
A szakszervezeti jogok elemző bemutatása magyar és nemzetközi vonatkozásban*

Kenderes György**

1. A szakszervezeti jogok történeti kérdései

a mai értelemben vett munkajog a XVIII. sz. végének és a XIX. sz. elejének időszakára tehető, mint a szerződéses liberalizmus korszakának kezdete. Ezen időben „qui dit contractual dit juste” (aki szerződést mond, igazságot mond) kitétel a polgárság legtömörebben megfogalmazott jogelveit tükrözte. A szabad megállapodás elve nem csupán a szerződések mindenhatóságát hangsúlyozta, hanem egyértelműen kifejezte az állami beavatkozás szükségtelenségét, amely a magánjog egyenrangú felei számára tulajdonképpen megfelelő volt, viszont a munkajogban a munkáltató máig ható erőfölénye miatt lényegében az erők egyenlőségét jelentette, azaz épp a célzott joghatással ellentétesen egyenlőtlenséget szült. A szerződéses liberalizmus joga – lényegéből következően – ellene volt minden kollektív megmozdulásnak, hiszen ez alapvetően sértette az egyéni szabadság eszméire épülő jogrendet.¹ Jól példázza ezt az 1791. évi francia Chapelier-féle törvény, amely megtiltott minden munkaadói és munkavállalói szerződést.

A korszak munkajog történeti jelentősége éppen ellentmondásaiban mérhető le, mivel a szabályozás egyedüli faktora a szerződés volt, és így a szerződés tartalma egybeesett a jogviszony tartalmával, továbbá az állam mereven elzárkózott a gyengébb munkavégzést teljesítő feleket egyensúlyi helyzetbe hozó védő intézkedések bevezetésétől. Ez végül is számos, főleg gazdasági, de részben politikai problémához vezetett és egyben az ekkor még az individuális szerződéses szabadság talaján álló munkajogot egyre inkább a tényleges helyzet alapján a kollektivitás felé mozdította el.

Az állami beavatkozással jelentősen megnőtt a kollektív kezdeményezések regulatív szerepe a munkajogban és a „szerződéses elv” továbbélése és fennmaradása mellett a kollektív munkajog intézményei, ezek között, mint az egyik legjelentősebb, a szakszervezet intézmény is állami elismerésben részesült. Így

* Egyetemi docens, Miskolci Egyetem, Állam-és Jogtudományi Kar, Agrár- és Munkajogi Tanszék.

**"A tanulmány a Nemzeti Kutatási, Fejlesztési és Innovációs Hivatal támogatásával az NKFI Alapból valósult meg, a K-120158 sz. projekt keretében."

¹ Kiss György: Munkajog, Osiris Kiadó Bp. 2005, 54-56.o.

például Nagy-Britanniában a Trade Union-ok (szakszervezetek) viszonylag hamar (1824) a Combination Laws Repeal Act révén elismerést nyertek. A koalíciós szabadság előbbiek szerinti elismerése megteremtette a szakszervezet létének és fejlődésének alapjait, amely együtt járt a szakszervezeti jogok kialakulásával és megjelenésével is.

A magyar gazdaság egészére és rajta keresztül a modern munkajog kialakulására meghatározó volt az 1862. évi osztrák kereskedelmi törvény, valamint az 1872. és az 1884. évi ipartörvények. Ezek előfutárai voltak az állami beavatkozásnak és a hatálya alá tartozó területeken hosszú időre stabilizálták a munkajogi viszonyokat, amelyek mindezek ellenére széttagoltságot és tartalmi differenciáltságot mutattak.²

A munkajogot jellemző függő munka tekintetében uralkodóvá vált a kollektív munkavégzés,³ amely a tényleges helyzet alapján a kollektivitás felé mozdította el a munkajogot. A kollektív munkajog, s ezen belül a szakszervezetek állami elismerését jelzi pl. Nagy-Britanniában a koalíciós szabadság legalizálása tekintetében fordulópontként jelentkező 1871. évi Trade Union Act, amely szerint a szakmai szervezetek alakítása és az abban való részvétel már elfogadottá vált.

A koalíciós szabadság, s ezen belül a szakszervezeti jogosítványok megjelennek a munkajog nemzetközi intézményei között is. Az erre vonatkozó nemzetközi egyezmények megfelelő rendelkezéseit a későbbiek során azon szakszervezeti jogosítványoknál fogjuk ismertetni, amelyekhez legszorosabban kapcsolhatók. Ennek ellenére már most fel kívánjuk hívni a figyelmet az 87. sz. Egyezménynek 2. Cikkére, amely alapján a munkavállalóknak és a munkaadóknak mindennemű megkülönböztetés nélkül – csupán az érintett szervezet szabályaitól függően – joguk van csatlakozni a maguk választotta szervezethez, előzetes jóváhagyás nélkül. A 3. Cikk szerint e szervezeteknek joguk van alapszabályuk és belső szervezeti és működési szabályzatuk önálló kidolgozására, képviselőik szabad megválasztására, ügyintézésük és tevékenységük megszervezésére, valamint programjaik kialakítására. Az Egyezmény 7. Cikke nyomatékosítja, hogy e szervezetek tekintetében a jogi személyiség státusának megszerzése nem függhet olyan kritériumoktól, amelyek az Egyezményben rögzített koalíciós jogok korlátozását jelentenék.

A tanulmány ezen részének lezárásaként rá kívánunk mutatni arra, hogy a gazdasági, szociális és kulturális jogokról szóló 1966. december 16-i nemzetközi egyezség okmány – amelyet az 1976. évi 9. tvr. erősített meg és hirdetett ki – 8. cikkének 1. pontjában rendelkezik a szakszervezeti szabadságról. Hivatkozik továbbá az 1948. évi 87. Egyezmény 10. Cikkére, melynek értelmében „A munkavállalói érdekképviseleti szervezeten (szakszervezeten) a munkavállalók minden olyan szervezetét érteni kell, amelynek célja a munkavállalók érdekeinek előmozdítása és védelme”. Az előbbiekből következően tehát nem a szakszervezet, mint elnevezés az elsődleges, sőt adott esetben akár el is hagyható, ha az adott szervezet elsődleges célja a munkavállalók munkaviszonnyal kapcsolatos

² A magyarországi részletes jellemzést ld. Hajdu-Kun (szerk.) Munkajog, Patrocinium Bp. 2014, 74-78.o.

³ Prugberger-Kenderes-Mélypataki: A munka- és közszolgálati jog intézményrendszerének kritikai és összehasonlító elemzése, Novotni Kiadó Miskolc, 2012, 47-48.o.

érdekeinek előmozdítása és védelme;⁴ ezt erősíti meg a 154. sz. Egyezmény 1. cikk 1. pontja, amely a kollektív tárgyalások előmozdításáról kimondja, hogy az egyezmény gazdasági tevékenység valamennyi ágazatára vonatkozik. Az Európai Szociális Karta 5. cikke szintén tartalmazza, hogy a dolgozók és a munkaadók azon szabadságának biztosítására és támogatására, hogy gazdasági és szociális érdekeik védelmében helyi, országos vagy nemzetközi szervezeteket hozzanak létre és csatlakozzanak ezen szervezetekhez a Szerződő Felek kötelezettséget vállalnak arra, hogy a nemzeti törvények sem önmagukban, sem alkalmazásuk révén nem csorbítják ezt a szabadságot.⁵

2. A szakszervezeti jogok rendszere

2.1. A szervezkedéshez való jog. A szakszervezeti jogok nem képeznek egy pontosan körülhatárolható taxatív rendszert, sőt még az azonos elnevezésű jogok tartalma és hatása is eltérő lehet, függően az adott szakszervezet (vagy szakszervezeti szövetség) elsődlegesen gazdasági, továbbá politikai súlyától és befolyásától. A 87. sz. Egyezmény 2. cikke is kiemeli, hogy a munkavállalók (és munkáltatók) mindennemű megkülönböztetés nélkül jogosultak szervezetek létrehozására, valamint kizárólag az érintett szervezet szabályaitól függően jogosultak csatlakozni a maguk választotta szervezethez, előzetes jóváhagyás nélkül, a 11. cikk szerint pedig minden tagállam, amely vonatkozásában a jelen Egyezmény hatályban van, vállalja minden szükséges és megfelelő intézkedés megtételét annak biztosítására, hogy a munkavállalók szabadon gyakorolhassák szervezkedési jogukat.

A következőkben elemzésre kerülő szakszervezeti jogok nem mindegyike található meg azon országokban, amelyek a szakszervezet létét és működését lehetővé teszik, sőt még egy adott országon belül a különböző területeken (pl. magánszféra-közsféra) legalizált jogosítványok sem egyformák.⁶ Erre tekintettel a legtipikusabb jogosítványokat igyekszünk a vizsgálat tárgyává tenni, függetlenül attól, hogy azok mindegyike minden szakszervezetenél nem lelhető fel. Az azonban általánosságban is leszögezhető, hogy a szakszervezeti jogállás feltétele a rendszeres működés, a nyilvántartott tagság és a szervezeti rend. Ugyanígy a szakszervezetek valamilyen állami, hatósági nyilvántartásba vétele szintén feltétele a legális működésnek. Szakszervezetek alapítása természetesen a munkavállalókat illeti meg, általában magánjogban szabályozott egyesületekre kiterjedő rendelkezések szerint.

2.2. Önálló gazdálkodáshoz való jog. A szakszervezet céljai megvalósítása érdekében vagyonával önállóan gazdálkodhat, természetesen a létesítő okiratának (alapszabályának) megfelelően. E mellett megengedett, hogy gazdasági-vállalkozási tevékenységet is végezzen, de szigorúan csak akkor, ha ez az alapcél

⁴ Hajdu-Kun 2014, 327.o., Kiss 2005, 354.o.

⁵ Kiss 2005, 333.o.

⁶ Kiss 2005, 360.o.

szerinti tevékenységét nem veszélyezteti. Szakszervezet gazdasági-vállalkozási tevékenység folytatására nem alapítható.⁷

2.3. A működéshez való jog. A Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya 22. cikk 1. pontja adja e kérdésben a kiindulási alapot, mely szerint mindenkinek joga van másokkal való szabad társulásra, ideértve azt a jogot, hogy érdekei védelme céljából szakszervezeteket alakítson, illetőleg azokhoz csatlakozzon, továbbá az Európai Unió Alapjogi Chartájának 12. cikk első bekezdése szintén kiemeli a szakszervezet alapítási és ahhoz való csatlakozási jogot, és tulajdonképpen ugyanilyen értelemben fogalmaz az Emberi Jogok Európai Egyezménye 11. cikk a szakszervezeteket illetően.

A szakszervezetek jogainak szabályozása összefüggésben van egy alapvető koncepcionális problémának az eldöntésével, nevezetesen a szakszervezetek munkaszervezeten belüli mozgásterének biztosításával. E körben a magyar megoldás tartalma nem minden országban magától értetődő.⁸ Hazánkban ugyanis lehetséges, hogy a munkavállalók a munkaszervezeten belül is szakszervezetet hozzanak létre és a szakszervezet joga, hogy a munkaszervezeten belül szervezetet működtessen, s ezek működésébe tagjait bevonja. A szakszervezeti jogok a munkavégzéshez kapcsolódó, illetve a munkáltatóval való tárgyalási jogok nem általánosságban a szakszervezetet, hanem a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezetet illeti meg, tehát azt, amelyik alapszabálya szerint a munkáltatónál képviselőre jogosult szervezet működtet vagy tisztségviselővel rendelkezik.⁹ Ezzel szemben a szakszervezetek munkaszervezeten belüli jelenléte és tevékenysége meglehetősen vitatott és az előbbiekhöz képest korlátozottabb a német jogban. A többi nyugat-európai országban a probléma megjelenése még összetettebb, ugyanis a munkavállalók képviselői szerveinek rendszere bonyolultabb, amelyből következően jó néhány átfedéssel találkozhatunk (pl. szakszervezet-üzemi tanács, stb.). Végül is azonban a munkáltatón belüli működés tulajdonképpen bizonyos korlátozásokkal mindegyik szóba jöhető országban gyakorolható a munkáltatón belül. A legtöbb esetben a nemzeti szabályozások lehetővé teszik, hogy a szakszervezet érdekében eljáró, a munkáltatóval munkaviszonyban nem álló személy a munkáltató területére beléphessen, és ott érdekképviselői tevékenységet fejtsen ki, amennyiben a szakszervezet a munkáltatóval munkajogviszonyban álló taggal rendelkezik.

2.4. A hátrányos megkülönböztetés tilalma és a koalíciós szabadság joga. A koalíciós szabadságnak két formája van: a pozitív és a negatív koalíciós szabadság. Az utóbbiból következik az ún. „closed-shop” megállapodások tilalma. A „closed-shop” intézménye az angolszász jogrendszerben alakult ki és lényege abban fogalmazható meg, hogy a munkavállaló csak akkor létesíthet munkaviszonyt, amennyiben rendelkezik érvényes szakszervezeti tagsággal, vagy ha elfogadja az érintett szakszervezet által kiadott belépési nyilatkozatot. A „closed-shop” - csak megjelölt szakszervezethez tartozást alapul vevő munkáltatói

⁷ Berke/Kiss: Kommentár a Munka Törvénykönyvéhez, Wolters Kluwer, Bp. 2014, 702.o.

⁸ Munkajog, szerk. Gyulavári Tamás, ELTE Eötvös Kiadó, Bp. 2013, 455.o.

⁹ Hajdu-Kun 2014, 328.o., Gyulavári 2013, 455-456.o.

megállapodás – fenyegetés a szabadságra, olyan egzisztenciális kényszer, ami ellentmond az egyesülés önkéntességének.¹⁰ Ez a kényszer nem csak az egyesülés szabadságát zárja ki, hanem az Emberi Jogok Európai Egyezménye 9. és 10. cikkében foglalt jogokat is érint; ezek a jogok pedig a meggyőződés, szólás- és véleménynyilvánítás szabadságjogai.

Az Alkotmánybíróság a 22/1994. (IV. 16.) AB határozatában kimondta a „closed-shop” tilalmának elvét, rámutatva az egyesülési szabadság, a gondolat szabadság, a véleménynyilvánítás szabadsága közötti lényegi kapcsolatra. A magyar jogban markáns rendelkezések találhatók a „closed-shop” által generálható hátrányos megkülönböztetés tilalmáról, így:

- a munkáltató nem követelheti, hogy a munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt szervezethez való tartozásáról nyilatkozzék (Mt. 271. § (1) bek.);
- alkalmazását nem teheti függővé attól, hogy tagja-e valamely szakszervezetnek, megszünteti-e korábbi szakszervezeti tagságát, vagy vállalja-e a munkáltató által megjelölt szakszervezetbe történő belépést (Mt. 271. § (2) bek.);
- szakszervezethez való tartozása vagy szakszervezeti tevékenysége miatt tilos a munkavállaló munkaviszonyát megszüntetni, vagy a munkavállalót más módon megkülönböztetni (Mt. 271.§ (3) bek.) és
- nem lehet jogosultságot vagy juttatást valamely szakszervezethez való tartozástól vagy az attól való távolmaradástól függővé tenni (Mt. 271. § (4) bek.).

A fenti szabályozás megítélésünk szerint példaértékű és fellelhető az Emberi Jogok Európai Egyezménye megkülönböztetés tilalmáról szóló 14. cikkében is. E gondolatmenet lezárásaként idézzük Az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata 20. cikkének 1. és 2. pontját, mely szerint minden személynek joga van békés célú gyülekezési és egyesülési szabadsághoz (1. pont). Senkit sem lehet valamely egyesületbe való belépésre kötelezni (2. pont).

2.5. A kollektív szerződéskötés joga. A szakszervezetek egyik legfontosabb jogosítványa a kollektív szerződéskötési jog. Az Európai Unió Alapjogi Chartája is kiemeli ezen jogosítványt a 28. cikkében, amelyben kimondja, hogy a munkavállalóknak és a munkaadóknak, illetőleg szakszervezeteiknek az uniós joggal, valamint a nemzetközi szabályokkal és gyakorlattal összhangban joguk van megfelelő szinten kollektív tárgyalások folytatására és kollektív szerződés kötésére.

A kollektív szerződés megkötésekor az első megválaszolendő kérdés, hogy ki jogosult kollektív szerződést kötni, vagy másképpen milyen szervezet rendelkezik kollektív szerződéskötési képességgel. A kérdés megválaszolásához különbséget kell tennünk általános és konkrét (különös) kollektív szerződéskötési képesség között. Általános kollektív szerződéskötési képességgel munkavállalói oldalon az államok többségében,¹¹ így Magyarországon is csak a szakszervezetek és a

¹⁰ Prugberger-Jakab-Zaccaria: Az európai munkajog vázlata, Lícium-Art Könyvkiadó és Ker. Kft., Debrecen 2016 123.o.

¹¹ Prugberger-Kenderes-Mélypataki, 2012 380-382.o.

szakszervezeti szövetségek rendelkeznek. A másik szerződést kötő fél a munkáltató vagy esetleg munkáltatói érdek-képviselői szervezet. A szakszervezetek kollektív szerződéskötési képességének szabályozása nemzeti kérdés és különböző megoldások találhatók. Általában a szakszervezet abban az esetben jogosult kollektív szerződés kötésére, ha tagjainak száma eléri a munkáltatóval munkaviszonyban állók létszámának meghatározott (Magyarországon jelenleg 10) %-át. Ha több szakszervezet tesz eleget ennek a követelménynek, akkor ők együttesen jogosultak a kollektív szerződés megkötésére.¹²

Nem szerencsés, ha a szakszervezet kollektív szerződéskötési képességét egyéb, nem szakszervezeti tevékenységhez (is) kötjük, mint pl. korábban Magyarországon az üzemi tanácsi választásokon elért szakszervezeti képviselők számarányához. Ez utóbbinak semmi köze sem volt a kollektív szerződéshez, sem a szakszervezeti jogosítványokhoz.¹³ Annyit szükséges még megjegyezni, hogy a kollektív szerződés egy speciális szerződés, ugyanis normatív hatálya túlmutat az azt kötő feleken és kiterjed az adott munkáltatónál munkaviszonyban álló összes munkavállalóra, illetve esetlegesen létező egyéb szakszervezetekre.¹⁴ Ahogy már említésre került, a kollektív szerződés megkötésének különféle változatai lehetségesek, ahogy ezt a 91. sz. állásfoglalás I. pontjának 1. pont (1) és (2) bekezdése is rögzíti:

„(1) A nemzeti feltételek szerint helyénvalóan szerződések vagy törvények és rendelkezések útján az egyes országokban fennálló feltételeknek megfelelő mechanizmust kell létrehozni a kollektív szerződések tárgyalására, megkötésére, felülvizsgálatára és megújítására, vagy ilyenek rendelkezésre kell állnia ahhoz, hogy segítséget nyújtson a feleknek a kollektív szerződések tárgyalásában, megkötésében, felülvizsgálatában és meghosszabbításában.

(2) Az ilyen mechanizmus szervezését, működési módszerét és funkcióit a felek közötti szerződésekben vagy nemzeti törvényekkel és rendeletekkel kell meghatározni, ahogyan az a nemzeti feltételeknek megfelel.”

2.6. A munkavállalók tájékoztatásának és a szakszervezeti propaganda joga. A szakszervezet joga, hogy a munkavállalókat a munkaügyi kapcsolatokkal és a munkaviszonnyal összefüggő kérdésekben tájékoztassa. Ez a jog valamennyi munkavállaló tekintetében megilleti. Lényegében ezt erősíti meg Az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatának 19. cikke is, amely a vélemény zaklatásmentes biztosítását írja elő. Más kérdés, hogy ezen szakszervezeti tájékoztatási jog terjedelme milyen széles körű. Ez országonként és időszakonként változik; demokratikus berendezkedés esetén természetesen szélesebb körű, míg az előzőek szűkülésével e jogosítványok általában csak szűkebb körre megengedettek. A szakszervezeti propaganda joga szorosan összefügg az előző jogosítvánnyal, ugyanis a munkavállalók – ezen belül a szakszervezeti tagok – informálását foglalja magában. Általában a munkáltató kötelezettségeként kerül meghatározásra annak a lehetőségnek a biztosítása, hogy a szakszervezet a tevékenységével kapcsolatos

¹² Mt. 276. § (2) bek., Kiss 2005, 382.o.

¹³ Kiss 2005, 386-387.o., 1992. évi XXII. tv. (régi Mt.) 33.§ (2)-(3) bek.

¹⁴ Prugberger-Kenderes-Mélypataki 2012, 371-374.o.

tájékoztatást, információkat közvégtégye. Erre vonatkozóan – tipikus esetben – a munkáltató és a szakszervezet közötti egyeztetés eredményeként alakul ki gyakorlat. Lényeges viszont, hogy a szakszervezetnek tekintettel kell lennie a munkáltató jogos gazdasági és működési, továbbá titoktartási körbe eső információira; ezeket mint a szakszervezeti tájékoztatás általános korlátait jelölhetjük meg. Amennyiben tehát a szakszervezet a tevékenységéről kívánja tájékoztatni a munkavállalókat, akár informálás, akár tagtoborzás céljával, akkor a munkáltató ehhez köteles tevéteges segítséget nyújtani, pl. belső e-mailrendszer rendelkezésre bocsátásával.¹⁵ Ahhoz, hogy az előbbiek hatályosulni tudjanak, a 143. sz. Ajánlása IV. részének 15. pont (1) bekezdése is rögzíti, hogy „a szakszervezet nevében eljáró munkavállalói képviselő legyen jogosult szakszervezeti hirdetményeket a vállalkozásnak a vezetőséggel e célra egyeztetett, a munkavállalók számára jól hozzáférhető pontjára (pontjaira) kirakni.” Ugyanígy az előbbi célt szolgálja az ajánlás IV. rész 17. pont (1) bekezdése, mely szerint a nem a vállalkozásnál alkalmazásban álló azon szakszervezeti képviselők is jogosultak a vállalkozás területére belépéshez, ahol szakszervezetük egyes tagjai dolgoznak. Ezt a szabályt legtöbb érintett ország, így Magyarország joga is tartalmazza.

2.7. Tájékoztatáshoz való jog (a munkáltató tájékoztatási kötelezettsége). Ahhoz, hogy az előző pontban leírtak hatályosulni tudjanak, szükség van arra, hogy a szakszervezet megfelelő információkkal rendelkezzen. Az Európai Unió Alapjogi Chartája erre tekintettel a IV. cím 27. cikkében rögzíti a munkavállalók jogát a vállalkozásnál tájékoztatáshoz és konzultációhoz, kötelezettségként előírva a munkavállalók részére – hogy a kivételként említett eseteken túl – megfelelő szintű és kellő időben történő tájékoztatást nyújtsanak az uniós jogról, a nemzeti jogszabályokról és a követett gyakorlatról, mivel e nélkül a szakszervezet tájékoztatási joga vagy teljesen kiüresedik, vagy egyáltalán nem lesz gyakorolható. A 129. sz. ajánlása a vállalat vezetése és a munkavállalói közötti kommunikációról II. rész 15. pont (2) bekezdésében tételesen felsorolja (a)-(l)-ig bontásban, hogy a vezetésnek különösen milyen témákról szükséges a szakszervezetet tájékoztatni. A felsorolás lényegében átfogja a vállalkozás működésének teljességét.¹⁶

2.8. Vélemény-nyilvánítási és konzultáció kezdeményezési jog. Általánosságban is elmondható, és több nemzetközi egyezményben is rögzítésre kerül a szakszervezet azon jogosultsága, mely szerint a munkáltatói intézkedéssel (döntéssel) vagy annak tervezetével kapcsolatos véleményét jogosult a munkáltatóval közölni, így a Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmányának 19. cikke, az Emberi Jogok Európai Egyezményének 10. cikke és az Európai Unió Alapjogi Chartájának 11. cikke hasonló megfogalmazásban, de azonos tartalommal nyilvánítja ki a befolyásmentes véleménynyilvánításhoz való jogot, mely természetesen a szakszervezetet is

¹⁵ Berke/Kiss 2014, 706-707.o.

¹⁶ Mt. 272. § (2) bek, Károlyi-Prugberger-Törő: Munkajog és társadalombiztosítás, Bíbor Kiadó Miskolc, 2016 120-121.o.

megilleti. Az más kérdés, hogy a véleménynyilvánítás jogkövetkezményei végtelenül különbözhetnek és országonként különböznek is egymástól, egészen odáig, hogy a véleményeztetés elmaradása a munkáltatói intézkedés érvénytelenségét eredményezheti, míg másik végponton ugyanennek semmilyen jogkövetkezménye nincs (megjegyzendő a hatályos magyar jog az utóbbi megoldást tette magáévá).

A szakszervezet vélemény-nyilvánítása kapcsán konzultációt is kezdeményezhet¹⁷. A konzultáció az előző egyoldalú véleménynyilvánítással szemben már a munkáltató és a szakszervezet közötti véleménycserét, párbeszédet jelenti, tehát egy jóval érdemibb és erősebb jogosítvány. Ez különösen igaz azon szabályozásokra, ahol a munkáltató köteles a konzultáció idejére felfüggeszteni annak meghatározott, általában viszonylag rövid időre történő (5-10 nap) végrehajtását. A szakszervezet által kezdeményezett konzultáció lefolytatása a demokratikus jogrendszerekben kötelező a munkáltató részére. A 113. sz. állásfoglalás 5. pont (a) bekezdése szerint a konzultáció elsődleges célja közös megfontolás tárgyává tenni a munkaadói és munkavállalói szervezetek számára kölcsönösen érdekes ügyeket, hogy a lehető legteljesebb mértékben egyeztetett megállapodás születhessen.

Ugyanezen ajánlás 1. pont (1) bekezdése rámutat, hogy a nemzeti feltételeknek megfelelő intézkedések és a munkavállalók szervezetei, valamint e szervezetek egymás közötti eredményes konzultációjának előmozdítása nemzeti szintű feladat. Lényeges még, hogy az Egyezmény 2. pontja leszögezi, hogy a kollektív érdekegyeztetéshez való jogot a konzultáció és együttműködés szabályozása nem csorbíthatja, és nem akadályozhatja a munkaadói és munkavállalói szervezetek jogait sem.

2.9. Ellenőrzési-figyelemfelhívási-eljárás kezdeményezési-kifogásolási jog. A szakszervezet ellenőrzési joga – ahol létezik – elsődlegesen a munkakörülményekre vonatkozó szabályok megtartására irányul. Ennek keretében a szakszervezet az érintett vállalkozáson belüli szervtől tájékoztatást kérhet, amely a szükséges felvilágosítást, adatot köteles rendelkezésre bocsátani. Ha hiányosságot vagy hibát észlel, akkor erre a munkáltató figyelmét felhívja, ha ez nem elegendő, akkor megfelelő eljárást kezdeményezhet. Ezen jogosítványok azonban legtöbb szakszervezetnél nem találhatók meg, illetve ahol léteznek, ott is dogmatikailag hibásnak tekinthetők. Az ellenőrzés, a figyelemfelhívás, illetve eljárás kezdeményezés állami hatósági – alapvetően közigazgatási – feladat, nem pedig szakszervezeti jogosítvány.¹⁸ Egyébként ahol ilyen létezik vagy létezett (pl. az első, második és harmadik magyar Mt.-ben) nem érintette és nem is érinthette a szakhatóságok különböző jogszabályokban rögzített ellenőrzési hatáskörét.

A szakszervezeti kifogás joga egy speciális – általánosnak egyáltalán nem tekinthető – jogosultság, és kezdettől fogva ellentétes volt a gazdálkodó szervezetek döntési mechanizmusának törvényszerűségével, továbbá nehezen

¹⁷ Berke/Kiss 2014, 707-708.o.

¹⁸ Kiss 2005, 361-362.o.

illeszkedett a munkajogi konfliktusok feloldási mechanizmusába.¹⁹ Jelen esetben arról van (volt) szó, hogy a szakszervezet a munkavállalókat, illetve ezek érdekképviselői szerveit közvetlenül érintő jogellenes munkáltatói intézkedés (mulasztás) ellen kifogást nyújthatott be, amely egyet nem értés esetén max. 7 napra felfüggesztette a végrehajtást, majd ezt követően további érdekkellentét fennálltakor 5 napon belüli bírósághoz fordulást tett lehetővé. A fő probléma, hogy ez utóbbi esetben a gyorsított eljárásban intézett jogerős bírósági döntésig a végrehajtás nem volt lehetséges. Ilyenre igazán a gyakorlatban nem találunk példát, de már maga a jogintézmény is elhibázott, amikor a szakszervezetre bízta, hogy első lépésben egyoldalúan döntsön egy munkáltatói intézkedés jogszerűségéről vagy jogszerűtlenségéről. A magyar munkajogban a jelenleg hatályos Mt. szüntette meg e jogintézményt.

2.10. A szakszervezet képviselői joga. A szakszervezetek kettős képviselői joggal rendelkeznek, egyrészt eljárhatnak a munkáltatóval szemben meghatalmazás nélkül is, míg bíróság, hatóság, egyéb szerv előtt csak meghatalmazás alapján képviselheti a munkavállalót. A munkáltatóval szembeni eljárási jog alapján a meghatalmazás nélküli eljárási jog szerint a szakszervezet a munkavállalót annak valamennyi anyagi, szociális, valamint élet- és munkakörülményeit érintő jogával és kötelezettségével kapcsolatban képviselheti, míg bíróság, hatóság, egyéb szervek előtt meghatalmazással csak a gazdasági és szociális érdekek védelmét vállalhatja fel.²⁰ A tipikus, hogy szakszervezet csak tagjai irányába fejthet ki az előbbiektől szerinti tevékenységet, de ritkább esetekben egyes országok szabályozásában előfordul, hogy nem csak tagjait, hanem valamennyi, az adott munkáltató munkavállalóját képviselheti az előbbiektől szerint.

2.11. Szakszervezeti tagdíj ingyenes átutalásának joga és a munkáltató helyiségei használatának joga. Az alábbi taglalásra kerülő jogok megint csak nem feltétlenül minden szakszervezetnél találhatóak meg, de praktikus okokból legtöbb helyen a korábban kifejtett szakszervezeti működés és jogok hatályosulása érdekében ezek elősegítése végett alkalmazásra kerülnek.

A szakszervezeti tagdíjfizetés önkéntes és a munkáltató a tagdíjat a munkavállaló írásbeli kérelmére köteles levonni és a munkavállaló által megjelölt szakszervezet javára köteles a kérelemben meghatározott összeget átutalni. Ezen tevékenységért a munkáltatót díjazás nem illeti meg, sőt az átutalásért sem kérhet ellenértéket.²¹

Ahhoz, hogy a szakszervezet(ek) működni tudjanak és tevékenységüket kifejtsék, a munkáltató bizonyos helyiséghasználati kedvezményt köteles biztosítani. A munkáltató helyiségeit csak érdekképviselői célra használhatja a szakszervezet és a későbbi viták elkerülése végett érdemes e kérdésben a munkáltatónak és a szakszervezetnek egymással megállapodnia. Megállapodás

¹⁹ Kiss 2005, 362-365.o., Károlyi-Prugberger-Törő 2016, 122.o.

²⁰ Pál-Lőrincz-Kozma-Pethő: Az új Munka Törvénykönyvének magyarázata, HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Bp. 2012, 455.o.

²¹ Berke/Kiss 2014, 709.o.

híján kollektív munkaügyi vita keletkezik, amely kérdésben általában a felek által létrehozott egyeztető bizottság dönt.²²

2.12. Szakszervezeti tisztségviselők fokozott védelme és munkaidő-kedvezményhez való joga. A szakszervezeti tisztségviselők ahhoz, hogy feladatukat befolyásmentesen tudják ellátni, különös munkajogi védelemben részesülnek. Ennek célja a tisztségviselőt ebbéli pozíciója miatt érő hátrányos megkülönböztetés vagy megtorlás megelőzése és ezáltal a szakszervezet zavartalan érdekképviseleti tevékenységének biztosítása. A védelem bizonyos egyoldalú munkáltatói intézkedésekkel szemben áll fenn; ilyen pl. a jogviszony-megszüntetés vagy más munkahelyre történő beosztás.²³ Tulajdonképpen a szakszervezeti tisztségviselő védelmére vonatkozó rendelkezéseket foglalja össze a 143. sz. Ajánlás III. része (5-8. pont). A 135. sz. Egyezmény, mely a munkavállalók üzemi képviselőinek védelméről és kedvezményeiről szól, 1. cikkében felhívja a figyelmet a szakszervezeti képviselők hatékony védelmére minden hátrányos intézkedés ellen, beleértve a felmondást is. E védelem megvalósítható többféle úton-módon is, de a leghatékonyabb és tipikus megoldás, ha az érintett szakszervezet vagy annak felettes szakszervezete indokolt írásbeli engedélyéhez kötik a munkáltatói hátrányos intézkedést. A védelemben részesülő tisztségviselők köre és a védelem módja természetesen lehet eltérő (pl. csak véleménykérés vagy kifejezett engedélyeztetés). A védelem megsértésére vonatkozó szabály jogellenességet eredményez, annak jogkövetkezményeivel együtt.

A 143. sz. Ajánlás IV. részének 10. pont (1) bekezdése kiemeli, hogy „a munkavállalói képviselőnek a vállalkozáson belül bércsökkenés, illetve szociális és egyéb járulékos segélyek csökkenése nélkül biztosítani kell a szükséges munkaidő-kedvezményt, hogy érdekképviseleti feladatát a vállalkozásnál ellássa.” Ugyanezen pont (3) bekezdése rögzíti, hogy a munkaidő-kedvezmények ésszerű korlátok között határozhatók meg.

Az ajánlástól erősebb joghatással emeli ki a 135. sz. Egyezmény 2. cikk 1. pontja, hogy kedvezményeket kell biztosítani az üzemekben a munkavállalók üzemi képviselői (beleértve a szakszervezeti tisztségviselőket is) számára, annak érdekében, hogy gyorsan és hatékonyan lássák el feladataikat. A munkaidő-kedvezmény részben a munkáltatóval való konzultáció tartamára jár, továbbá a szakszervezeti taglétszámhoz igazítható különféle módszerekkel (pl. Magyarországon két szakszervezeti tag után havi 1 óra munkaidő-kedvezmény jár, mely időtartamokra a kedvezményben részesülő díjazásra jogosult.)

3. Zárzó

Összegzésképpen megállapítható, hogy a szakszervezeti jogoknak általánosan elfogadott, minden országra kiterjedő, egységes katalógus rendszere nem létezik. Vannak bizonyos szakszervezeti jogok, melyek nélkülözhetetlenek a szakszervezet

²² Berke/Kiss 2014, 709-710.o.

²³ Károlyi-Prugberger-Törő 2016, 122-124.o.

létében és működésében – bár itt is tartalmi eltéréseket találunk – , míg más jogok adott esetben elhagyhatók, sőt kifejezetten dogmatikai ellentétben állnak a fenti jogkatalógus-rendszerrel.²⁴

²⁴ Kiss 2005, 352.o.