

# Szakszervezet/ Az új Munka törvénykönyve XXI. fejezet

A Munka Törvénykönyve a szakszervezet és a munkáltató közötti kapcsolatokat szabályozza. Nem tartalmazza tehát a szakszervezetek létrehozatalára, működésére, szervezetére, belső kapcsolataira és gazdálkodására vonatkozó szabályokat. Ezeket a kérdéseket külön törvények rendezik.

Külön törvények szabályozzák a szakszervezetek munkahelyi szinten kívüli tevékenységét és jogait is, az országos és az ágazati szintű érdekegyeztetést. Ugyancsak külön törvény szabályozza a munkavállalók képviselőinek a gazdasági társaságokban betölthető sajátos jogait (felügyelő bizottsági tagság – 2006. évi IV. törvény a gazdasági társaságokról 38-39.§) – és Munkavállalói Résztulajdonosi Program létrehozása és működtetése).

Külön jogszabályok határoznak meg egyes szakszervezeti jogok védelmére szankciókat (pl. munkaügyi ellenőrzési törvény, szabálysértési törvény).

Az ÚMT lényegesen leegyszerűsíti a szakszervezetek munkahelyi szerepének szabályozását, csökkentve egyúttal jogaikat is. Lényeges változás az is, hogy az ÚMT nem köti össze az egyes szakszervezeti jogok gyakorlásának lehetőségét az üzemi tanácsi választásokon elért eredményekkel, s nem határozza meg külön az ún. reprezentativitási feltételeket sem a munkahelyi szinten.

## Kit illetnek meg a szakszervezeti jogok?

Az ÚMT-ben szabályozott jogok nem illetnek meg minden szakszervezetet, csak a *munkáltatónál képviselettel rendelkező*

szakszervezeteket. Ez nemcsak a kollektív tárgyalásokra és a konzultációs jogra vonatkozik, hanem a munkáltatónál való működés lehetőségére, valamint a szakszervezeti tisztségviselők védelmére és munkaidő-kedvezményére is.

Az ÚMT alkalmazásában szakszervezet a munkavállalók minden olyan szervezete, amelynek elsődleges célja a munkavállalók munkaviszonnyal kapcsolatos érdekeinek előmozdítása és megvédése. A szakszervezetet tehát szakszervezetté nem az elnevezése, hanem az alapszabályában meghatározott célja minősíti. A szakszervezetek alapítására, szervezetére, működésére, belső viszonyaira 2012. január 1-től új törvény, az egyesülési jogról, a közhasznú jogállásról, valamint a civil szervezetek működéséről és támogatásáról szóló 2011. évi CLXXV. évi törvény és a Polgári Törvénykönyvnek (1959. évi IV. törvény) az egyesületekre vonatkozó szabályai (61-65.§) rendelkeznek.

Az ÚMT szerint a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet az a szakszervezet, amelyik az alapszabálya szerint a munkáltatónál képviseletére jogosult szervet működtet, vagy tisztségviselővel rendelkezik.

Ennek a szabályozásnak az alapján a munkáltatónál képviselettel rendelkezik a munkáltatónál létrehozott szakszervezet, valamint az a szakszervezet is, amely ugyan a munkahelyen kívül jött létre, vagy több munkahelyen dolgozó munkavállalók szervezeteként alakult meg, de az adott munkáltatónál van munkaviszonyban álló tisztségviselője vagy az alapszabálya szerint a munkáltatónál képviseletre feljogosított szerve.

## **Aszakszervezetet a munkahelyen megillető jogok**

a) Az ÚMT több szakszervezeti jog gyakorlását **megszünteti vagy szűkíti**.azzal, hogy 2012. július 1-től nem

illeti meg a szakszervezetet

- a kifogás joga
- a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói döntések tervezetével kapcsolatos előzetes véleményezési jog
- a munkakörülmények ellenőrzésére vonatkozó ellenőrzési jog
- a szakszervezet részére kötelező tájékoztatás adása üzemi tanács hiányában a munkáltató foglalkoztatási, pénzügyi és gazdasági tevékenységéről, terveiről
- a szakszervezetekkel való konzultáció csoportos létszámcsökkentés esetében (üzemi tanács hiányában), valamint munkáltatói jogutódlásnál
- kifejezett fizetett szabadság szakszervezeti képzésre
- az állami szervek, a helyi önkormányzatok együttműködési és tájékoztatási kötelezettsége.
- Szűkíti a törvény a szakszervezeti információk közzétételének lehetőségét.

b) Az ÚMT-ben biztosított szakszervezeti jogok:

- kollektív tárgyalási és kollektív szerződéskötési jog (a törvény feltételei szerint)
- a munkavállalók *tájékoztatásához való jog* a munkaügyi kapcsolatokat és a munkaviszonyt érintő kérdésekben
- a szakszervezet tevékenységével kapcsolatos **tájékoztatás közzététele** – de: csak a munkáltatóval egyeztetett módon (!). Az 1992. évi XXII. törvény szélesebb körben ad lehetőséget a tájékoztatásra, mivel minden, a szakszervezet által szükségesnek tartott információ közzétételét teszi lehetővé, s nemcsak a munkáltatóval

történő egyeztetés után, hanem enélkül is a munkáltatónál szokásos vagy más megfelelő módon.

- a szakszervezet a munkáltatótól a munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatban **tájékoztatást kérhet** (nincs azonban ezzel kapcsolatos munkáltatói kötelezettség a tájékoztatás megadására)
- **véleményezési jog és ehhez kapcsolódóan konzultáció kezdeményezése** a munkáltatói intézkedésekkel, döntésekkel, vagy tervezetükkel kapcsolatban (nem korlátozódik ez a véleményezési jog a munkaviszonnyal kapcsolatos kérdésekre, vagy a munkavállalók nagyobb csoportját érintő kérdésekre, de nem is kötelező a vélemény munkáltatói beszerzése a döntés előtt).
- a szakszervezet **általános érdekképviselési joga** körében minden munkavállalót képviselhet a munkáltatóval, vagy ennek érdekképviselési szervével szemben azok szakszervezeti tagságától függetlenül a munkavállalók anyagi, szociális, valamint élet- és munkakörülményeiket érintő jogaikkal és kötelezettségeikkel kapcsolatban.
- a szakszervezet **jogi képviselési joga** alapján a szakszervezet a saját tagjait képviselheti külön meghatalmazás alapján a bíróságok, hatóságok és egyéb szervek előtt a tagok gazdasági és szociális érdekeinek védelme céljából. (Az 1992. évi XXII. törvény e képviselést a tagok élet-és munkakörülményeit érintő kérdésekben teszi lehetővé.). E jogi képviselési lehetőséget a Polgári perrendtartásról szóló törvény (1952. évi III. törvény) is biztosítja a polgári peres és nem peres ügyekben, beleértve a munkaügyi pereket is.
- a munkáltató helyiségeinek érdekképviselési tevékenység céljából való használatára is jogosult a szakszervezet – a munkáltatóval történt megállapodás szerint, munkaidőben vagy munkaidő után. A törvény azonban nem írja elő – vita esetére – kötelezően a döntőbírói eljárást.
- megilleti a **munkahelyre való belépés joga** a

szakszervezet képviselőjében eljáró, a munkáltatóval munkaviszonyban nem álló személyt is, ha a szakszervezetnek a munkáltatóval munkaviszonyban álló tagja van. A belépés és a munkahelyen való tartózkodás során a munkáltató működési rendjére vonatkozó szabályokat meg kell tartani.

- a munkáltató a **szakszervezeti tagdíj levonásáért** és a szakszervezet részére való átutalásáért továbbra sem követelhet ellenértéket. (A szakszervezeti tagdíj levonásának szabályai nem változtak, arra továbbra is a szakszervezeti tagdíjak levonásának önkéntességére vonatkozó 1991. évi XXIX. évi törvény az irányadó.).

## A szakszervezeti tagok védelme, a diszkrimináció tilalma

a) A munkáltató nem követelheti, hogy a munkavállalók *szakszervezethez való tartozásáról nyilatkozzék*

b) A munkavállalók *alkalmazását* nem lehet függővé tenni, hogy tagja-e valamely szakszervezetnek, megszünteti-e korábbi szakszervezeti tagságát, vagy vállalja-e a munkáltató által megjelölt szakszervezetbe való belépését.

c) Tilos a munkavállaló *munkaviszonyának megszüntetése* vagy a munkavállalónak más módon való *megkülönböztetése* szakszervezethez való tartozása vagy szakszervezeti tevékenysége miatt.

d) Nem lehet *jogosultságot vagy juttatást* függővé tenni valamely szakszervezethez való tartozástól vagy attól való távolmaradás miatt.

Ha a munkavállalót mégis valamely fenti tiltott megkülönböztetés érné, akkor a munkaügyi bírósághoz vagy az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz fordulhat az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség biztosításáról szóló törvény (2003. évi

CXXV. törvény) alapján. 2012. január1-től már nem lehet a munkaügyi ellenőrzésről szóló törvény alapján a munkaügyi felügyelőkhöz fordulni a diszkrimináció tilalmának megsértése miatt. (2011. évi CXCI. törvény 90.§ (1) bekezdés b pontja).

## A szakszervezeti tisztségviselők védelme

Az ÚMT szűkíti a szakszervezeti tisztségviselők védelmének kereteit is. E szűkítés részben a védett tisztségviselők számára és a védelem időtartamára vonatkozik, részben pedig a védelem körére.

a) a védett tisztségviselők száma és a védelem időtartama

A védett tisztségviselők száma a munkáltatónál, annak önálló telephelyén foglalkoztatott munkavállalók létszámától függ. A törvény tehát nem a szakszervezeti tisztségek körét és a tisztségviselők számát korlátozza. Ezek meghatározása továbbra is teljes egészében a szakszervezetek autonómiájához tartozó kérdés marad. Korlátozza azonban e tisztségviselők közül azok számát, akiket a törvényben meghatározott speciális védelem megillet.

A törvény szerint **önállónak minősül a munkáltató telephelye**, ha vezetője az üzemi tanácsot megillető egyes részvételi jogok tekintetében jogkörrel rendelkezik. (236.§ (2) bekezdés).

A munkáltató önállónak minősülő telephelyein a védett tisztségviselők száma a következők szerint alakul. Ha a munkavállalók létszáma az önáll telephelyen a megelőző naptári évre számított átlagos statisztikai létszám alapján

- az ötszáz főt nem haladja meg, egy főt
- 500 és 1000 fő között két főt
- 1001 és 2000 fő között három főt
- 2001 és 4000 fő között négy főt
- 4001 főtől öt főt jelölhet meg a szakszervezet védett

tisztségviselőként.

A munkavállalók létszámához kötött tisztségviselőkön felül a szakszervezet alapszabálya szerinti legfelsőbb szerv jogosult további egy főt védett tisztségviselőként megjelölni. Amely szakszervezet alapszabálya nem tartalmazza az ily módon védetté nyilvánítható tisztségviselő meghatározását, össze kell hívni a szakszervezet legfőbb döntéshozó szervet az alapszabály e tárgyú módosítása érdekében. Az ÚMT hatályba lépésével kapcsolatos átmeneti szabályokról rendelkező törvény határidőt szab a védett tisztségviselőknek a munkáltató felé történő első bejelentésére. (2012. július 15.)

Új tisztségviselő akkor jelölhető meg a védelemre, ha az előző tisztségviselő munkaviszonya vagy szakszervezeti tisztsége megszűnik.

Az összes védett tisztségviselő száma tehát önálló telephelyenként maximum 1-5 plusz 1 fő lehet.

A védelem a tisztségviselőt a megbízatásának idejére és annak megszűnését követő hat hónapra illeti meg, feltéve, ha szakszervezeti tisztségét legalább tizenkét hónapon át betöltötte (az 1992. évi XXII. törvény szerint a tisztség megszűnése utáni védelem egy évig illeti meg a volt tisztségviselőt, ha tisztségét legalább hat hónapig betöltötte.)

A szakszervezet a munkáltatóval való együttműködési kötelezettsége keretében (6.§) **köteles írásban tájékoztatni** a munkáltatót a képviselőjére jogosult, valamint a tisztségviselő személyéről. (232.§)

b) a tisztségviselői védelem tartalma

Nem tartja fenn az ÚMT az előzetes véleménynyilvánítás jogát a munkáltató azonnali hatályú felmondása („rendkívüli felmondás”) és munkáltatói fegyelmi intézkedések esetén. A védelem a munkáltató felmondására („rendes felmondás”) és a

munkaszerződéstől eltérő egyes foglalkoztatási esetekre (más munkakörben, más munkahelyen, más munkáltatónál való foglalkoztatásra – 53. §) korlátozódik.

Továbbra is a **közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv egyetértése szükséges** a választott szakszervezeti tisztséget betöltő (a fentiek szerint korlátozott számú) munkavállaló munkaviszonyának a munkáltató által felmondással történő megszüntetéséhez, valamint a munkáltató 53. § szerinti intézkedéséhez. A szakszervezet a munkáltatói intézkedéssel kapcsolatos álláspontját a munkáltató írásbeli tájékoztatásának átvételétől számított nyolc napon belül írásban közli. Ha a szakszervezet a tervezett intézkedéssel nem ért egyet, válaszában az egyet nem értés indokait is tartalmaznia kell. Ha a szakszervezet a fenti határidőn belül álláspontját nem közli a munkáltatóval, úgy kell tekintetni, hogy a tervezett intézkedéssel egyetért.

A törvény nem tartalmazza azokat az indokokat, amelyekre hivatkozva a szakszervezet az egyet nem értését alapozhatja. Ezek az indokok azonban továbbra is a szakszervezeti tisztségviselővel, illetve az érintett szakszervezettel szembeni diszkriminációra vonatkozhatnak. A védelmi jog szűkítését jelenti azonban annak az indoknak az elhagyása, amely szerint a munkáltató tervezett intézkedésének végrehajtása elnehezítené a szakszervezet működését.

A szakszervezeti tisztségviselők védelmét erősíti az a rendelkezés, amely szerint, amennyiben a védett tisztségviselő munkaviszonyának munkáltatói felmondással való megszüntetése a munkajogi védelmi rendelkezések megsértése miatt vált jogellenessé, akkor a bíróság – a munkavállaló kérelmére – a **munkaviszonyát helyreállítja** (83.§ c) pont). A munkaviszony helyreállítása, mint a jogellenes munkáltatói felmondás jogkövetkezménye, megilleti azt a munkavállalót is, aki a munkaviszonya jogellenes megszüntetésekor munkavállalói képviselő (üzemi tanácsi tag, üzemi megbízott, gazdasági társaság felügyelő bizottságának munkavállalói képviselője –



294. § (1) bekezdés e) pont) volt.

A szakszervezeti tisztségviselőkre vonatkozó védelmi szabályok megsértését védő rendelkezéseket, amelyeket a **munkaügyi ellenőrzési törvény** tartalmazott, 2012. január 1-én hatályon kívül helyezték. A kifogás jogának megszüntetésével megszűnik a lehetőség a munkajogi védelmi szabályok megsértésével hozott munkáltatói felmondó intézkedés végrehajtásának felfüggesztésére. Lehetőség van azonban arra, hogy a munkaviszony jogellenes megszüntetése miatt indult munkaügyi jogvitában a tisztségviselő munkavállaló ideiglenes intézkedéssel kérje a bíróságtól a felmondó intézkedés végrehajtásának felfüggesztését (Polgári perrendtartás 156.§)

## **Munkaidő-kedvezmény biztosítása szakszervezeti érdek-képviselési tevékenységre**

Az ÚMT kétféle kedvezményt biztosít a szakszervezeti tevékenység végzésére:

- a) munkaidő-kedvezményt és
- b) munkavégzési kötelezettség alóli mentesülést.

Az ÚMT **a munkaidő-kedvezményt** – az 1992. évi XXII. törvénnyel szemben – **nem a szakszervezeti tisztségviselők számára biztosítja, hanem a munkavállalók számára** szakszervezeti érdek-képviselési tevékenység végzése érdekében. E munkavállalók természetesen maguk a védett tisztségviselők is lehetnek. A munkaidő-kedvezményt a szakszervezet által megjelölt munkavállaló veheti igénybe. Ennek alapján tehát – elvileg – e munkaidő-kedvezmény a szakszervezeti tagok képzésére is igénybe vehető. A munkaidő-kedvezmény felhasználásáról a szakszervezet dönt.

**A munkaidő-kedvezmény mértéke:** a munkáltatóval munkaviszonyban

álló minden két szakszervezeti tag után havi egy óra naptári évenként. A kedvezményt nem kell havonta igénybe venni, az adott hónapban fel nem használt kedvezmény átvihető a következő hónapokra a naptári éveken belül. A fel nem használt munkaidő-kedvezmény azonban pénzben nem váltható meg, s ettől a szabálytól még kollektív szerződés sem térhet el (283.§).

A munkaidő-kedvezmény igénybevétele **bejelentésének időpontját** az ÚMT konkrétan meghatározza azzal, hogy az igénybevételt a szakszervezet legalább öt nappal korábban köteles bejelenteni, kivéve, ha előre nem látható, halasztást nem tűrő és rendkívül indokolt eseteket, amikor rövidebb határidő indokolt.

b) Az ÚMT ezen a munkaidő-kedvezményen felül biztosítja a **munkavégzési kötelezettség alóli mentesülést** a munkáltatóval való konzultáció tartamára, ez a konzultáció alatti távollét azonban csak a munkajogi védelemben részesülő tisztségviselők számára jár. Ez nem azt jelenti, hogy a munkáltatóval való konzultáción csak a védett tisztségviselők vehetnének részt a munkavállalók, szakszervezetek képviselőit, hanem azt, hogy munkaidő alatt csak ők jogosultak a törvény erejénél fogva a konzultációkon való részvételre. (Ez a megoldás aggályos, a szakszervezetek autonómiáját sérthetik a tárgyaló személy meghatározásában).

Mindkét esetben **távolléti díj** illeti meg az érintett munkavállalókat, illetve tisztségviselőket ezen időtartamokra.

### **A szakszervezetek megalakítása és megszűnése, a tagok jogai és kötelezettségei**

E jogokat külön törvények szabályozzák. (1959. évi IV. törvény a Polgári Törvénykönyvről – 61-65. §-ok az egyesületekről, 2011. évi CLXXV. Törvény az egyesülési jogról, a közhasznú jogállásról, valamint a civil szervezetek működéséről és támogatásáról, 2011. évi CLXXXI. Törvény a civil szervezetek bírósági nyilvántartásáról és az ezzel összefüggő eljárási szabályokról).

Külön törvény szabályozza a sztrájkjogot is (1989. évi VII. törvény a sztrájkról).