

TANULMÁNYOK

Szabó Imre Szilárd

Bizalom hiányában – A szakszervezeti taglétszám jelentősége a magyar munkajogi szabályozásban¹

„Erős munkáltató és gyenge szakszervezet közötti párbeszéd inkább nevezhető társalgásnak, mint érdemi tárgyalásnak.”²

A munkavállalói érdekképviseletek erejének, érdekérvényesítő képességének mérése, definiálása számos szempont szerint történhet, a taglétszám az egyik³ ilyen, a munkajogi irodalomban gyakran elemzett tényező.⁴ Magyarországon a szakszervezetek taglétszámának több szempontból is különös jelentősége van: a szervezettség ad lehetőséget érdekegyeztetési fórumokon való részvételre, másrészt fontos jogosultságok is származnak belőle. A magyar munkajogban a feleknek a szakszervezet részére járó munkaidő-kedvezmény biztosításához, illetve a kollektív szerződés megkötéséhez (a kollektív szerződés-kötési jogosultságának megállapításához) elkerülhetetlenül tisztázni kell a szakszervezet taglétszámát. Az első látásra egyszerűnek tűnő kérdés mögött azonban több, a szabályozatlanságból is eredő probléma bontakozhat ki.

Felvethető, hogy ez a fajta szabályozatlanság vagy éppen túlzott szabályozási igény mennyire is indokolt valójában. A probléma előtérbe kerülése a bizalom (egymás kölcsönös elismerésének) hiányából fakad, mely áthatja munkaügyi kapcsolataink egészét a vállalati kollektív alkutól az ágazati szinten át az országos érdekegyeztetésig; jogviszonyokon átívelően a versenyszektor és a közszféra szinte egészére kihatva. Alapvető célom, hogy a tanulmányban ezt a kérdéssort a műfajnak megengedhető lehető legrészletesebb módon végigjárva mutassam be a meglévő ellentmondásokat, hiányosságokat és ésszerűtlenségeket.⁵ Kísérletet teszek egyúttal a taglétszám igazolá-

¹ Köszönetemet szeretném kifejezni Berki Erzsébetnek a tanulmány megírása során tett előremutató kritikai megjegyzéseiért, illetve Kun Attila, Bankó Zoltán és Gyulavári Tamás tanár uraknak az értékes szakmai észrevételeikért.

² John Kelly, 2015.

³ A szakszervezetek érdekérvényesítő képességének más aspektusairól lásd Kelly, John: Trade union membership and power in comparative perspective. *The Economic and Labour Relations Review* 2015, Vol. 26(4) 526–544.

⁴ Lásd például Achur J.: *Trade Union Membership 2010*. London, 2011, Department for Business, Innovation and Skills; Clark PF.: *Building More Effective Unions*, 2nd ed. Ithaca, 2009, NY: ILR Press; Simms M, Holgate J and Heery E.: *Union Voices: Tactics and Tensions in UK Organizing*. Ithaca, NY, 2013, ILR Press; Waddington J.: Trade union membership retention in Europe: the challenge of difficult times. *European Journal of Industrial Relations*, 20 June. Available at: <http://ejd.sagepub.com/content/early/2014/06/19/0959680114538708.full.pdf+html> (accessed 14 April 2015).

⁵ Jelen tanulmány elsősorban jogi szempontú, ám megkerülhetetlenül előkerül bizonyos érdekegyeztető fórumok és intézmények bemutatása is (kifejezetten azokon a területeken, ahol a szakszervezeti taglétszámnak konkrét jelentősége van).

sára vonatkozó, a gyakorlatban jelenleg alkalmazott eljárások teljeskörű bemutatására, azok előnyeit és hátrányait is ismertetve. Ebben a körben javaslattal is élek a jogi szabályozás továbbfejlesztésére.

I. Statisztikai adatokkal kapcsolatos kérdések

A szakszervezeti taglétszám megfelelő igazolására vonatkozó eljárás nem csak Magyarországon jelent kihívást. Már maga a „szakszervezeti tagság” meghatározása is országonként eltérő tartalmat jelenthet, ami a nemzetközi statisztikai célú adatbázisok összeállításánál is módszertani kihívást okoz. Az ILO „Szociális Párbeszéd Indikátorok – szakszervezeti tagság és kollektív tárgyalások lefedettsége; statisztikai koncepciók, módszerek és eredmények” című tudományos munkaanyaga⁶ is kitér ennek nehézségeire. Az egységes statisztikai metódus megalkotásánál nem lehetett kizárólag a tagdíjfizetéshez kötni a szakszervezeti tagság meghatározását (egy módszertani javaslat szerint tagnak számít az, akinek egy meghatározott, rövid – három vagy hat hónapos – időszakra vetítve nincs tagdíjhátraléka). Problémát okoz, hogy a teljes taglétszámhoz tartozó személyek között adott esetben lehetnek más, tagdíjat nem fizető (tisztelőbeli, felfüggesztett, tanuló) kategóriába eső szakszervezeti tagok is.⁷ A lengyel Szolidaritás szakszervezeti szövetség beszámolója például külön kategóriákat tartalmazott azokra, akik felmentéssel bírnak a tagdíj megfizetése alól.

A szervezetségi szint jelenlegi mérési módszereivel kapcsolatos problémák okai főleg a (hiteles) adatgyűjtésből, a „közös” nevező és meghatározások megbízhatóságából és következetességének hiányából erednek, amelyekben leginkább nemzetközi statisztikai sztenderdek megfogalmazása segíthetne. Inkább relatív eszközökkel, sem mint abszolút számszaki meghatározással lehetne hatékonyan összehasonlítani az egyes országok adatait (a hivatkozott tanulmány több számítási modellt is vázol). Bármely megoldási alternatívát használjuk, a szakszervezeti tagságot a lakosság egy adott (gazdaságilag aktív) csoportjának százalékos részeként (arányaként) lehet kifejezni, és ez a csoport, amely a „jogosult/figyelembe vehető munkavállalókat” vagy „lehetséges tagokat” képviseli, képezi egy adott országban a szakszervezeti szervezetségi rátát.⁸ Magyarországon arra a kérdésre, hogy jelenleg hány aktív munkavállaló tagja van a szakszervezeteknek, nehéz konkrét, hiteles adatot mondani, a találgatások többnyire 250 és 350 ezres számokról szólnak. Fogódzót négy statisztikai mutató jelenthet: az Adó- és Pénzügyi Ellenőrzési Hivatal korábban publikált adatai, a Központi Statisztikai Hivatal munkaerő-felmérései, az Országos Részvételt Megállapító Bizottság által közölt adatok (a közalkalmazottak vonatkozásában), illetve a szakszervezetek által készített önbevallás (többnyire az Európai Szakszervezeti Szövetség részére), ami a nemzetközi statisztikai adatok között is szerepel.⁹ Az adatokból világosan kitűnő ten-

⁶ Sophia Lawrence and Junko Ishikawa (szerk.): Social Dialogue Indicators: Trade Union Membership and Collective Bargaining Coverage, Statistical Concepts, Methods and Findings, ILO, Geneva, 2005, Working Paper No. 59.

⁷ Sophia Lawrence and Junko Ishikawa (szerk) i. m. 9.

⁸ Sophia Lawrence and Junko Ishikawa (szerk) i. m. 11.

⁹ ICTWSS: Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Jelle Visser, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), University of Amsterdam.

dencia, hogy a rendszerváltást követő kezdeti zuhanást követően a 90-es évek második felétől egy folyamatos, lassú tagvesztés tapasztalható. Pusztán szemléltetésül: a KSH munkaerő-felmérés adatai az elmúlt 16 évben a következő módon alakultak. A megkérdezésen alapuló felmérés szerint 2001-ben 615 ezren (19,7%) válaszoltak igenel arra a kérdésre, hogy tagjai-e szakszervezetnek, 2004-ben 549 ezren (16,9%), 2009-ben 480 ezren (12,0%), míg 2015-ben már csak 328 ezren (9%).¹⁰

A taglétszám csökkenése beleillik az általánosnak is nevezhető nemzetközi/európai trendbe. Az Európai Szakszervezeti Szövetség egyik Végrehajtó Bizottsági állásfoglalásában a kihívások között első helyen a taglétszám csökkenésének a megállítása szerepel.¹¹ Ebben felhívják a figyelmet arra, hogy ha a jelenlegi folyamatok folytatódnak, a szakszervezeti mozgalom lassan jelentéktelenné fog válni. Míg 1995-ben 44%-os volt a szakszervezeti szervezettség, addig 2012-ben már csak 30% (31 európai ország átlaga). Ebben az időszakban az EU15-öknél¹² is hasonló zuhanás volt tapasztalható (42%-ról 34%-ra).

Egy szűkebb nemzetközi összehasonlítást (a rendszerváltást követően sok szempontból hasonló utat bejárt visegrádi négyeket) vizsgálva a magyarországi számok még kedvezőtlenebb helyzetről árulkodnak. Csehország, Lengyelország és Szlovákia szakszervezeti szervezettsége is meghaladja a magyart (az OECD statisztikai alapján arányaiban mintegy 21-27%-kal több tagot tömörítenek, ami az össz-szervezettséget tekintve 2,5-3%-kal nagyobb lefedettséget jelent).

II. Jogszabályi háttér, a magyar munkajog szakszervezeti taglétszámmal kapcsolatos szabályai

1. A kollektív szerződés kötés

Az 1992. évi XXII. törvényben (továbbiakban „korábbi” Mt.) létrejött szabályozás összemosta az érdekképviseleti jogköröket a szakszervezetek és az üzemi tanácsok között, amellyel ellentmondó szabályozást, gyakorlatot és szerepfelfogást alakított ki. Az új munka törvénykönyve (2012. évi I. törvény – a továbbiakban Mt.) megalkotását megelőző ún. „Tézisek” ennek külön figyelmet is szenteltek.¹³ A törvényalkotó

¹⁰ A további adatokat áttekintve: APEH: 2001: 654 ezer, 2004: 560 ezer, 2006: 577 ezer, 2007: 574 ezer, 2008: 566 ezer, ICTWSS: 2001: 1 millió, 2004: 817 ezer, 2006: 818 ezer, 2007: 796 ezer, 2008: 786 ezer, 2013: 585 ezer. További nemzetközi adatok: https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN_DEN

¹¹ ETUC role and strategy on organising. Resolution Adopted at the Executive Committee of 26-27 October 2016.

¹² Ausztria, Belgium, Dánia, Finnország, Franciaország, Németország, Görögország, Írország, Olaszország, Luxemburg, Hollandia, Portugália, Spanyolország, Svédország és az Egyesült Királyság.

¹³ „Mára egyértelművé vált, hogy az üzemi tanácsi és a szakszervezeti jogok Mt-beli szabályozása kudarcot vallott. Már az eredeti szabályozással kapcsolatban is sok probléma volt tapasztalható, elsősorban a következetes szétválasztás és a valóban érdemi részvételi jogok hiánya miatt. A hatálybalépést követően azonban a „lopakodó szabályozás” miatt mindinkább keveredtek az üzemi tanácsi és szakszervezeti hatáskörök. A minden elvi alapot nélkülöző szabályozás-módosítások mára olyan egyveleget alakítottak ki, amelyben az eligazodás mind nehezebb. (Hiszen milyen indoka lehet annak, hogy a jogutódlás kérdésében a szakszervezettel, a létszámleépítés körében pedig az üzemi tanáccsal kell a munkáltatónak konzultálni.) A jelenlegi helyzet – mind a jogi szabályozást, mind a gyakorlatot tekintve – nem a munkáltatók és a munkavállalói szervezetek párbeszédét, a hatékonyabb munkavállalói érdekképviseletet segíti.” (Berke

korábbi szándékaival (egyfajta duális érdekképviseleti rendszer¹⁴ kialakítása, elsősorban a német hatások érvényesülésével) szemben a szakszervezetek fenntartották kizárólagos érdekvédő szerepüket az üzemi tanácsok „elfoglalásával”, jobb esetben a felettük megvalósuló „gyámkodással” (meghosszabbított kéz elve). A kollektív alku és konzultáció összemosódása azt mutatta, hogy olyan munkahelyeken, ahol a munkavállalók kollektív munkaerő-piaci alkupozíciója gyenge, elhalványult a különbség a kollektív alku és a konzultáció között.¹⁵ Ez a típusú kettősség (a koalíciós, illetve a részvételi típusú munkavállalói érdekképviseletek „összeláncolása”) a kollektív szerződések megkötésével kapcsolatban mutatkozott meg leginkább, melyet a törvény több lépcsőben szabályozott, azt az üzemi tanácsi választáson elért eredményekhez igazítva.

A „korábbi” Mt. indokolása kifejezetten bátortalan a jogalkotó szakszervezetpolitikai elképzeléseivel kapcsolatosan, óvatosan kezeli a kibontakozó szakszervezeti pluralizmus „kifutásának” lehetséges következményeit, az államszocialista szakszervezeti, munkaügyi kapcsolati struktúra várható átalakulását. A részletes indokolás 33. §-a (a kollektív szerződéskötés szabályai a munkaszervezeti szinten) utal egyedül arra, hogy megfelelő munkavállalói támogatottság szükséges a szakszervezeti oldalon, tekintettel arra, hogy a helyi kollektív szerződés hatálya szakszervezeti hovatartozástól függetlenül minden munkavállalóra kiterjed, aki a munkáltatóval munkaviszonyban áll, így annak megkötésére a munkavállalók által támogatott szakszervezetet hatalmazta fel.

A törvény a szakszervezetek koalícióban való fellépését ösztönözte (több szakszervezet esetén igen magas támogatottsági „küszöbhez” kötve a szerződéskötési jogosultságot). Abban az esetben, ha a munkáltatónál egy szakszervezet rendelkezett képvisellel, úgy azzal a feltétellel köthetett kollektív szerződést, ha jelöltjei az üzemi tanácsi választáson leadott szavazatok több mint felét megszerezték. Amennyiben a munkáltatónál több szakszervezet rendelkezett képvisellel, akkor valamennyien együttesen köthettek kollektív szerződést, ha a szakszervezetek jelöltjei átlépték az 50%-ot. Létezett továbbá az egyedüli kollektív szerződés megkötését lehetőségessé tevő 65%-os feltétel is (azt a szempontot szem előtt tartva, hogy így magasabb munkavállalói támogatottságot érjen el, mintha több szakszervezet együttesen kötné meg a kollektív szerződést). Bár a jogalkotói szándék ez esetben is a szakszervezetek együttes kollektív szerződésére vonatkozott, azaz ez csak mint kiegészítő szabály létezett, a legtöbb esetben ez volt maga a realitás, tekintettel a munkavállalói érdekképviseletek közismert „együttműködési képességére”.

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). Ez azonban pusztán elméleti jelentőséggel bírt, „az Mt. hatályban léte alatt egyetlen ilyen

Gyula, Kiss György, Pál Lajos, Pethő Róbert, Lőrincz György, Horváth István: Tézisek az új Munka Törvénykönyve szabályozási koncepciójához. Pécsi Munkajogi Közlemények. 2009/3.).

¹⁴ Kun Attila: The 'dual' representation of workers at the workplace level in Hungary, *Studia Iuridica Caroliensia* IV. Bp. 2009 (SIC IV.), 89-113. p. (angol nyelven).

Kun Attila: Átrendezés a kollektív munkajogban – szakszervezetek kontra üzemi tanácsok az új Mt. tükrében, In: Hagyomány és érték, Állam- és jogtudományi tanulmányok a Károli Gáspár Református Egyetem fennállásának 20. évfordulójára, KRE ÁJK, Budapest, 2013, 304-315.

¹⁵ Tóth András: Üzemi tanácsok, szakszervezetek és munkáltatók, MTA Politikatudományi Intézet, 246.

esetről sincs adat”.¹⁶ A bonyolult szabályozás a gyakorlatban számos értelmezési problémát is okozott.¹⁷

Ezt a fajta szerződéskötési képességet az Mt. csak a munkaszervezeti szinten megkötendő kollektív szerződések relációjában rendezte. Tekintve, hogy a jogalkotó a 32. §-ban a szakszervezetet, illetve a munkáltatói érdekképviseleti szervezetet jelölte meg alanyként, „feltehető, hogy a törvényhozó szándéka arra irányult, hogy e rendelkezésben szabályozza a munkaszervezeti szint felett megkötött kollektív szerződések tekintetében a szerződéskötési képességet. Közelebbi tartalmi ismérvek hiányában azonban a korabeli munkajogi szabályok alapján nem lehetett meghatározni, hogy munkaszervezeti szint felett – pl. egy ágazatban vagy ágazatban – valójában mely szakszervezetnek volt kollektív szerződéskötési képessége.”¹⁸ A kollektív szerződés hatályának kérdéskörben az Mt. „meglehetősen szokatlan logikai rendben”¹⁹ a kiterjesztés intézményét (olyan közigazgatási aktus, amellyel a kollektív szerződés az adott ágazat/ágazat egészében alkalmazandóvá válik) szabályozta elsőként. Időközben a 2009. évi LXXIV. törvény a jogintézményt kivette az Mt-ből és az ágazati párbeszéd bizottságok rendszeréhez kapcsolta (lásd a későbbiekben).

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 „representativitás” megállapítására is szolgált (a „representativitás” terminológiai problémája kizárólag a korábbi Mt. szóhasználata folytán bír jelentőséggel. Alapvető lényege, hogy milyen kellékei (feltételei) vannak a kollektív szerződéskötési képességnek, azaz végső soron magának az alanyiságnak). A törvény elfogadásának időszakában zajló tudományos diskusszió során ezzel kapcsolatban több kritikai vélemény is elhangzott.²⁰ Érthető elvárás volt, hogy ez az elválasztás azzal a következménnyel jár, hogy (feltehetően) erősen csökken a szakszervezetek érdekeltisége az üzemi tanácsi választásokban.²¹ A törvény hatályba lépése óta eltelt öt év gyakorlati tapasztalata alapján megállapítható, hogy noha az érdekeltiség valóban csökkent, érdemben a szereplők nem változtak és ez

¹⁶ Berke Gyula: A kollektív szerződés a magyar munkajogban, *Pécsi Munkajogi Közlemények*, Monográfiák, Pécs, 2014, 130.

¹⁷ EBH 573/2001.

¹⁸ Berke i. m. 128.

¹⁹ Berke i. m. 131.

²⁰ Lásd: Lehoczkyné 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.”

²¹ Berke i.m. 156.

a fajta kettősség sem tört meg. Az üzemi tanácsi választás továbbra is a szakszervezetek közötti megmérettetés egyik terepe, mely „stratégiailag” sem elhanyagolható, gondoljunk csak a szakszervezeti tisztségviselők munkajogi védelmi keretének csökkenésére²² a munkaidő-kedvezmény²³ kapcsolatos kérdésekre vagy akár arra a szintén praktikus szempontra, hogy bizonyos információkat nehezebb megtagadni az üzemi tanácstól, mint a szakszervezettől (az üzemi tanácsok tájékoztatási jogának keretében).

A szakszervezetek a törvény vitájában ezt a változtatást is élesen kritizálták, különösen elfogadhatatlannak tartva, hogy azt nem előzte meg semmilyen lényegi egyeztetés. Egy közös szakértői javaslat²⁴ szerint mivel a szakszervezeti taglétszám ma világszerte csökken, de a munkavállalók érdekeit ma sem védi más, csak a szakszervezet, ezért nem a taglétszám, hanem a támogatás vagy az alkuképesség mérheti csak igazán a szakszervezetek erejét.

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).²⁵ A jogalkotó tehát egy relatív módon történő meghatározást vezetett be, viszonyszám (10%) segítségével, hasonlóan pl. a lengyel szabályozáshoz.²⁶

Ha több olyan szakszervezet van, amely megfelel ezeknek a feltételeknek, a törvény koalíciós kényszert ír elő számukra, azonban külön-külön kell a megfelelő szervezethez rendelkezniük (létszámkülönböztetés elérésére nem hozható létre koalíció).²⁷ Az alkukényszer így a szakszervezetek között is fennáll, hiszen együttesen köthetnek csak kollektív szerződést; ha annak bármely pontjával egy „reprezentatív” szakszervezet nem ért egyet, a megállapodás nem jön létre. Képzelnék el, hogy két, együttesen a munkavállalók 70%-át képviselő szakszervezet megkötne a szerződést, míg egy éppen 10%-ot átlépő szakszervezet ezt meghiúsíthatja (a kompromisszumkényszer „problé-

²² Az új szabályok [Mt. 273. § (3)] a védelemben részesülő tisztségviselők számát nem a taglétszámhoz kötik, hanem az üzemi tanácsok strukturájához hasonlóan, telephelyi szabályokat alkalmazva, az ott dolgozó munkavállalók létszámához (korábban a védelem bármely tisztségviselő számára – korlátok nélkül – elérhető volt). A telephelyhez történő igazítás új ellentmondásokkal jár, miközben további igazságtalanságokat eredményez, például a regionális egységgel rendelkező vállalatoknál, ahol 4000 fő felett már nem nő a munkajogi védelemben részesülők száma.

²³ Az üzemi tanács tagjait feladataik ellátásához munkaidő-kedvezmény (idejére távolléti díj jár) illeti meg. A munkaidő-kedvezmény mértéke az elnök esetében a beosztása szerinti havi munkaideje tizenöt százaléka, a tagok esetében a beosztás szerinti havi munkaidejük tíz százaléka. (Mt. 260. §).

²⁴ LIGA Szakszervezetek – Munkástanácsok Országos Szövetsége szakértői véleménye az új Munka Törvénykönyve javaslathoz.

²⁵ Mt. 276. § (2) bek. b) pont.

²⁶ 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 reprezentatívítás 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.

²⁷ A VKF munkavállalói oldalának Mt. módosító javaslatai között szerepel, hogy a törvény tegye lehetővé, hogy az Mt. 276. § (2) bekezdése szerinti, tíz százalékos szervezethez több szakszervezet együttesen is teljesíthesse (koalíció kötése a kollektív szerződéskötési jogosultság elérésére).

mája” a korábbi szabályozás alatt is fennállt, a „kisegítő” szabály viszont lehetővé tette az egyedüli kollektív szerződés-kötési lehetőséget).

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.²⁸

A munkáltatói érdekképviselő által kötött (ágazati/alágazati) kollektív szerződés esetében a kollektív szerződéskötési képességhez a kollektív szerződés hatálya alá tartozó (az egyes munkáltatóknál foglalkoztatott) munkavállalók ugyancsak tíz százalékos szervezettsége szükséges. Az ágazati/alágazati szinten ennél kisebb súllyal, illetve taglétszámmal működő szakszervezetektől is megvonja az Mt. az említett szerződési képességet.²⁹

Az a szakszervezet, amely a kollektív szerződés megkötését követően felel meg a 10%-os szervezettségi feltételnek, jogosult a kollektív szerződés módosítását kezdeményezni, és a módosítással kapcsolatos tárgyaláson – tanácskozási joggal – részt venni.³⁰ Am 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).³¹ 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 (békekötelem).³²

A szakszervezet kollektív szerződéskötési képességének tárgyában az Mt. 285. § (1) bekezdése alapján munkaügyi vita kezdeményezhető (a munkáltató vagy munkáltatói érdekképviselő részéről).³³

²⁸ Mt. 276. § (3) bek.

²⁹ Berke i.m. 152.

³⁰ Mt. 276. § (2) bek.

³¹ 2015 októberében a www.komany.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).

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]”. A módosítás szövegszerű javaslata: „Az a szakszervezet (szakszervezeti szövetség), amely a kollektív szerződés megkötését követően felel meg a (2) bekezdésben meghatározott feltételnek, a kollektív szerződéshez félként csatlakozhat. A szakszervezet (szakszervezeti szövetség) jognyilatkozatát tizenöt napon belül a szerződéskötő felekkel írásban közli.”

³² 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, Balczér Balázs, Képesné Szabó Ildikó – A sztrájkjog nemzetközi, európai és hazai gyakorlata. Vasutasok Szakszervezete, 2016.

³³ Berke i.m. 153.

2. A munkaidő-kedvezmény mértékére vonatkozó szabályok

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 „benragadt” kedvezmények pénzbeli megváltása lehetőségének megvonása számít jelentős (anyag) veszteségnek,³⁴ különösen a köztulajdonban álló cégeknél, ahol ez a szabály – kizárólag (jog)politikai alapon – kógens (azaz a szerződő felek még egyező akarattal sem térhetnek el).³⁵ 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.³⁶ A törvény ráadásul rögzíti, hogy kizárólag érdekképviseleti tevékenységre lehet fordítani (mely egyébként következik a joggal való visszaélés tilalmából is),³⁷ ilyen lehet például a szakszervezeti gyűlés, egyeztetés, szervezői munka, képzések, vagy akár tanulmányutak is. Az Mt. külön nevesíti – a munkajogi védelemmel rendelkező – szakszervezeti tisztségviselők munkaidő-kedvezményét, amely a munkáltatóval való konzultáció teljes tartamára szól.³⁸

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

³⁴ Mt. 274. § (4) bek.

³⁵ Ferencz Jácint – Fodor T. Gábor – Kun Attila – Trenyisán Máté: Az Mt. szabályrendszeréből adódó új érdekképviseleti 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>.

³⁶ Pál Lajos érvelése a Klubrádió 2013. októberi vitaműsorában.

³⁷ Kozma-Lőrincz-Pál-Pethő: A Munka Törvénykönyvének magyarázata (Szerkesztette: Kardkovács Kolos), HVG-ORAC Kiadó, 2016, 515.

³⁸ Mt. 273. § (3)-(4) bek.

kapcsolatban is számos gyakorlati bizonytalanság tapasztalható. Ez különösen megjelenik köztulajdonban lévő cégeknél működő szakszervezetek esetében, ahol az Mt. szintén 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.³⁹

Kedvező változásként is 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).⁴⁰ A hatályos szabályok szerint naptári évenként igénybe vehető összes munkaidő-kedvezmény a munkáltatóval munkaviszonyban álló minden két szakszervezeti tag után havi egy órára módosult.

Az igénybe vehető munkaidő-kedvezményt a szakszervezet január elsejei taglétszáma alapján kell meghatározni,⁴¹ ami azonban a konkrét garanciális és részletszabályok hiányában esetenként vitákat válthat ki. A január elseje egy teljesen statikus viszonyítási alap, mely nincs tekintettel az esetleges évközi változásokra. Különösen gond lehet ez egy esetleges szervezeti változásnál (pl. munkáltatói jogutódlásnál), mindekenélőtt 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.⁴² 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.”⁴³

III. A szakszervezeti taglétszám igazolásának problémája

Az említett szabályozásból az is következik, hogy a szakszervezeteknek a taglétszámukat hiteles módon igazolniuk kell, melyre vonatkozóan az Mt. nem tartalmaz rendelkezést.

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,⁴⁴ így a szakszervezet nem kötelez-

³⁹ Berke Gyula előadása a Corvinus Egyetemen tartott 2016. november 4-i konferencián.

⁴⁰ 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.).

⁴¹ Mt. 274. § (2) bek.

⁴² Mt. 274. § (3) bek.

⁴³ Laki, Nacsa, Neumann (2013) id. mű 18.

⁴⁴ 2011. évi CXII. törvény 3. § 3. a).

hető arra (összhangban a nemzetközi standardokkal), hogy tagnyilvántartását és / vagy a tagok belépési nyilatkozatát – a tagok kifejezett, írásbeli hozzájárulása hiányában – a munkáltatónak megtekintésre átadja.⁴⁵

Az ILO Igazgatótanács Egyesülési Szabadság Bizottsága is megállapította, hogy „az a törvény által megállapított követelmény, hogy a szakszervezetnek egy kollektív szerződés tárgyalásánál az összes, állítása szerint általa képviselt munkavállaló esetében igazolnia kell a felhatalmazását, túlzott és ellentétes az egyesülési szabadság elveivel, mivel alkalmazható úgy, hogy gátját képezze a munkavállalói szervezetek jogának a tagjaik képviselőre”,⁴⁶ ugyanakkor „az illetékes hatóságoknak minden esetben felhatalmazással kell bírniuk arra, hogy elvégezzék egy szakszervezet azon állításának objektív ellenőrzését, hogy egy vállalatnál a munkavállalók többségét képviseli, feltéve, hogy az ilyen állítás valószínűnek tűnik.”⁴⁷

Törvényi meghatározás (és részletszabályok) hiányában érdemes egyrészt a törvény általános szabályait, másrészt az Mt. XIX. fejezetében (Általános Rendelkezések a Munkaügyi Kapcsolatok körében) foglalt rendelkezéseket áttekinteni. 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.⁴⁸ A taglétszámmal kapcsolatos tájékoztatás megadása kötelessége a szakszervezeteknek, ez praktikusán az adott munkáltatóknál szokásos módon történik. Az Mt. 6. § (2) bekezdése határozza meg a felek jogainak gyakorlása, illetve kötelezettségeinek teljesítése során irányadó legalapvetőbb általános követelményeket.⁴⁹ Az Mt. 6. § (1) bekezdésében a munkaszerződés teljesítése tekintetében megfogalmazott általános szabály a kollektív munkajogi jogalanyok tekintetében is irányadó. E szabály szerint a felek úgy kötelesek eljárni, ahogy az az adott helyzetben általában elvárható.

Magyarország Alaptörvénye a VIII. cikk (5) bekezdésében rögzíti, hogy szakszervezetek és más érdek-képviselői szervezetek az egyesülési jog alapján szabadon alakulhatnak és tevékenykedhetnek. A szakszervezetek működése a 2011. évi CLXXV. törvény az egyesülési jogról, a közhasznú jogállásról, valamint a civil szervezetek működéséről és támogatásáról hatálya alá tartozik, amely a Polgári Törvénykönyv szerinti

⁴⁵ Mt. 271. § (1) bek.

⁴⁶ Egyesülési szabadság: Az ILO Igazgatótanács Egyesülési Szabadság Bizottsága döntéseinek és elveinek kivonata (2003), OFA..” [292. jelentés, ügyszám: 1698, 741(i) bek.].

[Lásd 1985-ös Kivonat, 242. bek.]

⁴⁷ ILO Igazgatótanács Egyesülési Szabadság Bizottsága döntéseinek és elveinek kivonata i. m. [Lásd 1985-ös Kivonat, 242. bek.].

⁴⁸ Mt. 6. § (4) bek.: „Az e törvény hatálya alá tartozók kötelesek egymást minden olyan tényről, adatról, körülményről vagy ezek változásáról tájékoztatni, amely a munkaviszony létesítése, valamint az e törvényben meghatározott jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése szempontjából lényeges.”

⁴⁹ Mt. 6. § (2) bek.: „A jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség elvének megfelelően kell eljárni, továbbá kölcsönösen együtt kell működni, és nem lehet olyan magatartást tanúsítani, amely a másik fél jogát, jogos érdekét sérti. A jóhiszeműség és tisztesség követelményét sérti az is, akinek joggyakorlása szemben áll olyan korábbi magatartásával, amelyben a másik fél okkal bízhatott.”

egyesületekre is kiterjed. Az egyesülési jog a törvény szerint alapvető szabadságjog,⁵⁰ ami abból a szempontból is jelentőséggel bír(hat), hogy milyen típusú elvárások követhetők meg az egyesülési szabadság jogának gyakorlása körében.

1. A taglétszám igazolására vonatkozó eljárás, az alkalmazható módszerek

A legkézenfekvőbb mód, amelyet a jogszabályok lehetővé tesznek, az a szakszervezet képviselőjének írásban tett „egyszerű” nyilatkozata (köznapi kifejezéssel élve egyfajta „bizalmi” elv alapján, ami az egyik legfontosabb eleme a működő munkaügyi kapcsolatoknak, így nemzetközileg is igen elterjedt logikán alapul). Eltérő megállapodás hiányában ez a legegyszerűbb, de ugyanakkor a legkevésbé ellenőrizhető módja a taglétszám megállapításának, ezért pl. a köztulajdonban a menedzsment számára egyúttal a legkevésbé vállalható megoldás.

A korábbi (és jelenlegi) gyakorlat alkalmazza ennek a nyilatkozatnak egy „mínősített” változatát, amikor is közjegyző igazolja a bemutatott aktuális tagnyilvántartás alapján a szakszervezet taglétszámát. Az adott tag munkaviszonyának fennállását a munkáltatónál viszont kizárólag a munkáltatónak van lehetősége igazolni. Így megoldás, hogy a szakszervezet a tagnyilvántartását a közjegyző rendelkezésére bocsátja, a munkáltató pedig a vele munkaviszonyban állók jegyzékét adja át a közjegyzőnek. A közjegyző a két adatsort összevetve megállapítja a munkaviszonyban álló szakszervezeti tagok létszámát, majd ezt közjegyzői okiratba foglalja. A törvényhez kapcsolódó magyarázatok szerint a közjegyzői ténytanúsítvány, mint megoldás alkalmas lehet a taglétszám igazolására.⁵¹ Kérdés azonban ez esetben is, hogy maga a szakszervezeti tagnyilvántartás mennyiben valós és aktuális.

A gyakorlatban bizonytalanságot okoz az az eset, ha a munkáltató kizárólag az általa javasolt taglétszám igazolási módot tartja elfogadhatónak (vitatja a számára átadott tanúsítványt és – alappal vagy anélkül – különböző elvárásokat fogalmaz meg, pl. a szakszervezet minden egyes tagjától szerezzen be nyilatkozatot a tagsági jogviszony (január elsejei) fennállásáról és ezeket a nyilatkozatokat is egyesével juttassa el a közjegyzőnek). Ezzel egy nagy létszámú szakszervezet esetében gyakorlatilag teljesíthetetlen feladatot állít a taglétszám igazolása elé. Megítélésem szerint ez a munkáltatói magatartás az Mt. 7. § (1) bekezdésében foglalt általános magatartási követelménybe, a joggal való visszaélés tilalmába is ütközhet.⁵²

Talán a legkevésbé vitatott (és a köztulajdon területén már uralkodó) verifikálási módszer az úgynevezett „levonásos” taglétszám (azaz a tag megbízása alapján a munkabérből való munkáltatói levonás) alapján történő megállapítás. Ezt a gyakorlatban a szakszervezetek azért kritizálják, mert – különböző okokból – nem minden tag járul hozzá tagdíjfizetési kötelezettségének munkáltatói levonással történő teljesítéséhez.

⁵⁰ 2011. évi CLXXV. törvény 3. §.

⁵¹ Kozma-Lőrincz-Pál-Pethő: A Munka Törvénykönyvének magyarázata (Szerkesztette: Kardkovács Kolos), HVG-ORAC Kiadó, 2016, 515.

⁵² Mt. 7. § (1) Tilos a joggal való visszaélés. E törvény alkalmazásában joggal való visszaélés különösen, ha az mások jogos érdekeinek csorbítására, érdekérvényesítési lehetőségeinek korlátozására, zaklatására, véleménynyilvánításának elfojtására irányul vagy ehhez vezet.

Mindazonáltal ismert emellett az a gyakorlat is, hogy a tagok a szakszervezet alapszabályában rögzített más módon (pl. banki átutalással, csoportos beszédési megbízással, stb.) teljesítik tagdíjfizetési kötelezettségüket.⁵³ Mint ahogyan azt sem lehet vitatni, hogy a tagdíjfizetés alól egy szakszervezet – akár átmenetileg – mentesítést ad tagjainak (lásd a fentiekben hivatkozott ILO tanulmányt). Ennek a megoldásnak a gátja leginkább a szakszervezetek mozgalmi jellegéből is fakad, illetve az alternatív (és leegyszerűsödő) befizetési mechanizmusok (pl. Paypal rendszer) elterjedéséből. A felsorolt alternatív esetek és mentesítések így nem jelennek meg a „levonásos” taglétszámban, ezért ezek a tagok „elveszhetnek”, (bár elviekben semmi nem zárna ki az igazolásra vonatkozó egyes eljárások vegyes alkalmazását sem). Figyelemre méltó továbbá az a megoldás is, amikor a szakszervezet az éves adóbevalláshoz kiadott igazolások alapján igazolja taglétszámát.

2. A szakszervezeti tagdíj levonásának szabályai

A szakszervezeti tagdíj levonásának szabályait az Mt. mellett a munkavállalói érdekképviseleti tagdíjfizetés önkéntességéről szóló 1991. évi XXIX. törvény tartalmazza. A munkáltató a szakszervezeti tagdíj levonásáért és a szakszervezet részére történő átutalásért ellenértéket nem követelhet.⁵⁴ A munkáltató a munkavállalók munkabéréből a szakszervezeti vagy egyéb érdekképviseleti tagdíjat a munkavállaló írásbeli kérelmére köteles levonni, és a munkavállaló által megjelölt szakszervezet vagy egyéb munkavállalói érdekképviselet javára köteles a kérelemben meghatározott összeget átutalni.⁵⁵ A törvény azt is tartalmazza, hogy a munkáltató köteles évenként egy alkalommal – az érdekképviselet kérésére – a kérelmező munkavállalók nevét és a levont tagdíj mértékét tartalmazó jegyzéket az eltelt időszakra vonatkozóan összeállítani és az érdekképviselet rendelkezésére bocsátani.⁵⁶ Megjegyzendő, hogy ez a gyakorlat is tartalmaz némi ellentmondást, éppen a szenzitív adatok vonatkozásában. Ezzel kapcsolatban megfelelő megoldást nyújthat, ha az adott vállalatnál a szakszervezeti tagságra így rálátó (bérszámfejtő, pénzügyes, stb.) munkavállaló titoktartási nyilatkozatot tesz.

3. A vitarendezés lehetőségei

Az alábbiakban azokat a vitarendezési/feloldási mechanizmusokat ismertetem, melyek alternatívát kínálhatnak a felek számára, amennyiben nem alakult ki közöttük konszenzus a taglétszám megállapítására vonatkozóan.

A felek megállapodhatnak abban, hogy a közöttük kialakult vita megoldására a taglétszám megállapításának érdekében egyfajta audit alá vetik magukat. Az eljáró

⁵³ Az ILO 143. sz. Ajánlása a munkavállalók üzemi képviselőiről (1971) rögzíti, hogy a szakszervezeti díjak beszédésére létrehozott egyéb eljárások híján az ennek megtételére a szakszervezet által felhatalmazott munkavállalói képviselőknek legyen engedélye ezen díjakat rendszeresen a vállalkozás területén beszédni.

⁵⁴ Mt. 272. § (9) bek.

⁵⁵ 1991. évi XXIX. törvény 1. §.

⁵⁶ 1991. évi XXIX. törvény 2. §. (1) bek. b.).

személyt (jelen esetben nyilván az jöhet csak szóba, aki megfelelő ismeretekkel rendelkezik a munka világában) a felek közösen bízzák meg.

A gyakorlatban további lehetőségként ismert, hogy a felek nem peres eljárásban közös kérelmet terjesszenek elő a konfliktus kezelésére. A felek ilyenkor megállapodást kötnek, hogy a köztük fennálló vitát „laikus” (általában informatikus) igazságügyi szakértő – nem peres eljárásban történő – kirendelésével (a Polgári Perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvény módosításáról szóló 2005. évi XLVIII. törvényben szabályozott eljárásban) kísérlik meg rendezni. Ez az (elsősorban) informatikai megoldás (a két meglévő adatbázis informatikai egybevetése útján) arra alkalmas, hogy a szakszervezet tagnyilvántartását összevesse a munkáltatóéval, és kiszűrje azokat a tagokat, akiknek a munkaviszonya nem áll fenn.

Itt érdemes megjegyezni, hogy a Pp. szabályozási rendszerére tekintettel 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, Magyarán 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).⁵⁷ Végső soron a kérdés az, hogy a munkáltató jogellenes magatartása, mely egy Mt.-ben biztosított jogot üresít ki, maradhat-e egyéb következmények nélkül?

A vita feloldására alkalmazható továbbá két klasszikus alternatív vitarendezési eljárás is. A felek a konfliktus rendezése érdekében tőlük független, a konfliktusban nem érintett személy közvetítését vehetik igénybe, akit közösen kérnek fel közreműködésre. A vitában nem érintett, a felektől független személy igénybevétele a vita rendezése érdekében – általános tapasztalatként – gyorsítja a vita rendezését. Az ilyen közvetítő személy nem dönti el a vitás kérdést, megpróbálja a felek álláspontját közelíteni, megkísérli a vita konfliktus nélküli feloldását.⁵⁸ Ebben az esetben pl. megoldási alternatívákat javasolhat arra, hogy milyen megoldást alkalmazzanak a közöttük lévő, a taglétszám igazolásáról szóló vita mindkét fél számára elfogadható megoldására.

Felvethető a döntőbírói eljárás gondolata, mely lehet „klasszikus” döntőbírói vagy az egyeztető bizottság segítségével végigvitt folyamat is. A munkáltató és az

⁵⁷ 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-rendekezeseket. 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 piaccgazdaság viszonyai között sem a magyar munkajogi elméletben, sem a joggyakorlatban nem volt, illetve ma sem vitás az a tétel, hogy a munkajog (polgári jog) részét képezi, azaz alapvetően magánjogi jogterület – valamennyi európai állam jogrendszerében. (*Ld. pl. Kiss György: Munkajog, Budapest, 2005, Osiris Kiadó, 33.*) Lényegében ennek az elvi tételnek az alapján alakította ki a magyar munkaügyi (felső)bírói gyakorlat azt a jogelvet, hogy „ha valamely polgári jogi elv vagy norma nem ellentétes a munkajog elveivel, úgy a munkajogban (is) alkalmazandó.”

⁵⁸ Gyulavári Tamás: A kollektív munkaügyi vitarendezés korábbi és hatályos szabályozása. Budapest, 2016, Kézirat, GINOP 5.3.3-15 projekt.

üzemi tanács vagy a szakszervezet előzetesen írásban arról is megállapodhat, hogy az egyeztető bizottság döntésének önként alávetik magukat, azaz egyetértenek az önkéntes döntőbírói eljárásban. Az egyeztető bizottság egy paritásos testület, amelybe azonos számú tagot delegál a munkáltató és az üzemi tanács/szakszervezet, egy semleges elnök vezetésével. „Az egyeztető bizottság próbálja meg feloldani a vitát, eredménytelenség esetén pedig átalakulhat ún. döntőbíróvá, ha ebben a felek előzetesen írásban megállapodtak.”⁵⁹ Ebben az esetben az erre a tevékenységre felkért független, pártatlan személy el is dönti a felek közötti vitát. A döntőbírói eljárás jelenleg nagyon szűk körben, mindössze két esetben kötelező,⁶⁰ ebben a körben az Mt. meghatározza, hogy a felek megállapodásának hiányában a döntőbíró a felek jelöltjei közül sorsolással kell kiválasztani.⁶¹ A döntőbíráskodás, mint megoldás azonban szintén több (pl. magához az eljáráshoz vagy a jogi kötéserőhöz kapcsolódó) kérdést is felvet. Zavart okoz, hogy az Mt. alkalmazásában „munkaviszonyra vonatkozó szabály a jogszabály, a kollektív szerződés és az üzemi megállapodás, valamint az egyeztető bizottságnak a 293. §-ban foglaltak szerint kötelező határozata.”⁶² Ugyanakkor szintén a 293. § szól a döntőbíró határozatairól is. Mindezek alapján nem egyértelmű, hogy a döntőbíró ugyancsak kötelező határozata, „tehát az egyeztető bizottság kötelező határozatával azonos jogi természetű döntése is munkaviszonyra vonatkozó szabálynak minősül-e.”⁶³ Előremutatónak tartanám az Mt. módosítását és a szakszervezeti taglétszám igazolásával kapcsolatos viták területével bővíteni a kötelező döntőbíráskodás esetkörét. Ezt célszerű kiterjeszteni minden olyan más esetre is, amikor 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.

IV. A reprezentativitás kérdése a szociális párbeszéd különböző fórumain

Jelen tanulmány nem tér ki a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanács, mint sokoldalú társadalmi párbeszéd fórum elemzésére, noha a szakszervezeti szervezettség (jelenlét) ott is sajátos jelentőséggel bír.⁶⁴ A tagsági feltételeknek való megfelelés vizsgálatára irányuló eljárás részletszabályait a Tanács szervezeti és működési szabályzata tartalmazza.

⁵⁹ Rác Zoltán: Quo Vadis MKDSZ? Az alternatív vitarendezés helyzete a munkajog területén. In: Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica et Politica, Tomus XXXIII (2015), 326–334.

⁶⁰ 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.

⁶¹ Mt. 293 §. (2)

⁶² Mt. 13 §.

⁶³ Gyulavári i. m.: „Ha az Mt. 13. §-át nyelvtanilag értelmezzük, akkor a döntőbíró határozatát nem tekinthetjük munkaviszonyra vonatkozó szabálynak. Másként viszont nem teremődik meg a kötelező erő, amelyet kifejezetten kihangsúlyoz a 293. § (2) bekezdése: „döntése a felekre kötelező”. Mindezek alapján azt a kiterjesztő jogértelmezést tekintjük helyesnek, amely a döntőbíró határozatát is munkaviszonyra vonatkozó szabálynak minősíti.”

⁶⁴ 2011. évi XCIII. törvény a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanácsról 4. §. (8) bek. a)-ac).

1. Versenyszféra – az Ágazati Párbeszéd Bizottságok

Az Ágazati Párbeszéd Bizottságok működésének a célja 2002-től kezdve az volt, hogy a középszintű kollektív szerződéseket „megalapozza”. A Kormány ebben a párbeszédben közvetlen módon nem vesz részt, de a költségvetési törvény alapján támogatja ezeket a bizottságokat. Az Országos Munkaügyi Tanács 2001 februárjában döntött az ágazati érdekegyeztetés fejlesztését célzó, „Az autonóm társadalmi párbeszéd megerősítése” című PHARE program indításáról, amelynek közvetlen célja az Ágazati Párbeszéd Bizottságok (a továbbiakban: ÁPB-k) megalakítása volt.

Az ágazati párbeszéd bizottságoknak a megalakulásukkor rögzített egyik fő küldetése az ágazati szintű kollektív tárgyalások előmozdítása lett volna. Ki lehet jelenteni, hogy e céljukat az ágazati párbeszéd bizottságok 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.⁶⁵ Az ÁPB-k felépítését, működését 2004 és 2009 között a „Megállapodás az Ágazati Párbeszéd Bizottságok létrehozataláról és működtetéséről a jogi szabályozás megalkotásáig terjedő időszakban” című dokumentum szabályozta, ez a megállapodás volt az alapja az Országgyűlés által 2006 decemberében elfogadott, „Az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről” szóló törvénynek. Az Alkotmánybíróság – a Köztársasági Elnök vétója nyomán – 124/2008 (X.14.) sz. határozatában megállapította, hogy jogalkotó hatáskörrel csak maga az Alkotmány ruházhat fel egy szervet. Mivel sem az OÉT, sem az OÉT-ben részt vevő szakszervezeti konföderációk nincsenek nevesítve az Alkotmányban, mint jogalkotó szervek, ezért jogszabály-alkotásra a jogszabály kibocsátásához kapcsolódó egyetértési joguk alapján való törvényi felhatalmazásuk alkotmányellenes. Az AB határozat értelmében szükséges törvénymódosítási javaslatot az Országgyűlés 2009. június 22-én elfogadta, és megszavazta az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvényt (továbbiakban ÁPB tv.).⁶⁶

Az ÁPB tv. szemlélete a korábbi Mt. hatálya alatt alakult ki, és ezért alapvetően különbözik a hatályos Mt. által rögzített megoldástól (a taglétszám jelentőségének 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. Az ágazati párbeszéd autonóm szereplői elsősorban a saját státus quo-juk fenntartásában érdekeltek, miközben sem a rendszer működtetésében, sem megújításában nem rendelkeznek kellő innovációval. Napjainkra ez oda vezetett, hogy a rendszerhibák kiküszöbölése helyett az állami szerepvállalás is szinte teljesen megszűnni látszik.

Az ágazati szintű szociális párbeszédben részt vehet az a munkavállalói érdekképviselet: (ágazati szakszervezet), amely⁶⁷

⁶⁵ Nacs Beáta: Az Ágazati Párbeszéd Bizottságok működésének jogi – munkajogi elemzése. 36. o. („A középszintű érdekegyeztetés változásai Magyarországon a PHARE projekttől napjainkig, illetve az Ágazati Párbeszéd Bizottságok kapcsolatai a makroszintű érdekegyeztetés intézményeivel” c. kutatás zárótanulmánya).

⁶⁶ http://www.tpk.org.hu/engine.aspx?page=tpk_APK_APBT

⁶⁷ ÁPBtv. 5. §. - 9. §.

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

Az érdekképviselések döntéshozatali jogosultságának és reprezentativitásának (kollektív szerződéskötési joggal) meghatározása több szempont figyelembevételével, pontozásos rendszer alapján történik.⁶⁸ Az egyes szempontokra adható pontok együttes összege oldalanként maximálisan 100 pont lehet. Az egyes kritériumok alapján megszerzhető maximális pontszám az adott kritériumnak megfelelő szervezetek között – arányosan, „teljesítményüknek” megfelelően – kerül felosztásra.

Az ÁPB tagjai – eltérő megállapodás hiányában – a következő jogosultságokkal rendelkeznek: döntési (szavazati) joggal rendelkezik az az ágazati érdekképviselés, amely a meghatározott szempontok alapján legalább 10 pontot ért el, míg kizárólag tanácskozási joggal rendelkezik az az ágazati érdekképviselés, amely a meghatározott szempontok alapján nem szerzett legalább 10 pontot.⁶⁹

Míndez összefoglalóan az alábbi képet mutatja:⁷⁰

	Tényező	Feloztható pont	Döntési jog	Reprezentativitás
1.	ÜT választásokon elért redukált szavazatok aránya	40	10 pont	10 pont
2.	Az aktív szakszervezeti tagok létszáma	25		
3.	A kollektív szerződéses lefedettség	20		
4.	Az NGTT munkavállalói oldalán résztvevő országos munkavállalói szövetséghez való tartozás	10		
5.	Az ágazat nemzetközi munkavállalói szervezeteihez való tartozás	5		
	ÁPB oldala összesen	100		

⁶⁸ 1. számú melléklet a 2009. évi LXXIV. törvényhez.

⁶⁹ Létezik még egy – mindkét oldal számára biztosított – kiegészítő szabály, mely szerint, ha valamely érdekképviselési szervezet nem éri el a 10 pontot, a döntéshozatali jogosultság feltételeinek való megfelelés érdekében más résztvevő szervezettel vagy szervezetekkel koalícióra léphet. Amennyiben a koalícióra lépett érdekképviselések együttesen a 10 pontot elérik, döntéshozatali jogosultságukat közösen (egy szervezetként) gyakorolják. A koalíciók száma nem korlátozott.

⁷⁰ Berki Erzsébet: Az érdekegyeztetés és a szociális párbeszéd szabályozása: OÉT, ÁPB-k. Balatonszemes, 2011. május 27. Autonóm Szakszervezetek Szövetsége

Az ÁPB-ben kollektív szerződés megkötésére az ÁPB egyes oldalain részt vevő valamennyi érdekképviselőt együttesen jogosult, ennek hiányában az alábbi lépcsős szabályok lépnek be:

- az oldal valamennyi döntési joggal rendelkező érdekképviselője együtt, amennyiben ez nem lehetséges,
- az oldal reprezentatív érdekképviselői együtt, amennyiben ez sem lehetséges,
- az egyes oldalakon azok a reprezentatív ágazati érdekképviselőtek, amelyek együttesen megszerezték az oldalon szereplő reprezentatív érdekképviselőtek összpontszámának kétharmadát.

Az ÁPB-k szabályozásáról összegzésként megemlíthető, hogy alapvetően már nem követi a hatályos Mt. szabályozási logikáját (lásd pl. a reprezentativitás feltételei), ha a jogalkotó konzekvens, akkor ezt a fajta kettősséget mielőbb (immáron öt év után) megszünteti és összhangba hozza a szabályokat. Azt tartanám előremutatónak (egy alapvetően nyitott rendszer mellett), ha az ÁPB-k tagjai egymást „igazolnák le” (az általuk kialakított, akár szektoronként is eltérő) részvételi kritériumok tekintetében. Ebben, ha az Mt. szabályozási logikáját követjük, megfelelő jelentőséget kell adni a taglétszámnak is.

2. A Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fóruma (VKF)

A Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fóruma (VKF) 2012. február 22-én alakult meg a Kormány, valamint azon három-három munkáltatói és munkavállalói érdekképviselő részvételével,⁷¹ amelyeket a Kormány jelölt ki és hívott meg. A dolgozat témáját tekintve VKF egy olyan sajátos fórum, ahol nincsen konkrét szerepe a szakszervezeti szervezettségnek (és így a taglétszámnak sem).

A Fórum létrehozásáról szóló megállapodás szerint a VKF a versenyszférát közvetlenül érintő gazdasági tárgyú kormányzati döntések elkészítésében közreműködő háromoldalú konzultatív, véleményező és javaslattevő fórum. Célja a versenyszféra munkavállalói és munkáltatói érdekképviselőinek és a Kormány szándékainak egyeztetése, megállapodások kialakítása, információk cseréje és a szabályozási javaslatok megtárgyalása.⁷² A VKF működése kapcsán mindenképpen megjegyzendő, hogy noha a jelenlegi szabályozás szerint a Kormány a kötelező legkisebb munkabér és a garantált bérminimum összegét és hatályát – a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanácsban folytatott konzultációt követően - rendeletben állapítja meg,⁷³ a felek érdemi konzultációt szinte kizárólag a Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fórumában (illetve annak Monitoring Bizottságában) folytatnak le.

A VKF működésének egy másik, a munkaügyi kapcsolatok alakulására is hatást gyakorló tapasztalata (mely nagyban összefügg az ÁPB-k „rendszerének” bénult-

⁷¹ Munkavállalói érdekképviselőtek: Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája (Liga Szakszervezetek), Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége (MSZOSZ), Munkástanácsok Országos Szövetsége (MOSZ) Munkáltatói érdekképviselőtek: Általános Fogyasztási Szövetkezetek és Kereskedelmi Társaságok Országos Szövetsége (ÁFEOSZ), Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetsége (MGYOSZ), Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetsége (VOSZ).

⁷² Bővebben: www.liganet.hu/news/6387/VKF_megallapodas_cs_ugyrend.doc.

⁷³ Mt. 153. § (1) bek.

ságával - és gyakorlatilag a korábban működő Országos Érdekegyeztető Tanács működésével is), hogy a versenyszféra sajátos helyzetben lévő halmazának, a köztulajdonban lévő közszolgáltatást végző vállalkozások körének szakszervezetei és a VKF tag szakszervezeti konföderációk elindítottak egy önálló kezdeményezést (Közszolgáltató Vállalkozások Konzultációs Fóruma), melynek keretében rendszeresen konzultálnak. Ez a gyakorlati tapasztalat elsősorban amiatt vált jelentőssé, mert a hazai szakszervezetek szervezettsége ebben a szektorban továbbra is meghatározó (az 50%-ot is meghaladja, míg a versenyszféra más területein elmarad az 5%-tól),⁷⁴ a szektor igényei ezért sajátos módon határozták meg a makroszintű fórumok munkáját. Ez az egyelőre informális fórum már egyeztetéseket folytatott a szektor munkáltatói érdekképviselével is (STRATOSZ), illetve három érintett minisztérium (NFM, NGM, Miniszterelnökség) képviselőivel a vállalkozásokat érintő bér- és foglalkoztatáspolitikai kérdésekről. Az informális működésből is látható igény előbb-utóbb utat és legitimitációt szerez magának (kiegészítve a meglévő országos érdekegyeztetést), kérdés, hogy ez a még egyelőre bizonytalan makroszintű (?) ágazatközi (?) fórum milyen modellben képzelet el a működését és kiket engednek az asztalhoz (reprezentativitás kérdései). Ennek meghatározását elsősorban vállalatcsoportonként tartanám megfelelőnek, a taglétszám vonatkozásában követve az Mt. logikáját.

3. A szakszervezeti taglétszám jelentősége a közszférában

Jelen tanulmánynak nem célja teljes körűen bemutatni a szociális párbeszéd országos és szektorális fórumainak részletes mechanizmusait, pusztán szemléltető jelleggel mutatom be, hogy a szakszervezeti taglétszám és annak igazolásának kérdése nem csupán a versenyszférában jelent kihívást.

Az Országos Közszolgálati Érdekegyeztető Tanács (OKÉT) a közszféra valamennyi jogviszonyát együttesen érintő munkaügyi, foglalkoztatási, bér- és jövedelempolitikai kérdések országos szintű érdekegyeztetési fóruma.⁷⁵ Ezzel kapcsolatban azonban mindenképpen szükséges megjegyezni, hogy jelenleg az OKÉT működése által érintett jogviszonyok közül csak a közalkalmazotti körben létezik (taglétszámon alapuló) reprezentativitás felmérés.⁷⁶ Az OKÉT-ban a Kormány szakszervezeti oldalról kizárólag az OKÉT alapszabálya szerint meghatározott országos szakszervezeti szövetségekkel egyeztet.⁷⁷

⁷⁴ Dabis–Feleky–Lőrinczi–Rossu–Ruzs Molnár: Elemző tanulmány – az új Munka Törvénykönyvének hatásvizsgálata (Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája, TÁMOP-2.5.3.C-13/1-2013-0001). Szegedi Tudományegyetem, 2015. 65.

⁷⁵ Az OKÉT megalakításáról a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.) rendelkezett először, de tevékenységét szabályozza a közszolgálati tisztviselők jogállásáról szóló 2011. évi CXCV. törvény (Kttv.) és a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati viszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény.

⁷⁶ Kisgyörgy – Pásztóy: Az országos szintű szociális dialógus Magyarországon és bővítésének lehetőségei. LIGA Szakszervezetek, Norvég Projekt 2013/14, Budapest, 2014. 30.

⁷⁷ Kjt. 4 § (2) bek.

4. Közalkalmazottak

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

A közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény (továbbiakban: Kjt.) szerint a KOMT-ban a Kormány a reprezentatív, valamint az alapszabályában meghatározott országos szakszervezeti konföderációkkal egyeztet.⁷⁸ Azaz a KOMT szakszervezeti résztvevőinek definiálásában a reprezentativitás korlátozott szerephez jut, a kérdés részben az alapszabály szintjén (azaz egymás kölcsönös elismerése alapján) dől el.⁷⁹ A Kjt. emellett meghatározza az ágazati, al-ágazati és területi reprezentativitás feltételeit is.⁸⁰ Utóbbit érdemes lenne felülvizsgálni, mivel számos esetben aránytalan a jelenlegi rendszer (a TEÁOR'08 ágazati, illetve államháztartási szakágazati rend szerinti csoportosításában így fordulhat elő, hogy egy többségében egészségügyi szakdolgozókat képviselő szakszervezet minősül reprezentatívnak a „felső szintű oktatás” területén [a klinikák felsőoktatási besorolása miatt]⁸¹, több esetben pedig néhány [tucat] taggal is el lehet érni al- és szakágazati reprezentativitást). Probléma van tehát az ágazattal magával, illetve azzal, hogy a TEÁOR alábontásában meddig lehet elmenni (érdemes lenne megállni egy ágazat, alágazat, esetleg szakágazat bontásban), a jogszabályok mindig csak ágazatról beszélnek, ami statisztikailag hol a nemzetgazdasági ág, hol az alágazat vagy a szakágazat. A statikus rendszer (amely feleslegesen bonyolult) így nem tudja érdemben követni a változások dinamikáját (pl. művészeti szakközépiskolák, szakoktatás), illetve felvethető a területi (települési, járási, megyei) szintű mérés értelme is.

A közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény (Kjt.) 2012-ig maga szabályozta a kollektív szerződés megkötését, külön említve az ágazati kollektív szerződést is az alábbiak szerint. „A szakszervezet akkor köthet kollektív szerződést, ha legalább 25%-os szervezettsége van az adott ágazatban. Ha több szakszervezet van, együttesen kell

⁷⁸ Kjt. 6/A. § (4) bek.: Országos szakszervezeti konföderáción ágazati szakszervezeteket, illetve ágazati szakszervezeti szövetségeket tömörítő, legalább három különböző ágazatot képviselő munkavállalói érdekképviseleti szervezetet kell érteni. Országos szinten azt az országos szakszervezeti konföderációt kell reprezentatívnak tekinteni, amelynek legalább három reprezentatív ágazati szakszervezet a tagja, és tagszervezetei a közalkalmazottak legalább 5%-át képviselik.

⁷⁹ Berki Erzsébet – Gedei Henriett: Részvételi és reprezentativitási szabályok az Európai Unióban és a hazai munkajogban (kézirat), 41.

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

⁸⁰ Kjt. 6/A. § (1) – (3) bek.: Területi (megyei) vagy települési szinten azt a szakszervezetet kell reprezentatívnak tekinteni, amely közalkalmazotti jogviszonyban álló tagjainak száma tekintetében eléri a fenntartó által területi (megyei) vagy települési szinten fenntartott munkáltatók által foglalkoztatott közalkalmazottak létszámának 10%-át, vagy amely közalkalmazotti jogviszonyban álló tagjainak száma tekintetében eléri a fenntartó által területi (megyei) vagy települési szinten fenntartott munkáltatóknál az adott ágazatban foglalkoztatott közalkalmazottak létszámának 10%-át, vagy amely az adott fenntartott munkáltatók legalább 20%-ában reprezentatív, legalább egy ágazatban. Ágazati (alágazati, szakágazati) szinten azt a szakszervezetet kell reprezentatívnak tekinteni, amely közalkalmazotti jogviszonyban álló tagjainak száma tekintetében eléri az ágazatban (alágazatban, szakágazatban) foglalkoztatott közalkalmazottak létszámának 10%-át.

⁸¹ Rádásul a 2011. évi CCIV. törvény a nemzeti felsőoktatásról több helyen külön jelentőséget biztosít a reprezentativitásnak (pl. Szenátus, Felsőoktatási, valamint az Intézményi Érdekegyeztető Tanács tagjai).

az ágazat dolgozóinak 25%-át tömöríteniük. Ha együttesen nem lehetséges kollektív szerződést kötni, a reprezentatív szakszervezetek köthetik meg együtt, de még mindig legalább 25%-os szervezettség kell együttesen. Ha ez sem megy, az a szakszervezet kötheti meg egyedül, amelynek legalább 50%-os szervezettsége van az ágazatban. Ha ez sem valósítható meg, le lehet folytatni a tárgyalásokat, de a dolgozókkal jóvá kell hagyni a kollektív szerződést, szavazás keretében.”⁸²

2012-ben hatályba lépett az új Munka törvénykönyve (Mt.), a Kjt. speciális szabályait pedig törölték. Azóta a közalkalmazottaknál is az Mt. általános szabályai alapján köthető kollektív szerződés. Az egészségügyi és szociális ágazatban az ágazati kollektív szerződések tárgyalása ezért további érdekes kérdéseket is felvet. A jelenlegi jogszabályi környezet ugyanis ezt gyakorlatilag ellehetetleníti. Külön kérdés, hogy ki tekinthető ebben az esetben munkáltatói oldalnak? Így ha lehetne is ágazati kollektív szerződést kötni a közszférában (vagy akár a civil, egyházi fenntartású intézményeknél), azt kivel teszik a reprezentatív szakszervezetek?

A reprezentativitás megállapítása a Kjt. alapján háromévente történik (2017 tavaszán kerülne megtartásra a következő „mérés”). 2008-ban 113122 tagot, 2011-ben 101062 tagot, míg 2014-ben 75339 tagot regisztráltak a szakszervezetek.⁸³

5. Fegyveres és rendvédelmi szervek

A 2012. január 1-jével hatályba lépett jogszabály-módosítások drasztikusan érintették a rendészet és a közszféra egyes területein a szakszervezetek működését. A Hszt. hatálya alatt a törvénymódosítás értelmében a munkavállalói érdekképviseleti tagdíjfizetés önkéntességéről szóló 1991. évi XXIX. törvényt nem kell alkalmazni, a munkáltató a szakszervezeti tagdíjat csak beleegyezése esetén köteles levonni [Hszt. 312. § (5) bek.].⁸⁴ Ezzel jelentősen nehezebbé vált, hogy a szakszervezetek hozzájussanak legfőbb bevételi forrásukhoz. Egyszersmind a taglétszámok jelentős visszaesését hozta magával, hiszen a tagdíjfizetés bonyolulttá válásával adminisztratív módon lehetetlenültek el a szakszervezetek, miközben az ágazati érdekegyeztetésben a szakszervezetek helyett az Magyar Rendvédelmi Kar (MRK) részvételét írja elő a törvény, ahol összeférhetlenségi és egyben kizáró okként kerül nevesítésre a szakszervezeti tisztségviselői minőség, mellyel egyidejűleg az MRK-ban sem tisztségviselői, sem ügyintéző testületi tagság nem látható el. A Hszt. által alkalmazott megoldás a szakszervezeti tagdíj levonásáról véleményem szerint nincs összhangban az Mt. szabályozási szellemiségével és a taglétszám igazolásának jelentőségével sem, mely ebben a „szektorban” így nehezen válik követhetővé. Egyedüli kivételt ez alól a Nemzeti Adó- és Vámhivatal jelent, ahol továbbra is (egy megállapodás alapján) alkalmazzák a munkáltatói tagdíjle-

⁸² Schnider Marianna: Szociális ágazati kollektív szerződés: valóság vagy álom? (http://szmdsz.blog.hu/2015/10/03/szocialis_agazati_kollektiv_szerzodes_valosag_vagy_alom)

⁸³ Az Országos Részvételt Megállapító Bizottság (ORMB) adatai.

⁸⁴ „A rendvédelmi szervnél működő szakszervezetek vonatkozásában a munkavállalói érdekképviseleti tagdíjfizetés önkéntességéről szóló 1991. évi XXIX. törvényt nem kell alkalmazni, a rendvédelmi szerv a hivatásos állomány tagjának illetményéből a szakszervezeti tagdíjat a rendvédelmi szerv és a hivatásos állomány tagjának erre vonatkozó megállapodása esetén vonja le. A rendvédelmi szerv szakszervezeti tagdíj levonásáért és a szakszervezet részére történő átutalásáért ellenértéket nem követelhet.”

vonás intézményét (minden egyes taggal történő új nyilatkozatok megkötését követően).

A módosítás csökkentette a szakszervezeti tisztségviselők munkaidő-kedvezményének mértékét. E csökkentés nyomán a kedvezmény mértéke olyan alacsony, hogy az már nem biztosítja megfelelően a szakszervezeti munka gyors és hatékony elvégzését.

Az új szabályozás több lényeges korlátozást vezetett be.⁸⁵

- szűkítette a munkaidő-kedvezményben részesíthető szakszervezetek körét (csak azok a szakszervezetek jogosultak e kedvezményre, amelyek taglétszáma eléri az adott fegyveres szerv hivatásos állománya legalább 10%-át, de legalább 30 tagja van);
- a munkaidő-kedvezmény mértéke a tisztségviselő havi munkaidejének (szolgáltatási idejének) maximum 10%-a (függetlenül a tagok számától, a szakszervezeti munka mennyiségétől, minőségétől);
- a kedvezmény csak a védelemre is jogosult tisztségviselőket illeti meg, azaz szervezeti egységenként egyetlen főt;
- a különböző tisztségviselőket megillető munkaidő-kedvezmény nem vonható össze, így nem lehetséges, hogy a szakszervezetnek legalább egy olyan tisztségviselője legyen, aki csak szakszervezeti munkát végez teljes munkaidejében, akkor sem, ha a taglétszám ezt igényelné;
- a munkaidő-kedvezmény igénybevételét legalább tíz nappal korábban be kell jelenteni a munkáltatónak, ennél rövidebb idejű bejelentésre csak nagyon kivételes esetben van lehetőség;
- a munkaidő-kedvezménybe beleszámít a munkáltatóval folytatott tárgyalás, konzultáció időtartama is,
- a munkaidő-kedvezmény fel nem használt részét a munkáltató nem köteles pénzben megváltani.

Az új szabályozás ellentétes lehet a 143. sz. ILO Ajánlás 10. (1) és 11. (1) pontjában foglalt követelménnyel is, miszerint a munkavállalói képviselőnek olyan munkaidő-kedvezményt szükséges biztosítani, hogy érdekképviseleti feladatát a vállalkozásnál elláthassa, és szakszervezeti értekezleteken, tanfolyamokon, szemináriumokon, kongresszusokon és konferenciákon vehessen részt.

A szakszervezeti jogokra vonatkozó jelentős korlátozások egységesen vonatkoznak a fegyveres szerveknél dolgozó minden személyre, függetlenül a szervezet konkrét tevékenységétől, valamint attól, hogy az érintett dolgozó hivatásos állományban vagy közalkalmazottként tevékenykedik-e. A vonatkozó ILO egyezmények megengedik ugyan a szervezkedési szabadság korlátozását, ám kizárólag a fegyveres szervek és a rendőrség vonatkozásában.⁸⁶

⁸⁵ A 2015. július 1-jével lép hatályba lépett új szolgálati törvény (2015. évi XLII. törvény) lényegében átvette a 2012-ben módosított szabályozást (a korábbi Hszt. 34/C. § (1–2) bekezdését).

⁸⁶ Lásd bővebben: az érintett szakszervezetek által benyújtott alkotmányjogi panasz: [http://public.mkab.hu/dev/dontesek.nsf/0/b66ff392dcedf1d3c1257f4f005dd273/\\$FILE/IV_3405_0_2015_ind%C3%ADtvany.002.pdf/IV_3405_0_2015_ind%C3%ADtvany.pdf](http://public.mkab.hu/dev/dontesek.nsf/0/b66ff392dcedf1d3c1257f4f005dd273/$FILE/IV_3405_0_2015_ind%C3%ADtvany.002.pdf/IV_3405_0_2015_ind%C3%ADtvany.pdf)

Az érintett szakszervezetek által kezdeményezett alkotmányjogi panaszt az Alkotmánybíróság érdemi vizsgálat nélkül elutasította.⁸⁷ A szakszervezetek alapjogi kifogásai alapján az Alapvető Jogok Biztosa sem kezdeményezett eljárást.⁸⁸

A honvédek jogállásáról szóló törvény⁸⁹ szerint szintén megszűnt a tagdíj-levonás lehetősége (az 1991. évi XXIX. törvény alkalmazása), a taglétszám igazolása jelenleg a szervezetek által tett nyilatkozat alapján történik, nincs külön megállapodás a Hjt. hatálya alá tartozók esetében sem. Nemzetközi gyakorlat szerinti megfelelőségről, összehasonlításról sem beszélhetünk, mert a katonai érdekvédelem területén jelentős eltérések tapasztalhatók országonként, éppen a nemzeti jogalkotás szintjére zsugorított normarendszernek köszönhetően (ld. a szervezkedési szabadság korlátozása a fegyveres erőkre és a rendőrségre vonatkozóan).⁹⁰

6. Közzolgálati tisztviselők

A Hszt.-hez hasonló korlátozások érvényesek a Közzolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. Törvényben (továbbiakban: Kttv.) is.

Feladata ellátása érdekében az államigazgatási szerv kormánytisztviselői közül legalább 10%-ának – de legalább harminc fő kormánytisztviselőnek – a tagságával rendelkező szakszervezetnél választott tisztséget betöltő és a szakszervezet által a Kttv. vonatkozó rendelkezése⁹¹ szerint megjelölt kormánytisztviselőt a beosztás szerinti havi munkaideje tíz százalékanak megfelelő munkaidő-kedvezmény illeti meg. Ezen túlmenően a konzultáció időtartamára mentesül a munkavégzési kötelezettség alól. A munkaidő-kedvezmény nem vonható össze, annak igénybevételét legalább tíz nappal korábban be kell jelenteni.⁹²

A szakszervezeti tagdíj levonása nem kötelező,⁹³ arra csak a munkáltató és a közzolgálati tisztviselők megegyezése (azaz a munkáltató beleegyezése) esetén kerülhet sor.

A központi érdekegyeztetés keretében működő Közzolgálati Érdekegyeztető Fórum (KÉF) munkavállalói/szakszervezeti „oldaláról” a Kttv. összesen annyit mond, hogy a kormánytisztviselők és a köztisztviselők országos munkavállalói érdekképviseleti szervezetei a résztvevők,⁹⁴ így a KÉF tekintetében a részvétel gyakorlatilag a felek kölcsönös elismerésén alapul, függetlenül a szereplők taglétszámától.

V. Összegzés

Egy bizalmatlan, töredezett munkaügyi kapcsolati viszonyrendszerben a szakszervezeti taglétszám (és szervezettség) igazolásának kérdése különös jelentőséggel bír.

⁸⁷ IV/3163-3/2012. sz. végzés, kelt 2012. október 30.

⁸⁸ A/B-2327/2013., kelt 2014. március 19-én.

⁸⁹ 2012. évi CCV. törvény a honvédek jogállásáról.

⁹⁰ Lásd pl. 87. sz. ILO Egyezmény 9. cikk (l) bekezdése és a 151. sz. ILO Egyezmény 1. cikk (3) bekezdése.

⁹¹ Kttv. 201. § (2) bek.

⁹² Kttv. 202. § (1) – (2) bek.

⁹³ Kttv. 197. § (6) bek.

⁹⁴ Kttv. 198. § (1) bek.

A bizalmatlanság feltételezi a másik fél (jelen esetben említhetjük akár a munkáltatót, akár az államot) „megvezetését”, ami egy részletes szabályozási igénybe fordul át. Amennyiben a kedves Olvasó végigolvasta ennek feldolgozására tett kísérletemet, megállapíthatja, hogy a magyar munkajogi szabályozás ez esetben igen kaotikus, nem látható, hogy bármilyen jól meggondolt utat követne. Eltérő, néhol egymásnak ellentmondó megoldások (gondoljunk itt pl. az Mt. és az ÁPBtv. elvi különbségeire, az ún. „reprezentativitás” szabályozására, vagy a szakszervezeti tagdíjlevonás alkalmazásának jogviszonyonként eltérő lehetőségeire), melyek számos bizonytalanságot hordoznak magukban. Egyes területeken (pl. a közalkalmazotti reprezentativitás mérése) ez minden jó szándék ellenére bonyolult, nehezen követhető, drága informatikai rendszerrel és ehhez kapcsolódó fejlesztésekkel is párosul, amely végül az egész eljárást teszi bürokratikusá, bizonytalanná és így végeredményében megkérdőjelezhetővé is.

Általában elfogadott és kizárólagos megoldás nem létezik, a tanulmányban megoldási alternatívák kerültek bemutatásra, melyek mind a gyakorlaton alapulnak. A nemzetközi gyakorlat is igen változatos képet mutat, éppen ezért lenne meglepő kiragadni egy-egy példát a pro/kontra érvek alátámasztásához, mint egyedüli üdvöztető megoldást. Az biztos, hogy amíg ilyen erőteljes a szakszervezeti pluralizmus (a munkaügyi kapcsolatok bármelyik szintjén), és ilyen differenciált a jogviszonyok szerinti szabályozás, addig ezek a viták sem fognak tompulni, hiszen az egyes fórumrendszerekből való kizuhanás akár végzetes is lehet (különösen, ha a hozzájuk kapcsolódó állami finanszírozást említjük), vállalati szinten pedig orvosolhatatlan presztízsveszteség (egy erejét vesztett, a tárgyalóasztaltól a megfelelő szervezettség hiánya miatt elzavart szakszervezetnél munkavállalói szempontból kevés demoralizálóbb kép van a kollektív munkajog világában).

A szabályozás összhangjának megteremtése elodázhatatlan, a legfőbb alapok 2012-ben radikálisan átalakultak, míg számos terület gyakorlatilag évtizedek óta érintetlen. A taglétszám verifikálása miatt elhúzódó viták elvben nem eredményezhetnének olyan (sajnos ma már a gyakorlatban is megjelenő) eseteket, amikor a szakszervezet működése emiatt megbénul. Célszerű lenne a jogalkotónak egy konszenzusos elv alapján a jogviszonyok szerinti szabályokat összehangolni, vitás helyzetek esetén pedig olyan használható megoldást alkotni, amely valódi eligazodást, egyúttal mankót nyújt a feleknek. Ebben a körben kifejezetten előremutatónak tartanám a kötelező döntőbíráskodás lehetőségének megteremtését, mely vitalizálóan hatna az alternatív vitarendezési eljárások elterjedésére is.