



Munkástanácsok Országos Szövetsége – LIGA Szakszervezetek

Jogalkotási javaslat az Mt. XXIII. fejezetének kiegészítésére

Az „orvosolandó” probléma: a kollektív szerződést kötő szakszervezetnek nincs egyértelmű kereshetőségi joga a kollektív szerződés normatív részébe tartozó rendelkezéssel összefüggésben, különös tekintettel a friss ítélkezési gyakorlatra.

1. A szakszervezetek képviseleti joga kapcsán javasoljuk a **közérdekű igényérvényesítés** szabályozását. Indokoltnak tartjuk annak lehetővé tételét, hogy a szakszervezet a munkáltatóval szemben *a.) közérdekű keresetet* vagy *b.) közigazgatási (foglalkoztatás-felügyeleti) hatósági eljárást* indítson egyes, munkaviszonyra vonatkozó szabályban foglalt előírások megszegése esetén, feltéve, hogy az a munkavállalók nagyobb csoportját érinti. Példa lehet erre a munkaidő beosztásának, a napi vagy a heti pihenőidő szabályainak, a szabadság kiadásának, a munkavállalók személyes adatainak kezelésére irányadó szabályoknak a munkabér mértékére, egyes bérpótlékok megfizetésére vagy a munkabér védelmére vonatkozó rendelkezések megsértése. A közérdekű igényérvényesítés nem idegen a munkajogtól, elegendő az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebkvt.) vonatkozó rendelkezéseire gondolni, amelyek lehetővé teszik többek között az érdekképviseleti szervezetek számára is a munkaügyi per megindítását (Ebkvt. 20. §.).
2. Megoldás lehetne az is (*a közérdekből indított perre vonatkozó szabályozás támogatásának hiányában*), hogy **egyértelműen rögzítse a szabályozás** [a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény XXIII. fejezetének kiegészítésével], hogy a kollektív szerződésben alany szakszervezet a fenti esetekben (a munkavállalók nagyobb csoportját érintő tárgykörben) **megállapítási keresetet** nyújthat be. A szabályozás gátja jelenleg, hogy a megállapítási kereset a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (Pp.) szerinti feltételeihez (mely szerint valamely jog vagy jogviszony fennállásának vagy fenn nem állásának megállapítása iránt akkor terjeszthető elő kereseti kérelem, ha a kért megállapítás a felperes jogainak az alperessel szemben való megóvása érdekében szükséges, és a jogviszony természeténél fogva vagy a kötelezettség lejártának hiányában, vagy valamely más okból marasztalás nem kérhető) az Mt. szabályai nem nyitnak egyértelmű lehetőséget, így a jogi érdek sem mutatható ki. Javaslatunk az **érvénytelenség** megállapításának lehetőségére is vonatkozik, mivel a kollektív szerződés érvénytelenségével kapcsolatos munkaügyi jogvitákban a Pp. vonatkozó feltételeit vizsgálni kell. Így ezekben az esetekben, hogy ha a megállapítási kereset nem bírálható el, annak jogszabályi feltételei nem állnak fenn, akkor az eljáró bíróságnak az ügy érdemében sem lehet állást foglalni (Mf.31063/2024/9). Álláspontunk szerint attól, hogy a kollektív szerződéses megállapodások (klauzulák) egy része „normatív”, azaz (az esetek egy részében) – törvény kifejezett rendelkezése alapján – „harmadik felek” számára keletkeztethet jogot vagy köteletséget, mégiscsak szerződésnek tekinthető.

Összességében véleményünk szerint semmi ok nincs arra, hogy a szerződést létrehozó felet (szakszervezetet) harmadik személyként kezeljük és eltérjünk a polgári jogi szemlélettől, ilyen esetekben pedig az egyedüli megoldás az legyen, hogy a munkavállaló „kényszerül” egyéni jogvitára a vélt vagy valós igazság okán.

Releváns jogszabályhelyek:

2012. évi I. tv. 285.§ (1) bekezdése és a 27.§ (3) bekezdése

2013. évi V. törvény 6:108. § (2) bekezdése

2016. évi CXXX. törvény 34. § (1) bekezdése

2016. évi CXXX. törvény 172. § (3) bekezdése

Budapest, 2024. augusztus 1.

A fenti szakmai álláspont szerzője dr. Szabó Imre Szilárd, amely a két szakszervezeti konföderáció közös álláspontja és kezdeményezése.