

# A magyar kollektív munkajog egyes jogértelmezési kérdéseiről

[A magyar kollektív munkajog egyes jogértelmezési kérdéseiről, Debreceni Jogi Műhely, 2017. évi \(XIV. évfolyam\) 3-4. szám \(2017. december 30.\)](#)

**Dr. Szabó Imre Szilárd, PhD hallgató, Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Titkárságvezető, Munkástanácsok Országos Szövetsége**

Debreceni Jogi Műhely, 2017. évi (XIV. évfolyam) 3-4. szám (2017. december 30.).

Megjelenés

helye: [http://www.debrecenijogimuhely.hu/aktualis\\_szam/3\\_4\\_2017/](http://www.debrecenijogimuhely.hu/aktualis_szam/3_4_2017/)

DOI 10.24169/DJM/2017/3-4/6

A tanulmány PDF formátumban letölthető [ide kattintva.](#)

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban Mt.) kiemelt jogpolitikai célja[1] a kollektív autonómia lehetőségeinek és a kollektív munkajogi jogalanyok közötti megállapodások szabályozási szerepének kibővítése, melynek eléréseért a jogintézmény tartalma jelentős mértékben módosult, sajátos rendszerképző szabályok „komplex szisztémáját”[2] kialakítva. A munka törvénykönyvéről gyakran elhangzik, hogy kifejezetten komplex szerkezetű, „jogászoknak szóló mű”, [3] noha azon törvények egyike, amelyet nem jogászok is tömegesen használnak, beleértve a kollektív munkajog klasszikus szereplőit (jogalanyait). Az alábbiakban öt olyan szabályozási „ellentmondásra” hívom fel a figyelmet a kollektív munkajog területén, melyek nem kellő egyértelműsége és eltérő értelmezési lehetősége a kollektív munkajogi alanyok között jog és érdekviták forrásaivá válhatnak. Ezek a –

korántsem teljes körű – kritikai észrevételek és javaslatok kapcsolódnak a kollektív szerződés megkötéséhez, módosításához és megszűnéséhez, illetve a szakszervezetet megillető egyes jogok gyakorlásához. A továbbiakban ezen kérdések elemzését végzem el.

1. A kollektív szerződés megkötése, a több munkáltató által megkötött kollektív szerződés alanyi kellékei (feltételei) szakszervezeti oldalról

A hatályos Mt. által létrehozott egyik legfontosabb változás, 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 „reprezentativitás” terminológiai problémája kizárólag a korábbi Mt. szóhasználata folytán bír jelentőséggel, ugyanis az nem jelentette még önmagában azt, hogy a szakszervezet egyúttal rendelkezik kollektív szerződéskötési képességgel (ún. tarifaképességgel) is, melynek alapvető lényege, hogy milyen kellékei (feltételei) vannak magának az alanyiságnak. A változtatás mögött – a nemzetközi gyakorlat alapulvételével – elsősorban az üzemi tanács és a szakszervezetek közötti szerepzavar feloldása szerepelt indokként.[4] A törvény elfogadásának időszakában zajló tudományos diszkusszió során ezzel kapcsolatban több kritikai vélemény is elhangzott, a kollektív autonómiának kiterjesztéséről szóló érveket önellentmondásnak tartva.[5]

A jelenlegi szabályozás szerint szakszervezet abban az esetben jogosult kollektív szerződés megkötésére, ha tagjainak száma eléri a munkáltatóval munkaviszonyban álló, [munkáltatói érdekképviseleti szervezet által kötött kollektív szerződés esetében a kollektív szerződés hatálya alá tartozó] munkavállalók létszámának tíz százalékát (megelőző félév átlagos statisztikai létszáma alapján).[6] A jogalkotó tehát

egy relatív módon történő meghatározást vezetett be, viszonyszám (10%) segítségével, hasonlóan pl. a lengyel szabályozáshoz.[7] Ha több olyan szakszervezet van, amely megfelel ezeknek az alanyi kellékeknek, a törvény koalíciós kényszerrel ír elő számukra, azonban külön-külön kell a megfelelő szervezettséggel rendelkezniük (létszámküszöb elérésére nem hozható létre koalíció).[8] A szakszervezeti szövetség munkaszervezeti szinten akkor jogosult a kollektív szerződés megkötésére, ha a munkáltatónál képvisellel rendelkező legalább egy tagszervezete megfelel a fentiekben is taglalt feltételeknek és tagszervezetei erre felhatalmazták.[9] Amennyiben a kollektív szerződésnek a jogszabályok által előírt valamely tartalmi vagy formai kelléke hiányzik, felvetődik a kollektív szerződés érvénytelenségének problematikája. A megalkotásban rejlő valamely fogyatékoság az egész kollektív szerződés érvényességét érinti.[10]

A több munkáltató által megkötött kollektív szerződés esetében a munkáltatók önállóan azonos tartalmú kollektív szerződést kötnek a náluk kollektív szerződés-kötési 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 Etv. 4. § (3) bekezdése szerinti szövetség jogi formájában működnek.[11] Céljuk a tagjaik szociális és gazdasági érdekeinek előmozdítása és védelme (az Alaptörvény rendelkezései szerint). Az Mt. 276. § (1) bekezdés a) pontja alapján a munkáltatói érdekképviselői szervezetek jogszabály szerinti megalakulása, illetve működése mellett a kollektív szerződés-kötési 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.[12] A munkáltatói érdekképviselő által kötött (ágazati/alágazati) kollektív szerződés esetében[13] a kollektív szerződés-kötési képességhez

a [hatálya alá tartozó] munkáltatóknál foglalkoztatott munkavállalók tíz százalékos szervezettsége szükséges.

Kérdésként merül fel, hogy abban az esetben, amikor munkáltatói érdekképviselőt 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 érdekképviselőt köti meg a több munkáltatóra kiterjedő kollektív szerződést, hanem a munkáltatók azt önállóan teszik, érdekképviselőt nélkül.

A munkáltatói érdekképviselőt által kötött kollektív szerződés esetében 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 érdekképviselőti tag foglalkoztatónál megvalósuljon a 10%-os szakszervezeti szervezettség, a megkötött kollektív szerződés ex lege terjed ki a tagokra.

Állásponantom szerint ettől eltérően, ha nem munkáltatói érdekképviselőt köti meg a több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződést, úgy szükséges, hogy fennálljon az a feltétel, ami az ún. egy munkáltatós kollektív szerződésekre is irányadó; azaz, hogy minden egyes munkáltatóval „szemben” szerepeljen tarifaképességgel bíró szakszervezet. Így végső soron igen színes alanyi körrel bíró kollektív szerződések is létrejöhetnek, praktikus szempontok miatt [a későbbi vitás helyzetek elkerüléséért] így már a megkötésnél is külön figyelmet kell arra szentelni, 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.[14]

Sajátos az Ágazati Párbeszéd Bizottság (ÁPB) keretében megkötött ún. ágazati, illetve alágazati kollektív szerződés szabályozása, melyre speciális szabályok vonatkoznak.[15] Az ÁPB tv. szemlélete a korábbi Mt. hatálya alatt alakult ki, és ezért alapvetően különbözik a hatályos Mt. által rögzített megoldástól (a kollektív szerződéskötési feltételek tekintetében is). A probléma leginkább elméleti jellegű, mivel nem alakult ki, illetve nem intézményesült megfelelően az ágazati érdekképviseleti (belső) struktúra, sem a munkaadói, sem a szakszervezeti oldalon, így az ÁPB-k jelentősége marginálissá vált. A párbeszéd bizottságoknak a megalakulásukkor (2004) rögzített egyik fő küldetése az ágazati szintű kollektív tárgyalások előmozdítása lett volna. Ki lehet jelenteni, hogy e céljukat nem érték el, hiszen az egyetlen, a magánbiztonsági ágazatban megkötött ágazati kollektív szerződést leszámítva új ágazati kollektív szerződés az ÁPB-k létrejöttét követően nem került megkötésre.[16] Véleményem szerint a jelenlegi jogszabályi összehangolatlanyságot és ellentmondásokat a jogalkotónak mielőbb fel kell számolnia. Ennek feloldására elképzelhetőnek tartanám a szociális partnerekkel történő megfelelő egyeztetést követően az ÁPB tv. hatályon kívül helyezését és a releváns rendelkezések Mt.-be „építését”, erősítve a versenyszféra munkaügyi kapcsolatait és a kollektív szerződés jogintézményét (annak tartalmát és kötelmi szabályait) teljeskörűen szabályozó profilját.

2. A kollektív szerződés módosítása, az utólag tarifaképesé (kollektív szerződéskötési képességgel rendelkezővé) váló szakszervezet helyzetének ellentmondásossága

Az a szakszervezet, amely a kollektív szerződés megkötését követően felel meg a 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.[17] Felmondani nem jogosult

azt (tekintve, hogy annak nem alanya), ráadásul a tanácskozási jog is egy kontúrtales jogintézmény e tekintetben (a törvény ebben az esetben csupán az újratárgyalásra ad lehetőséget, amely ellenkezik a kollektív szerződés megkötésének szabályozási logikájával is). Törvényes lehetőségei és eszköztára pedig tovább szűkül azzal, hogy a hatályos sztrájk törvény szerint az utóbb támogatottságot szerzett szakszervezet sem élhet a munkaharc legális eszközével a kollektív szerződésben rögzített megállapodással szemben (békekötelelem).[18] A „csatlakozási” kezdeményezés így a felek tárgyalási kötelezettségét keletkezteti, az újonnan megjelenő szakszervezet, végső soron – kollektív szerződéskötési képességének megszerzése következtében – akkor válhat a kollektív szerződés alanyává, ha az eredeti szerződéskötő felek egységesen egyetértenek abban, hogy félként ahhoz csatlakozhat. Ez az eset azonban új kollektív szerződésként értelmezhető.[19] 2015 októberében a [www.kormany.hu](http://www.kormany.hu) oldalon a kormányzat közzétette a foglalkoztatással kapcsolatos jogszabályok módosításának a tervezetét, amellyel feloldotta volna ezt a szabályozási ellentmondást (a törvénymódosítás bizonytalan időre lekerült a napirendről).[20] A Javaslát 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 az eltérés, így kiköthető, hogy valamennyi vagy bizonyos számú szerződéskötő szakszervezet csak együttesen gyakorolhatja a felmondás jogát.

3. A kollektív szerződéskötési képesség (tarifaképesség) elvesztése munkavállalói oldalon, a 10% alá eső szervezettség

A szakszervezet tarifaképessége a taglétszámához igazodik,

aminek megállapításához a munkavállalóknak a szerződéskötést megelőző félévre számított átlagos statisztikai létszámát kell alapul venni. Így előfordulhat, hogy a kollektív szerződés hatálybalépését követően történik változás és a szakszervezet taglétszáma a minimum küszöb alá esik.

A korábbi Mt.-ben 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).[21] Ez azonban pusztán elméleti jelentőséggel bírt, „az Mt. hatályban léte alatt egyetlen ilyen esetről sincs adat”.[22] A tarfiaképesség 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.[23]

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 ítélnélhető meg az az eset, ha a szakszervezet elveszíti, illetve a szakszervezetek elveszítik tarifaképességüket. 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.[24] 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 kellékkel (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 szerződéskötési képesség elvesztésére az Mt. hatálybalépése miatt került sor, ami – ahogyan az Mth. indokolásában 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 félévre számított statisztikai létszámát jelenti (az azonnali érvénytelenség megállapításához kapcsolódóan), illetve mi módon történhet munkáltatói oldalról az ehhez elengedhetetlen tudomásszerzés. Problémát okoz, hogy 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,[25] 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.[26] Amennyiben a taglétszám átmenetileg (akár néhány nap erejéig) nem éri el a



küszöbértéket, attól – álláspontom szerint – a kollektív szerződés hatályban marad, feltéve, hogy a fentiekben említett féléves átlaglétszám megfelel a jogosultsági feltételnek.

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 (pl. az ún. „levonásos” taglétszám kizárólagossága), amely alapján egyértelműen bizonyossá válik az alanyiség elvesztése. 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 szakszervezet részére történő átutalásért ellenértéket nem követelhet.[27] A munkáltató a munkavállalók munkabéréből a szakszervezeti vagy egyéb érdekképviselési tagdíjat a munkavállaló írásbeli kérelmére köteles levonni, és a munkavállaló által megjelölt szakszervezet vagy egyéb munkavállalói érdekképviselés javára köteles a kérelemben meghatározott összeget átutalni.[28] A törvény azt is tartalmazza, hogy 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.[29]

A gyakorlatban felmerülhet az az eset is, amikor a szakszervezet megtagad bármilyen olyan ellenőrzési lehetőséget (pl. közjegyzői ténytanúsítvány bemutatása), amely munkáltatói oldalról megnyugtatóan rendezzi a kérdést. A munkaügyi kapcsolatok világában az egyik legfontosabb elv a bizalomé. A felek tájékoztatási kötelezettsége az együttműködési kötelezettségből [Mt. 6. § (4) bekezdése] vezethető le. Az általános magatartási követelmények körében a munka törvénykönyve hatálya alá tartozók kötelesek egymást minden olyan tényről, adatról, körülményről vagy ezek változásáról

tájékoztatni, amely a munkaviszony létesítése, valamint a törvényben meghatározott jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése szempontjából lényeges. A taglétszámmal kapcsolatos tájékoztatás megadása kötelessége a szakszervezeteknek, ez praktikusán az adott munkáltatóknál szokásos módon történik, tehát lehetőség van – törvényi előírások hiányában – számos egyéb megoldás alkalmazására.[30]

#### 4. A közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv problematikája

Álláspontom szerint félrevezető és értelmezhetetlen az Mt. 273. §. (1) bekezdésének fogalomhasználata, a „*közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv*” meghatározás számos ellentmondást tartalmaz. Ez a jogi fogalom a hozzá kapcsolódó rendelkezésekkel először az 1967. évi II. törvény 16 §-ban volt olvasható (megállapította: 1984. évi 11. törvényerejű rendelet 1. §.). Történetisége azonban még messzebről ered, már az 1953. március 1-én 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 felsőbb szerv határozatait (II. fejezet 11. c.). A szakszervezetek legfelsőbb szerve a Szakszervezetek Országos Kongresszusa volt, amely megválasztotta a Szakszervezetek Országos Tanácsát. Alatta helyezkedtek el az üzemi, területi bizottságok, Szakszervezetek Megyei Tanácsainak közgyűlései, melyek alsóbb fokú „szervei” voltak a műhely, munkahelyi, aknai, üzemi, stb. bizottságok taggyűlései (II. és III. fejezet). Ez a felépítés a Szovjetunió szakszervezeteinek alapszabályait követi mintaként,[31] struktúrája és fogalomhasználata lényegileg azonos, a szakszervezeti szervek hierarchiája is ekképpen épül fel, így az alsóbb és felsőbb szakszervezeti szervek kapcsolata is. Munkajogi védettséggel kapcsolatos jogvitával kapcsolatban – érthető okokból – nem alakult ki bírói gyakorlat a szocializmus évtizedeiben. Az

1992. évi XXII. törvény lényegében a korábbi Mt. által tartalmazott szabályozást örökítette tovább.

A hatályos Mt. nem hozott érdemi változást (mivel a szabályozás összhangban áll a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 135. számú egyezményében foglaltakkal, noha a védelemre jogosultak köre jelentős mértékben szűkült)[32] sem tartalmában, sem fogalomhasználatában. 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.[33] 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.[34] Sajátos a helyzet azonban az azonnali hatályú felmondások [35] 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, például írásbeli figyelmeztetéshez.[36]

A felek tájékoztatási kötelezettségének körében elvárható, hogy a szakszervezet a közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv megnevezéséről és elérhetőségéről tájékoztassa a munkáltatót. Az EBH2009. 2066. 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. Ezen jogok gyakorlásához szükséges meghatározni azt, hogy mely szakszervezeti szerv gyakorolhatja a szakszervezeti tisztségviselő védelmével kapcsolatos jogokat. 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.[37] 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 nagy többségében a szakszervezetek közül szervezetileg független ágazati szövetséget vagy országos konföderációt jelölnek meg a jognyilatkozat megtételére jogosult (egyetértési jogot gyakorló) felsőbb szervként. Véleményem szerint ez utóbbi gyakorlat a jelenlegi törvényi fogalommal nincs biztosítva. 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 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,[38] ebben a körben az Mt. meghatározza, hogy a felek megállapodásának hiányában a döntőbírókat a felek jelöltjei közül sorsolással kell kiválasztani.[39] A munkajogi védettség kapcsán annak átgondolását is javasolnám, hogy az Mt. alapján jelenleg a szakszervezet akkor jogosult a megjelölt védett tisztségviselő helyett másik tisztségviselőt megjelölni, ha a tisztségviselő munkaviszonya vagy szakszervezeti tisztsége megszűnt.[40] Utóbbi – álláspontom szerint – feleslegesen korlátozza (bemerevíti) abban a szakszervezetet, hogy változtatási igény esetén, pl. ha más jogcímen védetté válik a tisztségviselő (üzemi tanácsi elnökké/munkavédelmi képviselővé választják), szervezetpolitikai érdekeit megfelelően érvényesíteni tudja.

## 5. A munkaidő-kedvezmény megállapítása, számítási módja, indokai, alkalmazási problémái

A szakszervezetek számára az egyik leginkább jelentős érvágás 2012-ben a munkaidő-kedvezmény rendszerének átalakítása volt, mely a kollektív szerződés-kötési jogosultság mellett a másik legfontosabb olyan terület, ahol a szakszervezeti taglétszám (kifejezett munkajogi) jelentőséggel bír. A munkaidő-kedvezmény azt biztosítja, hogy a szakszervezet megfelelően tudja ellátni érdekképviseleti tevékenységét (ne a szabadidő terhére legyen arra kizárólag lehetőség). A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) 135. számú, a munkavállalók üzemi képviselőinek védelméről és kedvezményeiről szóló Egyezménye (1971) olyan mértékű kedvezmény biztosítását írja elő, amely a munkavállalók képviselői számára lehetővé teszi feladataik gyors és hatékony elvégzését.

A szakszervezetek számára leginkább a „bennragadt” kedvezmények pénzbeli megváltása lehetőségének megvonása

számít jelentős (anyagi) veszteségnek,[41] különösen a köztulajdonban álló cégeknél, ahol ez a szabály – kizárólag (jog)politikai alapon – kógens (azaz a szerződő felek még egyező akarattal sem térhetnek el).[42] Számos nagy taglétszámú szervezetnél ez kvázi „bevételi forrásként” jelent meg, akár a tagdíjbevételekkel azonos mértékben (volt olyan cég, ahol kollektív szerződésben szabályozva 3,8 óra kedvezmény járt 3 tagonként, így a „megváltás” intézménye következtében ez 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.[43] A törvény ráadásul rögzíti, hogy kizárólag érdekképviselési tevékenységre lehet fordítani (mely egyébként következik a joggal való visszaélés tilalmából is),[44] ilyen lehet például a szakszervezeti gyűlés, egyeztetés, szervezői munka, képzések, vagy akár tanulmányutakon történő részvétel.

Kedvező változásként tekinthetünk 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).[45] 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 Mt. külön nevesíti – a munkajogi védelemmel rendelkező – szakszervezeti tisztségviselők[46] munkaidő-kedvezményét, amely a munkáltatóval való konzultáció teljes tartamára szól.[47] Ennek a szabálynak az értelmezése szintén kérdéseket vet fel.

A konzultáció munkaügyi kapcsolatos szakirodalmi szerinti általános megfogalmazásában az eltérő és/vagy közös érdekek

által egymáshoz kapcsolt individuális vagy kollektív szereplők között a kapcsolatok felvételére, folyamatos fenntartására, továbbfejlesztésére irányuló kölcsönös információ- és véleménycsere.[48] Összességében egy aktív magatartás a vélemények artikulálására és megvitatására. Az Mt. értelmében a konzultáció a munkáltató és a szakszervezet közötti véleménycsere, párbeszéd.[49] Ezt a megállapodás érdekében, a kezdeményezésben megjelölt célnak megfelelően oly módon kell lefolytatni, hogy biztosított legyen a felek megfelelő képviselete, a közvetlen, személyes véleménycsere, továbbá az érdemi tárgyalás. Lényeges korlát, hogy a folyamatban lévő konzultáció tartama alatt, de – hosszabb határidőt tartalmazó eltérő megállapodás hiányában – legfeljebb a kezdeményezés időpontjától számított hét napig a munkáltató a tervezett intézkedését nem hajthatja végre. Megállapodás hiányában, a határidő lejártakor a munkáltató a konzultációt befejezi.[50]

A konzultáció tartama tehát 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. 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. 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. Az úgynevezett „függetlenített” szakszervezeti vezetők (amennyiben a szakszervezet taglétszáma ezt lehetővé teszi, dönthet úgy, hogy egyes tisztségviselők teljes munkaidejükben mentesüljenek munkavégzési kötelezettségük alól, és érdekképviseleti 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 módon)[51] kógens rendelkezéseket tartalmaz, így – az uralkodó értelmezés szerint – nem adható a törvényben foglaltakon felül semmilyen külön juttatás. Azon túl, hogy a munkáltatónál egyidejűleg betöltött munkakör bizonyos értelmezések szerint jogdogmatikailag is vitatható.[52] A munkaidő-kedvezmény felhasználásáról (kik és milyen mértékben vehetik igénybe), ahogyan azt a Kúria egy eseti döntésében[53] is megerősítette, a szakszervezet dönt, mivel az „rajta keresztül” illeti meg a szakszervezeti tisztségviselőket. Kérdésként merül fel, hogy a munkáltatónak van-e ellenőrzési joga annak 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 a különösen a joggal való visszaélés tilalmába.[54] Az érdek-képviseleti tevékenység ellátása sem szűkíthető kizárólag azokra a feladatokra, amik a munkaidő-kedvezményt biztosító munkáltatónál merülnek fel, így a munkaidő-kedvezmény tartama alatt a munkavállaló részt vehet az ágazati, konföderációs, nemzetközi/transznacionális, stb. feladatok elvégzésében is.

Az igénybe vehető munkaidő-kedvezményt a szakszervezet január elsejei taglétszáma alapján kell meghatározni,[55] ami azonban a konkrét garanciális és részletszabályok hiányában esetenként vitákat válthat ki.[56] A január elseje egy teljesen statikus viszonyítási alap, mely nincs tekintettel az esetleges évközi változásokra. Különösen gond lehet ez egy esetleges szervezeti változásnál (pl. munkáltatói jogutódlásnál), mindennekelőtt 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.[57] A munkaidő-kedvezmény a tárgyév végéig vehető igénybe, egyik hónapról a másikra viszont szabadon átvihető, mely rendelkezés akár „új stratégiai lehetőséget adhat a szakszervezeti munkában.”[58] Érdemes megjegyezni, hogy a Pp. szabályozási rendszerére tekintettel vitás kérdések rendezésére (munkaidő-kedvezmény megállapítása) a bírói út sem egyszerű, hiszen amíg a fél (jelen esetben a szakszervezet) teljesítést kérhet, addig nem élhet megállapítási keresettel olyankor, amikor a munkáltató nem biztosítja a munkaidő-kedvezmény igénybevételét. Utóbbi esetben felmerülhet a jogalap nélküli gazdagodás kérdése is, magyarul a munkáltató által jogellenesen ki nem adott munkaidő-kedvezmény (rosszhiszemű, együttműködési kötelezettséget sértő tevékenység) szankcionálható-e (alkalmazhatóak-e a polgári jog mindazon elvei és szabályai, amelyek nem ellenkeznek a munkajog elveivel).[59] Végző soron a kérdés az, hogy a munkáltató jogellenes magatartása, mely egy Mt.-ben biztosított jogot üresít ki, maradhat-e egyéb következmények nélkül?

Ebben a körben (a 274. § (1)-(2) bekezdésében meghatározott munkaidő-kedvezmény mértékének megállapításával kapcsolatos viták esetére) szintén javasolnám a kötelező döntőbírói eljárás alkalmazását, ugyanis a felek közötti vitában a jogalap nem kérdéses, csak a jogosultság terjedelme, vagy annak gyakorlási módja. Ezekben az ügyekben a felek megegyezése nélkül az adott jogosultság „gyakorolhatatlanná” válik.

On certain interpretation issues of Hungarian collective labour law – Summary

The primary and outstanding legal policy objective of Act I of 2012 on the Labour Code (hereinafter Mt. with its Hungarian abbreviation) is to extend the opportunities of collective autonomy and the regulatory role of agreements concluded between entities subject to collective labour law. With a view to this, the content of the legal institution has been significantly altered, establishing a „*complex system*” of specific rules that are instrumental in generating a system. The Labour Code is very often characterised as an especially complex piece of legislation, a „*law intended for lawyers*”, though it is one of the laws that are widely referred to and used, applied by people other than lawyers, including the classic actors (entities) of collective labour law. Below I will underline five regulatory „contradictions” in the area of collective labour law, which due to the lack of sufficient clarity and various ways of possible interpretation might become the source of legal disputes and conflicts of interest between the entities of collective labour law. These critical observations and proposals – which are far from being exhaustive – are related to the conclusion, amendment and termination of collective agreements, and the exercise of certain trade union rights.

Thus, in the paper I will analyse the issues related to the conditions of collective agreements concluded by multiple employers from the perspective of workers (trade unions); the contradictions of the situation of the trade unions becoming entitled to conclude collective agreements subsequently; the possibilities for a trade union losing its capacity to conclude collective agreements and its consequences for the workers (the rate of unionisation dropping below 10% at the employer concerned); the problems related to the various levels of hierarchy in trade union structures; and finally, I will discuss issues of establishing and calculating the working time allowance, the grounds for and problems of its application.

## Hivatkozások:

[1] A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény miniszteri indokolása (2011. 09. 26.), Általános Indokolás 26. pont.

[2] Kun Attila: Az új munka törvénykönyve, In: Jakab András – Gajduschek György (szerk.): A magyar jogrendszer állapota. Budapest, 2016, MTA Társadalomtudományi Kutatóközpont, Jogtudományi Intézet, 400.

[3] Fodor T. Gábor: c. n. in Kun Attila (szerk.): Az új munka törvénykönyve dilemmái című tudományos konferencia utókiadványa (Budapest: KRE ÁJK 2013) 136.

[4] 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.

[5] Lásd pl.: Lehoczkyé 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. „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 kötni (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.”

[6] Mt. 276. § (2) bek. b) pont.

[7] Szintén a szakszervezeti taglétszámon alapul a lengyel kollektív szerződéskötési képesség szabályozása (Labour Code of 26 June 1974 (Dz.U. 1974 Nr 24 poz. 141; Art. 241. § 1.). A vállalati szintű reprezentativitás meghatározásának feltételei: 1.) egy reprezentatív, „több munkáltatós” (kvázi ágazati) szakszervezet tagszervezete, és az adott vállalat munkavállalói közül legalább 7% az adott vállalati szintű szakszervezet tagja; 2.) az adott vállalat munkavállalóinak legalább 10%-a a vállalati szintű szakszervezet tagja; 3.) az előző két eset hiányában a legnagyobb szakszervezet a vállalaton belül.

[8] A VKF munkavállalói oldalának Mt. módosító javaslatai között szerepel, 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).

[9] Mt. 276. § (3) bek.

[10] Az érvénytelenség, illetve a törvénysértő módon létrehozott kollektív szerződés hatályosulása már az államszocializmus munkajogában is visszatérő kérdéseket vetett fel, lásd: Hágelmayer Istvánné: A kollektív szerződés alapkérdései, Budapest, Akadémiai Kiadó, 1979 212-213., Lásd még: Nádas György: A kollektív szerződés jogdogmatikai kérdéseinek vizsgálata In: Horváth István (szerk.) Tisztelgés: ünnepi tanulmányok Dr. Hágelmayer Istvánné születésnapjára. Budapest: ELTE Eötvös Kiadó, 2015. 321-332.

[11] A munkáltatói érdekképviseltek 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.

[12] Berke Gyula – Bankó Zoltán – Szabó Imre Szilárd: Prevenció. A tanácsadás lehetősége a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat keretében. Budapest, HVG Orac, 2017. 12-13.

[13] Mt. 276. § (1) bek.

[14] Bankó Zoltán – Berke Gyula – Kiss György: Kommentár a munka törvénykönyvéhez, Wolters Kluwer Kft., 2017. 735.

[15] Lásd bővebben: Szabó Imre Szilárd: Bizalom hiányában: A szakszervezeti taglétszám jelentősége a magyar munkajogi szabályozásban, Pécsi Munkajogi Közlemények 2:(2016) 7-29. (2017).

[16] Nacsa Beáta: Az Ágazati Párbeszéd Bizottságok működésének jogi – munkajogi elemzése. 36. („A középszintű érdekegyeztetés változásai Magyarországon a PHARE projektől napjainkig, illetve az Ágazati Párbeszéd Bizottságok kapcsolatai a makroszintű érdekegyeztetés intézményeivel” c. kutatás zárótanulmánya).

[17] Mt. 276. § (2) bek.

[18] 1989. évi VII. törvény 3. § (1) bek. „jogellenes a sztrájk kollektív szerződésben rögzített megállapodás megváltoztatása érdekében a kollektív szerződés hatályának ideje alatt.” A békekötelem kérdéséről bővebben: Kajtár Edit a „Magyar sztrájkjog a nemzetközi és európai szabályozás fényében” c. PhD értekezése, Balczer Balázs, Képesné Szabó Ildikó – A sztrájkjog nemzetközi, európai és hazai gyakorlata. Vasutasok Szakszervezete, 2016.

[19] Berke – Bankó – Szabó (2017). 25.

[20] 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]”.

[21] 1992. évi XXII. törvény (Rmt.) 33. § (6) bek.

[22] Berke Gyula: A kollektív szerződés a magyar munkajogban, Pécsi Munkajogi Közlemények, Monográfiák, Pécs, 2014. 130.

[23] Román László: A munkajog alapintézményei. III. kötet. Pécs, Janus Pannonius tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, 1997. 122-123.

[24] Bankó – Berke – Kiss (2017) 755.

[25] 2011. évi CXII. törvény 3. § 3. a).

[26] Mt. 271. § (1) bek.

[27] Mt. 272. § (9) bek.

[28] 1991. évi XXIX. törvény 1. §.

[29] 1991. évi XXIX. törvény 2. §. (1) bek. b.).

[30] Lásd bővebben: Szabó Imre Szilárd (2017): Bizalom hiányában. 18-20.

[31] Lásd: A Szovjetunió szakszervezeteinek alapszabályai. Jóváhagyva a Szovjet Szakszervezetek X. Kongresszusa által (1949. IV. 27.), Szakszervezetek Országos Tanácsa Budapest, 1949.

[32] Szabó Imre Szilárd: A kollektív szerződések szerepe a megújult munkajogi szabályozásban. Magyar Munkajog 2. évf. 1. sz., 2015, 27.

[33] Mt. 273. § (1) – (6) bek

[34] BH 2007.385

[35] Mt. 78. § (1) bek

[36] BH 1978.448.

[37] EBH2000. 238

[38] 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.

[39] Mt. 293 §. (2) bek.

[40] Mt. 273. §. (5) bek.

[41] Mt. 274. § (4) bek.

[42] 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>.

[43] Pál Lajos érvelése a Klubrádió 2013. októberi vitaműsorában.

[44] Kozma-Lőrincz-Pál-Pethő: A Munka Törvénykönyvének magyarázata (Szerkesztette: Kardkovács Kolos), HVG-Orac Kiadó, 2016. 515.

[45] 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.).

[46] Mt. 273. § (3)-(4) bek.

[47] Mt. 274. § (1) bek.

[48] Ladó Mária-Tóth Ferenc: A konzultáció és intézményei az Európai Unióban, tagállamaiban és Magyarországon. Közösen a jövő munkahelyeiért alapítvány, Budapest, 2001. 9.

[49] Mt. 233. § (1) b) pont.

[50] Mt. 233. § (2) bek.

[51] A kérdés, 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 (2017). Néhány gondolat a köztulajdonban álló munkáltatókra vonatkozó munkajogi szabályozás munkaügyi kapcsolatokra gyakorolt hatásairól. XIV. Magyar Munkajogi Konferencia, konferenciakötet (szerk: Petrovics Zoltán).

[52] Berke Gyula előadása a Corvinus Egyetemen tartott 2016. november 4-i konferencián.

[53] BH 2014. 345.

[54] Kártyás Gábor: A függetlenített szakszervezeti vezetők (<https://ado.hu/rovatok/munkaugyek/a-fuggetlenített-szakszervezeti-vezetok>)

[55] Mt. 274. § (2) bek.



[56] Szabó Imre Szilárd (2017): Bizalom hiányában. i. m.

[57] Mt. 274. § (3) bek.

[58] Laki Mihály, Nacsa Beáta, Neumann László: Az új Munka Törvénykönyvének hatása a munkavállalók és a munkáltatók közötti kapcsolatokra, kutatási zárójelentés. MT – DP – 2013/2. 18.

[59] A hatályos Mt. a polgári jogi szabályok alkalmazásának új módszertanát vezette be. Ennek lényege az, hogy maga az Mt. több szabályhelyen is megjelöli az adott munkajogi jogintézmény tekintetében alkalmazandó Ptk-rendelkezéseket. Az új módszertan azonban nem eredményezi a korábbi munkajogi jogalkalmazásban a Ptk. rendelkezéseinek (illetve a magánjog elveinek) alkalmazása tekintetében kialakult jogtétel félretételét. A korábbi Mt. hallgatott (semmilyen utaló rendelkezést nem tartalmazott) a polgári jog szabályainak a munkajogban való alkalmazásáról. Azonban számos jogvitában állt elő olyan tényállás, amelynek elbírálása pusztán az Mt. szabályai alapján nem volt lehetséges (kifejezett munkajogi szabály hiányában). A piacgazdaság viszonyai között sem a magyar munkajogi elméletben, sem a joggyakorlatban nem volt, illetve ma sem vitás az a tétel, hogy a munkajog a magánjog (polgári jog) részét képezi, azaz alapvetően magánjogi jogterület – valamennyi európai állam jogrendszerében. (Ld. pl. Kiss György: Munkajog. Budapest, 2005, Osiris Kiadó, 33. o.) Lényegében ennek az elvi tételnek az alapján alakította ki a magyar munkaügyi (felső)bírósági gyakorlat azt a jogelvet, hogy „ha valamely polgári jogi elv vagy norma nem ellentétes a munkajog elveivel, úgy a munkajogban (is) alkalmazandó.”