Kutatási zárójelentés. Műhelytanulmányok MT-DP – 2013/2 Magyar Tudományos Akadémia Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont, Közgazdaság-tudományi Intézet, Budapest, 2013.
68. Lázár Ede: Kutatásmódszertan a gyakorlatban az SPSS program használatával. Scientia Kiadó, Kolozsvár. 2009.
69. Lehoczkyne Kollonay Csilla: Génmanipulált újszülött – Új munkatörvény az autoriter és neoliberális munkajogi rendszerek határán. In: KUN A. (szerk.): Az új munka törvénykönyve dilemmái című tudományos konferencia utókiadványa. KRE ÁJK 2011. december 13. Károli Gáspár Református Egyetem Állam-és Jogtudományi Kar, Budapest, 2013. 24-56.
70. Lux Judit, Horváth István szerk.: Decent Projekt. A tisztességes munkáért. Tanulmánykötet. SZEFT, Budapest, 2014.
71. Lux Judit: A magyarországi szakszervezetek történetéből, átdolgozott kiadás, Friedrich Ebert Alapítvány, Budapest, 2008.
72. Lux Judit: Ágazati párbeszéd bizottságok a Phare-program után. In: Szociális párbeszéd új keretek között. FSZH Társadalmi Párbeszéd Központ, 2008
73. Lux Judit: Az Országos Érdekegyeztető Tanácstól az Országos Érdekegyeztető Tanácsig, Eszmélet – Társadalomkritikai és Kulturális Folyóirat, Budapest, 2003.
74. Magyar Jogászegyleti Értekezések, 1909. márcz.-ápr. hó, 294. sz., XXXVIII. kötet, 3. füzet, Budapest, 1909.
75. Mélypataki Gábor: A szakszervezetek szerepe és lehetősége a közszolgálatban. Új Magyar Közigazgatás. 2018 (2).
76. Mérei Gyula: Munkásmozgalmak. 1848-1949, Népszava, Budapest, 1948.
77. Móra Mihály (szerk.): A kollektív munkaszerződés jogi természete. In: Jogászegyleti Szemle 1948/1-2.
78. Nacsa Beáta: Az Ágazati Párbeszéd Bizottságok működésének jogi – munkajogi elemzése. A középszintű érdekegyeztetés változásai Magyarországon a PHARE projektől napjainkig, illetve az Ágazati Párbeszéd Bizottságok kapcsolatai a makroszintű érdekegyeztetés intézményeivel c. kutatás zárótanulmánya. Civil Európa Egyesület, 2010.
79. Nagy László: Kollektív szerződés a szocialista országokban, JATE, 1983.

80. Nemes Dezső: Az Általános Munkásegylet története. 1868-1873. Budapest, Szikra, 1952.
81. Neumann László: A szakszervezetek megújításának kísérletei, szervezési, toborzási módszertan. In: Lux Judit, Horváth István szerk.: Decent Projekt. A tisztességes munkáért. Tanulmánykötet. SZEFT, Budapest, 2014. 165-206.
82. Pásztóy András: A hatékony érdekegyeztetés intézményei – hova jutottunk el 2018-ra?, Új Egyenlőség, 2018.
83. Perneczky Béla: A kollektív munkaszerződés. Grill Károly Könyvkiadó Vállalata, Budapest, 1938.
84. Pető Iván-Szakács Sándor: A hazai gazdaság négy évtizedének története 1945-1985 I. Közgazdasági És Jogi Kiadó, 1985.
85. Petrovics Zoltán: Az ágazati párbeszéd bizottságok és az Ágazati Részvételt Megállapító Bizottság. Munkajog. 2017/1.
86. Prugberger Tamás: Európai és magyar összehasonlító munka és közszolgálati jog, KJK-Kerszöv Jogi és Üzleti Kiadó Kft., Budapest, 2000.
87. Rácz Ildikó: A kollektív jogok érvényesülésének lehetőségei a platform-munkavégzés esetében. Miskolci Jogi Szemle 13. évfolyam 2. szám 1. kötet. 2018.
88. Rácz János: Az üzemi bizottságok a magyar népi demokratikus átalakulásban (1944-1948). Akadémiai Kiadó. 1971.
89. Rácz Zoltán: Quo vadis, MKDSZ? Az alternatív vitarendezés helyzete a munkajog területén. Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica et Politica, Tomus XXXIII, Miskolci Egyetem. 2015.
90. Radnay József: A szakszervezetek és jogaik fejlődése. In: Hágelmayer Ida Emlékönyv. Budapest: ELTE ÁJK, 2005. II.
91. Rainer Girndt – Németh Edit: Félúton a rezignáció és a felemelkedés között – Aktuális események a magyar szakszervezeti mozgalomban, Friedrich Ebert Stiftung, Budapest-Berlin, 2018.
92. Rainer Girndt: Magyarország szakszervezetei mozgásban: Kísérlet az erők koncentrálására, Friedrich Ebert Stiftung, Berlin 2013.
93. Román László: A munkajog alapintézményei. III. kötet. Pécs, Janus Pannonius tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, 1997.
94. Román László: A munkajog alapintézményei. III. kötet. Pécs, Janus Pannonius tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, 1997.
95. Sárközy Tamás: Szervezetek jogállása az új Ptk.-ban. Gazdaság és Jog 2011/3.

96. Sipos Péter: A szociáldemokrata szakszervezetek története Magyarországon. Magyar Tudományos Akadémia Történettudományi Intézet, Budapest, 1997.
97. Sólyom László: Alkotmánybíráskodás Magyarországon, Osiris, Budapest, 2001.
98. Sólyom László: Az emberi jogok az Alkotmánybíróság újabb gyakorlatában. Világosság 1993/1. sz.
99. Ständeisky Éva: A forradalmi szervek és a munkástanácsok. Élet és Irodalom LI. évfolyam 28. szám 2007. július 13-i szám.
100. Szakszervezeti Értesítő. A magyarországi szakszervezeti tanács hivatalos közlönye. XXXII. évfolyam, 1. szám. 1935.
101. Szalai Erzsébet: A civil társadalomtól a politikai társadalom felé. Munkástanácsok 1989-1993, T-Twins Kiadó, 1994.
102. Szekeres Bernadett: Munkajogon innen – munkaviszonyon túl. A gazdaságilag függő önfoglalkoztatás és annak munkajogi védelme. Doktori értekezés, Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, 2018.
103. Szirtes Artur: A kollektív munkaszerződés. Különlenyomat a Szociálpolitikai Szemléből. Budapest, Légrády Testvérek kiadása, 1912.
104. Szladits Károly: A kollektív szerződés. A Magyar Tudományos Akadémia II. Osztályának közleményei, 1951.
105. Tóth András: Civil társadalom és szakszervezetek. Szociológiai Szemle 3.sz. (1995.) p. 21-50.
106. Tóth András: Üzemi tanácsok, szakszervezetek és munkáltatók. In: Koltay Jenő szerk.: A munkaügyi kapcsolatok rendszere és a munkavállalók helyzete. MTA KTK, Budapest, 2000. Herczog László: Szociális párbeszéd a rendszerváltást követően (szakszervezetek.hu), 2017.
107. Tóth Ferenc: A munkaügyi kapcsolatok rendszere, fejlődése Szent István Egyetem Gödöllő-Budapest, 2008.
108. Tóth Ferenc: Bevezetés a munkaügyi kapcsolatokba, Szent István Egyetem, Gödöllő, 2006.
109. Tóth Ferenc: Kollektív tárgyalások, KTI, Budapest, 2004.
110. Tóth Ferenc: Konszenzuskereső évek. Az Autonóm Szakszervezetek Szövetsége. Budapest. Autonóm Szakszervezetek Szövetsége, 1998.
111. Tölgyessy Péter: Gazdasági érdekképviselések Magyarországon, MSZMP KB Társadalomtudományi Intézete, 1988.

112. Vértés Róbert: Tudományos ülészak a Magyar Tanácsköztársaság kikiáltásának 50. évfordulója alkalmából. — Párttörténeti Közlemények, 1969. 2. sz.
113. Virizlay Gyula: Szakszervezeti kislexikon. Táncsics könyvkiadó, 1975.
114. Weltner Andor: A magyar szakszervezetek jogi helyzete, alapszabályai és a szakszervezeti jogok. JK. 1959. 1. sz.
115. Zeller Gyula: Létezik-e a Smith probléma, avagy mennyire egységesek Adam Smith nézetei? PTE KTK KRTI, Pécs, 2009.

Felhasznált fontosabb internetes források, adatbázisok jegyzéke

1. A bíróság közhiteles névjegyzéke. Elérhető itt: <https://birosag.hu/civil-szervezetek-nevjegyzeke>
2. A Magyar Szakszervezeti Szövetség (2018) ún. „fehér könyve: https://www.pvdsz.hu/uploads/Feher_konyv.pdf (Letöltés ideje: 2019. 12. 26.)
3. A Munkástanácsok Országos Szövetségének véleménye az Mt. tervezetéről (2011):
4. A Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat Szervezeti, Eljárási és Magatartási Kódexe. https://www.munkaugyivitarendezes.hu/download/mtvsz_kodex.pdf (Letöltés ideje: 2020. 01. 03.)
5. A Policy Agenda szakszervezeti adatbázisa: <https://www.policyagenda.hu/szakszervezeti-adatbazis-nyito/> (Letöltés ideje: 2019. 05. 02.)
6. A VKF munkavállalói oldalának javaslatai a munka törvénykönyve, valamint a sztrájk törvény egyes rendelkezéseinek módosítására. http://www.liganet.hu/news/8493/Mt._es_sztrajk_tv._ossz_szakszervezeti_javaslat_VKF-re_20150316.pdf (Letöltés ideje: 2020. 01. 01.)
7. Az ESZSZ Alapszabálya: <https://www.etuc.org/en/publication/etuc-constitution-2019> (Letöltés ideje: 2019.10.07.)
8. Az új Mt. története, LIGA Szakszervezetek (2011): <http://www.liganet.hu/page/88/art/6296/akt/0/html/az-uj-mt-tortenete.html> (Letöltés ideje: 2019. 12. 26.).

9. ETUC Action programme 2019-2023. (Letöltés ideje: 2019.10.01)
<https://www.etuc.org/sites/default/files/page/file/2019-06/20190621%20Action%20Programme.pdf>
10. ETUC program: <https://www.etuc.org/en/european-trade-union-confederation-14th-congress-etuc19> (Letöltés ideje: 2020. 04. 10.)
11. ETUC: Organisation and people: <https://www.etuc.org/en/organisation-and-people> (Letöltés ideje: 2019.10.09.)
12. Európai Bizottság: 2014–2020-as programozási időszak. Monitoring és értékelés az európai kohéziós politikában. Európai Szociális Alap. <https://www.palyazat.gov.hu/download.php?objectId=71723> (Letöltés ideje: 2019.10.06.)
http://www.vpdsz.hu/2011pdffajl/pdf_08/Mt_MOSZ_velemenye_110804.pdf (Letöltés ideje: 2019. 12. 26.)
13. ICTWSS: Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Jelle Visser, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), University of Amsterdam
<http://uva-aias.net/en/ictwss> (Letöltés ideje: 2018.01.05.)
14. KSH, Munkaerőfelmérés 2015. II. negyedévi kiegészítő felvétel. Elérhető elektronikusan: https://www.ksh.hu/stadat_evkozi_9_1. (Letöltés ideje: 2017. 04. 10.)
15. Munkaügyi Kapcsolatok Információs Rendszere (MKIR). Forrás: <http://www.mkir.gov.hu/lcinternet.php> (Letöltés ideje: 2019. 08. 01.)
16. OECD – trade union density: <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD> (Letöltés ideje: 2019.08.02.)