

I. A szakszervezetek jogdogmatikai helyzete és jogpolitikai lehetőségei a magyar munkajogi szabályozás alapján 1992-től napjainkig

KISS GYÖRGY

1. A szakszervezet mint új kollektív jogalany: történeti–dogmatikai elemzés

1.1. A szakszervezetek jogi természete

1.1.1. Az egyéni önrendelkezési jogról való áttérés a kollektív autonómiára

A koalíciós szabadság eszméjének kialakulása a függő vagy önálló munkavégzés megvalósulási formáinak szükségszerű velejárója volt. A más részére végzett munka történeti fejlődése során a függő munka tekintetében egyes területeken csakhamar uralkodóvá vált a kollektív munkavégzés.¹ Ebben a struktúrában éles ellentmondás alakult ki a munkakapcsolatok jogi megjelenítése, valamint a kollektív teljesítés szociológiai hatása között. A szerződéses liberalizmus magánmunkajoga ugyanis szigorúan az indi-

¹ A kollektív teljesítés a munkavégzés egyes területein ugyan más-más formában alakult ki, de jösszérével szinte mindenütt jelen volt. Így már a feudális társadalom bizonyos munkakapcsolataiban egyértelműen kimutatható. A mezőgazdasági bérmunkásság, a céhek, valamint a bányamunkásság körében a kollektív munkajog csíráinak kialakulása néhol e formák bukását eredményezte (lásd a céhek esetében), de többségükben e sajátosságok fennmaradtak és megerősödtek (lásd a bányamunkásság, illetve a manufaktúrákból kialakult ipari bányamunkásság tekintetében). Lásd erről részletesen Plannitz, H.–Buyken, Th.: *Bibliographie zur deutschen Rechtsgeschichte*, Frankfurt a. M. Klostermann, 1983; Ebel, H.: *Quellen zur Geschichte des deutschen Arbeitsrechts*, Berlin, Duncker & Humblot, 1964; Pergolesi, I.: *Introduzione al diritto del lavoro*, Padua, Cedam-Casa, 1958; Dolléans, H.–Dehove, M.: *Histoire du travail en France*, Paris, Dalloz, 1967; Rogers, J. E.: *Six Centuries of Work and Wages*, London, Batoche Books, 2001 [1884]; Pirenne, H.: *A középkori gazdaság és társadalom története*, Budapest, Gondolat, 1983; Ogris, W.: *Geschichte des Arbeitsrechts vom Mittelalter bis in das 19. Jahrhundert*, *RdA*, 1967, 4. szám. A hazai irodalomból lásd többek között Szűcs J.: *Városok és kézművesség a XV. századi Magyarországon*, Budapest, Művelt Nép, 1955; Eperjessy G.: *Mezővárosi és falusi céhek az Alföldön és a Dunántúlon, 1689–1948*, Budapest, Akadémiai Kiadó, 1967; Iványi B.: *Két középkori sóbánya-statútum*, Budapest, Századok, A Magyar Történelmi Társulat kiadása, 1911.

viduális szerződéses szabadság pártján állt,² míg a tényleges helyzet alapján a hangsúly a kollektivitás felé tolódott el. Az ipari fejlődés előrehaladásával ugyanis óhatatlanul előtérbe került az individuális munkafeltételek magasabb szinten történő egységesítésének igénye. Az eredetileg az egyéni munkaszerződések által kifejezésre juttatott munkafeltételek egységes megjelenítése pedig csak az ún. kollektív megállapodások által vált lehetségessé. A kollektív megállapodások azonban sajátos – a korábbihoz képest merőben új – alanyi kör jogi elismerését feltételezték.

Az új alany elismerése a szerződéses liberalizmus rövid időszakát követően viszonylag gyorsan megtörtént, azaz a *loi d'Allarde* és a *loi le Chapelier* törvény által meghatározott szemlélet alól a munkajog csakhamar kiszabadult.³ Németországban legkorábban 1869-ben az Észak-német Tartományok Ipari Rendtartása (*die Gewerbeordnung des Norddeutschen Bundes*) rendelkezett ebben a tárgykörben. A rendtartás értelmében minden olyan korábbi tilalom és büntetőrendelkezés, amely a segédeknek, tanoncoknak, gyári munkásoknak azon megállapodásai és szerveződésai ellen irányult, amelyek célja a kedvezőbb bér- és munkafeltételek kollektív alkalmazása volt, különös tekintettel a munka felvételére, továbbá a munkások elbocsátására, hatályát veszítette. Ezzel egy időben került elismerésre a koalíciók keresetindítási joga, s ezen intézmények által megkezdődött a koalíciók anyagi és eljárási jogi elismerése.⁴ Ennek azért volt kiemelkedő jelentősége, mert a koalíciók többé már nem rendőri intézkedések tárgyai voltak, hanem a magánjogi elvek alapján felépülő munkajogi struktúra intézményei – később alapintézményei. Nagyjából ugyanekkor kezdődő és lényegében azonos fejlődésmenttel találkozhatunk az osztrák jogban is. Az állampolgárok alapvető jogairól szóló alaptörvény (*Staatsgrundgesetz über die allgemeine Rechte der Staatsbürger*) 1867-ben rendelkezett először az állampolgárok koalícióalapítási jogáról.⁵

Talán meglepő, de a *trade unionism* hazájának tartott Nagy-Britanniában a folyamat bizonyos tényezők miatt nehezebben ment végbe, mint a kontinentális jogfejlődésben. A XVIII–XIX. század fordulóján a *Combination Acts* tiltott minden munkavállalói egyesülést, illetve szervezkedést, és ezeket büntetőjogi következményekkel fenyegette.⁶ Annak

² Kiváló példája ennek a már említett 1791. évi francia *Le Chapelier*-féle törvény, amely tiltott minden munkaadói és munkavállalói szerveződést, feltételezve, hogy a szerződés mint szuverén egyének akaratának megnyilvánulása nem lehet hibás.

³ Annak ellenére, hogy Franciaországban a napóleoni korszak büntető törvénykönyve még büntetni rendeli a koalíciók megalakítását, az ipari forradalom fejlődésével egyszerűen lehetetlenné vált e folyamat megállítása. A szervezkedési szabadság elismerésére végül a Második Köztársaság időszakában – 1848-at követően – került sor. Több kitérő után teljességgel először 1864-ben deklarálták a koalíciós szabadságot mint alapjogot, amelyet a későbbiekben a *Waldeck-Rousseau*-törvény egészített ki 1884-ben. A koalíciók jogi elismerése először indirekt módon történt meg, nevezetesen azoknak a tilalmaknak a feloldásával, amelyek e szerveződések megalakítását akadályozták.

⁴ MünchArbR/Löwisch, 1992, § 235, RdNr. 1.

⁵ Mayer-Maly, Th.–Marhold, F.: *Österreichisches Arbeitsrecht, Bd. I.*, Wien/New York, Springer, 1991, 15–16. o.

⁶ Az egyesülések elleni harcban egyébiránt nem lebecsülendő szerepe volt az anglikán egyháznak, amelynek egyéb vallási közösségek elleni harca kapóra jött a munkavállalói koalíciók elleni harcban. Utal erre Halmi G.–Tóth G. A.: *Emberi jogok*, Budapest, Osiris, 2003, 501. o.

ellenére, hogy ezeket a törvényeket 1824-ben jószerével mind hatályon kívül helyezték,⁷ a munkavállalók szerveződéseinek büntetőjogi tilalmát nem oldották fel. Ennek a korszaknak az egyik híres esete volt a *Hornby v. Close*-ügy,⁸ amelyben megállapították, hogy a szakszervezet alakítására irányuló szándék azért jogellenes, mert valójában akadályozza a kereskedelmet, a piac fejlődését.⁹ Még ugyanebben az évben, 1867-ben, az *Erle Royal Commission* által készített jelentés alapján differenciálódott a szakszervezetek megítélése. Ennek megfelelően a szakszervezetek nem minősültek jogellenesnek a verseny akadályozásának indokolásával, tagjaikat nem lehetett tiltott szervezkedés büncselekményével vádolni, ugyanakkor az általuk kötött kollektív megállapodások közvetlen hatállyal nem rendelkeztek. A jelentés alapján készült el az 1871. évi *Trade Union Act*, amelynek jelentőségét az adja, hogy a szakszervezeteket autonóm testületekként ismerte el.

A XX. század első évtizedei ideológiailag is kedveztek a koalíciók, illetve a koalíciós jogok fejlődésének. Jó példa erre Franciaország, ahol nem kevesebbet sikerült tisztázni, mint a koalíciók helyét és rendeltetését a politikai rendszerben.¹⁰ Némi eltéréssel ugyanez a folyamat játszódott le az olasz szindikalizmus története során is.¹¹ A németországi jogfejlődés egyik jelentős állomásának tekinthető az 1918. december 13-án kibocsátott *Tarifverordnung*,¹² amelynek lényeges eleme volt, hogy a bér- és a munkafeltételekkel kapcsolatos konfliktusok elintézése kiterjedt valamennyi munkaadóra és munkavállalóra, illetve szakszervezetre. Ennek rögzítése azért vált szükségessé, mert e rendelet által a tarifaszervezetek normái jogilag kötelező érvényűekké váltak, azaz közvetlenül és minden külön feltétel nélkül kötötték az azokat megkötő feleket. Kiemelendő továbbá, hogy a *Tarifverordnung* vezette be az általános kiterjesztő hatály technikáját és intézményét (*Allgemeinverbindlichkeit*).¹³ A munkajog fokozatos konszolidációja a pártpolitikai harcok ellenére tovább folytatódott az 1920-as évek elejétől, és az ún. *Ermächtigungsgesetz* révén 1923-ban szinte teljessé vált a kollektív érdekkonfliktusok feloldási rendszerének szabályozása.¹⁴ Ausztriában – a német jogfejlődéssel szinte egy időben – az I. világháborút követően született törvény a kollektív szerződésről, valamint

⁷ *Combination Laws Repeal Act* (Francis Place és az ún. reformerek által elkészített törvény).

⁸ *Hornby v. Close*, 1867, LR 2 QB 153.

⁹ Valójában nem adták meg a szakszervezeteknek azt a jogi segítséget, amely a többi segélyező egyesülést (*friendly society*) megillette. Lásd erről Curthoys, M.: *Governments, Labour, and the Law in Mid-Victorian Britain – The Trade Union Legislation of the 1870s*, Oxford, Oxford University Press, 2004, 58–66. o.; Deakin, S.–Wilkinson, F.: *The Law of the Labour Market, Industrialization, Employment and Legal Evolution*, Oxford, Oxford University Press, 2004, 206–208. o.; Morris, S. G.–Archer, Th.: *Collective Labour Law*, Oxford, Oxford University Press, 2000, 43–46. o.

¹⁰ Lásd az 1902-ben Montpellierben és az 1906-ban Amiensben megtartott kongresszust. Az ún. *la charte d'Amiens* rögzítette a koalíciók autonómiáját, valamint politikai semlegességét. Lásd Camerlynck, G.-H.: *Traité de droit du travail*, Paris, Dalloz, 1968, 597. o.

¹¹ Treu, T.: *Labour Law and Industrial Relation in Italy*, Deventer–Boston, Kluwer International, 1991, 120–121. o.

¹² Lásd *RGBl.*, 1918, 1456. o. (Verordnung über Tarifverträge, Arbeiter und Angestelltenausschüsse und Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten).

¹³ Däubler, W.: *Tarifvertragsrecht*, Baden-Baden, Nomos, 1993, 47. o.

¹⁴ Lásd Verordnung über das Schlichtungswesen (*RGBl.*, 1923, 1043. o.)

a kollektív szerződésből származó konfliktusok feloldásáról.¹⁵ E törvény által elismerésre került, azaz kötelező jelleget kapott a kollektív szerződések normatív tartalma. A jogi szabályozás jelentősége úgy fogalmazható meg, hogy ettől az időtől kezdődően egyértelművé vált, hogy a munkaharc eszközszerrendszere a konfliktusok elintézésénél csak mint *ultima ratio* jöhet számításba.¹⁶ Az angol jogfejlődés – legalábbis formálisan – abban különbözik a fentiekben vázolt államokétól, hogy a kollektív megállapodás nem minősül civilis obligációnak, azonban ténylegesen ez soha nem gyengítette a koalíciók helyzetét.¹⁷ Ebben a korszakban ugyanis olyan jelentős törvények elfogadására került sor, amelyek minőségében alakították át a koalíciók megítélését. Ezek sorába tartozik a *Conspiracy and Protection of Property Act* (1875),¹⁸ majd előzmények után a *Trade Union Act* (1913), valamint a *Trade Disputes and Trade Union Act* (1927).

A XX. század eleje, illetve a két világháború közötti időszak – minden szélsőséges megnyilvánulás ellenére – előkészítette annak a jogi rendezésnek az alapját, amely a II. világháborút követően végül meghatározta a koalíciók helyzetét. Ennek a folyamatnak a fő jellemzője, hogy a jogalkotásnak reagálnia kellett a koalíciók tevékenységére: mindenekelőtt a kollektív megállapodások jogi természetét kellett meghatározni, továbbá ki kellett munkálni a kollektív konfliktusok békés rendezésének intézményrendszerét, s nem utolsósorban választ kellett adni a „direkt akciókra”, az ún. munkaharc eszközszerre. Látható tehát, hogy függetlenül a koalíciók közvetlen jogi elismerésétől, a koalíciók által kifejtett tevékenység, eljárás mindenképpen a jogalkotás homlokerébe került. Ez a folyamat pedig óhatatlanul hozzájárult a koalíciók pozícióinak *de iure* erősödéséhez.

A II. világháborút követő időszak napjainkig – a szakszervezetek megítélése szempontjából – korántsem homogén és országonként is meglehetősen eltérő. Az 1960-as évek „ipari állama”, majd a sokat hangoztatott „szociális jogállam” munkajogának talán legfontosabb tartópillére a koalíciós szabadság, illetve az erre felépülő koalíciók tevékenysége. Számos ország alkotmánya – általában az egyesülési jog keretében – rögzíti a koalíciós szabadsághoz való jogot.¹⁹ Függetlenül attól azonban, hogy egy adott ország alkotmánya rendelkezik-e a koalíciós szabadságról vagy sem, napjainkban is megfigyelhető a munkaadói és a munkavállalói koalícióknak, illetve e koalíciók szövetségének egyenrangú szociális partnerként való megjelenése és együttműködése. Az ilyen minőségű kooperáció elképzelhető szakmai, ágazati, ágazatközi vagy akár az egész nemzetgazdaságra kiható relációban. Az együttműködés legmagasabb szintű kifejező-

¹⁵ Lásd Gesetz über Errichtung von Einigungsämtern und über kollektive Arbeitsverträge, 1919.

¹⁶ Strasser, R.: *Arbeitsrecht, Vol. II.*, Wien, Manzsche, 1988, 80. o.

¹⁷ Robson, W.: *Industrial law, LQR*, 1935, 204. o.

¹⁸ Ez a törvény helyezte hatályon kívül a *Master and Servant Act*-et, és így a szolga szerződészegése már nem minősült bűncselekménynek(!); ezzel szemben bűncselekménynek minősítette a *picketing* (sztrájkörállítás) intézményét, amennyiben az egyben a munkát felvenni kívánó munkavállalók zaklatásával járt együtt. Ugyancsak büntetőjogi felelősséget állapított meg, ha a sztrájkban részt vevők a lényeges szolgáltatásokat nem biztosították, vagy a sztrájk életveszélyt idézne elő.

¹⁹ A német alaptörvény vonatkozó cikke az egyesülési szabadság és a munkaharc elleni fellépés tilalma cím alatt szól az érintett jogról. Az olasz alkotmány külön fejezetben – „a gazdasági kapcsolatok” című alatt – a szakszervezeti szervezkedés és tevékenység szabadságát rögzíti (Kiss, 1995, 77–78. o.).

dése a munkaadói és a munkavállalói szövetségek tartós kooperációja, akár oly módon is, hogy befolyást gyakorolnak a jogalkotás munkájára. Ilyen jellegű, akár szervezett formában megvalósuló együttműködésre az EU számos tagállamában találunk példát.²⁰

A koalíciók – elsősorban a szakszervezetek – törvényi szabályozása sem egységes. Néhány ország munkajogi szabályozása, így például a francia *Code du Travail* és az olasz *Codice Civile* részletesen rendelkezik a szakszervezetekről. A közép-európai államok többségében hasonlóképpen alakul a törvények tartalma. Ismeretes azonban olyan megoldás is, amely nem tartalmaz kifejezett rendelkezést a szakszervezetekről, azonban a koalíciós szabadság alapjoga rendkívül erős. Jó példa erre a német jog. A *Grundgesetz* 3. cikkelyének (3) bekezdése mindenki és minden professzió számára biztosítja, hogy a munka és a gazdasági feltételek előmozdítására és védelmére szervezeteket alakítson. Ennek jelentőségét mutatja a hivatkozott cikkely második fordulata is: „*Abreden, die diese Recht einschränken oder zu behindern suchen, sind nichtig, hierauf gerichtete Maßnahmen sind rechtswidrig.*” Ez tartalmilag ennek az alapjognak a közvetlen hatályát jelenti, ami egyébiránt kivételnek számít.

1.1.2. A szakszervezetek szabályozása a nemzetközi egyezményekben, valamint szerepük az Európai Unió jogában

A szakszervezetek mozgásterének biztosítását, illetve egyes területeken bővítését szolgálják a nemzetközi egyezmények és az Európai Unió joga. E helyütt csupán hivatkozom az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatának 20. cikkelyére, valamint az ILO 87. számú egyezményére. Ez utóbbi tartalmazza a munkáltatói és a munkavállalói szervezetek legfontosabb tartalmi elemeit, amelyek közül kiemelkedik az ún. preventív tilalmi klauzula.²¹ Ennek értelmében e szervezetek tekintetében a jogi személyiség jogi státusának megszerzése (*the acquisition of legal personality*) nem függhet olyan kritériumoktól, amelyek az

²⁰ Hollandiában a II. világháborút követően alakult meg az ún. „Munkaalapítvány” (*Stichting van de Arbeid*), amely a reprezentatív munkaadói és munkavállalói szervezetek delegáltjaiból áll. Funkciója kettős: egyrészt folyamatos konzultációt tesz lehetővé a munkaadói és a munkavállalói szervezetek között, másrészt – különösen bér- és szociális kérdésekben – javaslatokat dolgoz ki a jogalkotás számára. Lásd Windmüller, P.: *Labour Law and Industrial Relations in the Netherlands*, Deventer–Boston, Kluwer International, 1969. E szervezet mellett a kormány jelentős tanácsadó testülete a „Szociális és Gazdasági Tanács”, amely mint állandó tripartit konzultatív testület működik.

Belgiumban a „Nemzeti Munkatanács” (*Conseil National du Travail*) paritásosan működő grémium, amely a legreprezentatívabb munkaadói szervezetek és szakszervezetek delegáltjaiból áll. Funkciója tanácsadás és konzultáció, de nemegyszer élt már kezdeményezéssel a kormány felé. A tanács hatásköre 1968 óta jelentősen bővült, amennyiben a testület kifejezett törvényi felhatalmazást kapott kollektív szerződés megkötésére. Lásd Blanpain, R.: *Labour Law and Industrial Relations in Belgium*, Deventer–Boston, Kluwer International 1990, 224–245. o., továbbá az 1968. december 5-i törvény a kollektív munkaszerződésekről és a paritásos bizottságokról.

Franciaországban a munkaügyi miniszter mellett működik konzultatív jellegű testület. Lásd Despax, M.–Rojot, J.: *Labour Law in France*, Deventer–Boston, Kluwer International 1987, 40. o.

²¹ MünchArbR/Löwisch, 1992, § 238, RdNr. 2–5.

egyezményben rögzített koalíciós jogok korlátozását jelentenék.²² Ezt egészíti ki az ILO 98. számú egyezménye, amelynek egyik lényeges megállapítása értelmében a munkavállalók és a munkaadók szervezeteinek megfelelő védelemben kell részesülniük minden olyan beavatkozás ellen, amely megalakulásukat, tevékenységüket és igazgatásukat érinti. Ilyen jellegű beavatkozásnak minősül minden olyan intézkedés, amelynek célja, hogy a munkaadó munkavállalói szervezetet hozzon, illetve hozasson létre, vagy ellenőrzése, pénzügyi befolyása alá vonjon ilyen szervezeteket. Ennek a rendelkezésnek egyébiránt a magyar munkajogban sajátos jelentése volt, illetve van, nevezetesen a szakszervezeti tisztségviselőket érintő munkaidő-kedvezmény pénzbeli megváltása tekintetében (lásd alább). A teljesség igénye nélkül végezetül utalok az Emberi Jogok és Alapvető Szabadságok védelméről szóló Európai Konvenció (a továbbiakban: ECHR) 11. cikkelyére, amely rögzíti az egyesülési jogot. A cikkely (1) bekezdésének fogalmazása rendhagyó, amennyiben külön szól a szakszervezet alakításának jogáról.²³ Ezzel összefüggésben az ECHR nyomatékosította, hogy nem valamiféle különleges, önálló jogról van szó, hanem az általános egyesülési szabadság egyik tényállásáról.²⁴ A Bíróság megállapította, hogy a szakszervezetek alakításához nem szükséges semmilyen különleges jogi aktus, továbbá azt is, hogy mint az egyesülések egyik fajtája önmagában a szakszervezetekre jellemző célhoz kötöttség miatt nem részesülnek semmilyen privilégiumban.²⁵

Az Európai Unió jogrendjének egyik sajátossága a közösségi jogalkotás folyamata. A munkajogot érintő közösségi irányelvek kialakításában kiemelkedő szerepet kaptak a munkavállalói és a munkáltatói koalíciók. A szülői szabadságról szóló 96/34/EK, a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló 97/81/EK, valamint a határozott ideig tartó munkavégzésről szóló 99/70/EK irányelvet az európai szintű munkaadói érdekképviseletek és szakszervezetek között megkötött keretmegállapodások alapján hirdették ki. Mindez azt a benyomást kelti, hogy a jelzett érdek-képviseleti szervek mintegy jogalkotói tevékenységet is folytatnak, legalábbis a közösség sajátos jogalkotásában. E szerep hatása a tagállami jogalkotásra is befolyással volt. Nem egy tagállamban – így Magyarországon is – előtérbe kerültek azok a törekvések, amelyek az országos szintű koalíciókat is hasonló jogkörrel ruházták volna fel. Ezen a ponton óhatatlanul kiéleződött a koalíciók – és ezen belül a szakszervezetek – jogi természetével összefüggő vita. A szakszervezet jogi természetét magánjogi vagy közjogi megközelítés alapján lehet meghatározni. Amennyiben az előbbi alapján határozzuk meg a szakszervezetet, úgy az az általános egyesülési jog alapján létrejövő társadalmi, civil szervezet, amelynek meghatározott célja van. A közjogi alapon nyugvó meghatározás ennél összetettebb, mert olyan területeken is szerepet szán e koalícióknak, amelyek az állami autoritást kifejező szervezetek sajátjai. Ez a vita csúcsosodott ki Magyarországon az Alkotmány-

²² Az ILO 87. számú egyezmény 7. cikkelye.

²³ „Everyone has the right to freedom of peaceful assembly and to freedom of association with others, including the right to form and to join trade unions for the protection of his interests.”

²⁴ *National Union of Belgian Police v. Belgium*, 4464/70, Decision 27/10/1975.

²⁵ Lásd ezzel összefüggésben még *Swedish Engine Drivers' Union v. Sweden*, 5614/72, Decision 6/2/1976, valamint *Schmidt and Dahlström v. Sweden*, 5584/72, Decision 6/2/1976.

bíróság 124/2008. (X. 14.) AB határozatában, amely végeredményben a legitimitáció és a reprezentativitás kérdésében döntött.²⁶

1.1.3. A szakszervezet jogi természetének megítélése jogdogmatikai megközelítés alapján

A szakszervezetek megjelenése kétségtelenül azt eredményezte, hogy az individuális szerződési autonómiát egyértelműen a kollektív önrendelkezés váltotta fel, legalábbis Európa nyugati felében. Ezen a folyamaton nem változtat az sem, hogy időről időre ez a befolyás gyengül, és az sem, hogy a szakszervezetek és a kollektív szerződések szerepe egyre halványodik.²⁷ A munkajogban mindkét oldalról megfigyelhető a kollektív intézmények érvényesülése.²⁸ A munkáltatói oldalon kétségtelenül ennek a jele az általános szerződési feltételek alkalmazása, amely egyenesen felvetette a munkaszerződésnek a fogyasztói szerződés egy típusaként való értelmezését.²⁹ A munkavállalói oldalon is egyértelművé vált, hogy a munkáltató jogi fölérendeltségével szemben is csak kollektív eszközökkel, nevezetesen az ún. koalíciós tarifális rendszer kiépítésével lehet egyensúlyi helyzetet teremteni.

Ezzel kapcsolatban ugyanakkor számos kétely is felmerült. Az általános egyesülési jog alapján megalakult szervezetek ún. társadalmi szervezetek. E szervezetek általános rendeltetése az, hogy a tagok érdekeit képviseljék. A szakszervezetek esetében ez – jogi dogmatikai értelemben – csak saját tagságukat jelenti. A szakszervezetek léte azonban nem öncélú, ugyanis a tagság érdekeinek védelme hatékonyan a kollektív megállapodásban fejeződik ki. Ebben a konstrukcióban a szakszervezet a képviseltek helyett és nevében köt kollektív szerződést. Amennyiben a képviselteknek ezt az értelmezését vesszük alapul, úgy az adott szakszervezet által megkötött kollektív szerződés normatív részének hatálya is csak a szakszervezet tagságára terjedne ki. Az európai országok

²⁶ Elemzését lásd Kiss Gy.: Az Alkotmánybíróság döntése az érdekegyeztetésről szóló törvények tárgyában, *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 2009, 1. szám, 141–148. o.; Héthy L.: *Civil beszéd vagy „párt-beszéd”?*, Budapest, Napvilág Kiadó, 2010, 126–148. o.; Sólyom L.: *Pártok és érdekszervezetek az Alkotmányban*, Budapest, Rejtjel Kiadó, 2004, 188–193. o.

²⁷ Wedderburn, K. W.: Consultation and collective bargain in Europe – Success or ideology? *ILJ*, 1977, No. 1, 1–34. o.; Allen, V. L.: *Power in Trade Unions*, London, Longman Green, 1954; Brown, H. P.: *The Origins of Trade Unions Power*, Oxford, Clarendon Press, 1983.

²⁸ Migsch, E.: *Die absolut geschützte Rechtsstellung des Arbeitnehmers*, München–Salzburg, Fink Verlag, 1972.

²⁹ Az angol jogban az *Unfair Terms in Consumer Contracts Regulations* alkalmazásával összefüggésben lásd Collins, H.: Legal response to the standard form contract of employment, *ILJ*, 2007, No. 1, 2–18. o., 11–15 o.; Watson, L.: Employees and the Unfair Contract Terms Act, *ILJ*, 1995, No. 4, 323–336. o.; Freedland, M.: *The Personal Employment Contract*, Oxford University Press, Oxford, 2003, 190–192. o. Az esetjogról lásd tipikusan *Brigden v. American Express Bank Ltd.*, 2000, IRLR (QBD); Stone, R.: *The Modern Law of Contract*, London, Cavendish, 2002, 235. o. A német jogban átfogóan: Gotthard, M.: *Arbeitsrecht nach Schuldrechtsreform*, München, Beck, 2003, 5–19. o.; Annuß, G.: Der Arbeitnehmer ist kein Verbraucher!, *NJW*, 2002, 2844–2846. o.; Fiebig, A.: Der Arbeitnehmer als Verbraucher, *DB*, 2002, 1608–1610. o.

túlnyomó többségében azonban nem ez az elv érvényesül, hanem a kollektív szerződés személyi hatálya – a munkáltató szintjén megkötött kollektív szerződés esetében – kiterjed a munkáltatóval munkajogviszonyban álló munkavállalóra.³⁰ Azontúl, hogy ez az elv áttöri a képviseleti jog tartalmát, tekintetbe veszi azt, hogy a munkáltató mintegy természetes alanya a kollektív szerződésnek, és ennek megfelelően a *corporate unit* elve érvényesül a kollektív szerződés személyi hatályának meghatározásánál. Ezzel szemben sajátos jogi konstrukció tartja magát a német jogban. A tarifaszervezet munkafeltételeket tartalmazó normái (*Individualnormen*)³¹ tekintetében a tarifális kötöttség alapja a kétoldalú tagsági viszony. Ez közelebből azt jelenti, hogy a tarifaszervezetnek ez a része csak az azt megkötő szakszervezet tagjaira terjed ki.³² A gyakorlatban azonban a jelzett normák hatálya kiterjed azokra a munkavállalókra is, akik nem tagjai a tarifaszervezetnek. Ennek a gyakorlatnak az elméleti alátámasztása a klasszikus magánjog intézményrendszerén alapul. A munkajog segítségével hívta a BGB 328. §-át, amely a harmadik személy javára szóló szerződésről rendelkezik. Megjegyzendő még, hogy a jogalkotó elutasította a szakszervezetek azon törekvését, hogy törvény rögzítse a munkáltató azon köteletségét, hogy csak a tarifaszervezetet kötő szakszervezet tagjai tekintetében alkalmazza a kollektív megállapodás munkafeltételeket tartalmazó normáit.³³

A kollektív szerződés személyi hatályának említett problematikája mellett a szakszervezeteknek mint társadalmi, illetve civil szervezeteknek a szoros értelemben vett képviseleti struktúrára alapuló értelmezése egyéb területeken is megtörik. Több ország szabályozása az egyes szakszervezeti jogok gyakorlásával összefüggésben megkülönbözteti a tagság és a munkavállaló fogalmát. Ez volt megfigyelhető a korábbi magyar Mt.-ben is, és hasonló disztinkció található a hatályos Mt. 272. § (6) és (7) bekezdésében is. Ennek a jelenségnek az elemzése viszont már átvezet a szakszervezetek jogpolitikai megítéléséhez.

1.1.4. A szakszervezet jogi természetének megítélése jogpolitikai megközelítés alapján

Kiindulópontként ismét az szolgálhat, hogy a szakszervezet az általános egyesülési jog alapján kialakított társadalmi szervezet. A szakszervezet sajátos rendeltetése, célhoz kötöttsége a munkavállalók szociális és gazdasági érdekeinek védelme. Ez a rendeltetés viszont nem csupán a társadalmi szervezet jogdogmatikai, képviseleti megközelítését

³⁰ Dokumente 1983: Tarifverträge im Recht der Europäischen Gemeinschaft, *EU Dokumente*, 1983.

³¹ Ezek a normák a leglényegesebbek, ugyanis ezek tartalmazzák a munkajogviszony létesítésére és megszüntetésére, valamint annak tartalmára vonatkozó tarifális rendelkezéseket. Lásd MünchArbR/Löwisch 1992, § 260. RdNr. 1; Däubler W.: *Tarifvertragsrecht*, Baden-Baden, Nomos, 1993, 125. o.; Zöllner, W.–Loritz, K.: *Arbeitsrecht*, München, Beck, 1992, 347–348. o.

³² MünchArbR/Löwisch 1992, § 260. RdNr. 1.

³³ Dokumente 1983, 1983, 31. o.

követeli meg, hanem a szakszervezet jogpolitikai jelentőségének feltárását is, amely – véleményem szerint – nem egy jogintézmény tekintetében felülírja a képviseleti struktúrát.

A szakszervezetek jogpolitikai alapon történő visszaszorítása, majd elismerése és a közjoghoz való mellérendelése összefügg az egyesülési jog viszonylag késői elismerésével, illetve annak kodifikált alapjogként való megjelenésével.³⁴ Az általános egyesülési jog egyik megjelenési formája, a szakszervezetek kialakulása még nagyobb ellenállást váltott ki a mindenkori hatalomból, hiszen e szövetkezések léte, a munkásérdekek kifejezése nyilvánvalóan kötődött a szocialista, majd később nem egy helyütt a korai kommunista ideológiához.³⁵

A szakmai szerveződéseknek a későbbi nemzetközi dokumentumokban való megjelenése jogpolitikai szempontból kiemelkedő jelentőségű. Ebben a tekintetben meghatározó a Philadelphiai Nyilatkozat tartalma, amelynek értelmében „az egyesülési szabadság elvének elismerése a munkakörülmények javításának és a béke megteremtésének egyik eszköze”. Ez közelebről azt is jelenti, hogy mind a munkaadói, mind a munkavállalói koalíciók kiemelt társadalmi szervezetek, mint ahogyan erre a magyar Alkotmánybíróság is rámutatott.³⁶

A munkáltatói és a munkavállalói koalícióknak rendkívül jelentős szerepe van az ún. szociális párbeszéd területén.³⁷ A szociális párbeszéd intézménye az Európai Közösség kialakulásának kezdeti szakaszában alapvetően bipartit jellegű volt, később egyre inkább a tripartit konzultációk felé toldott el. A munkaadói és munkavállalói érdek-képviselői szervezetek ebben a közjogi jellegű szerepben rendkívül lényeges tényezői a jogpolitikának, ami túlnyomó részben a közösségi jog átvétele során ölt testet. Ennek lényege az, hogy a szociális partnerek közvetve alakíthatják az egyes irányelvek tartalmát. A korábbiakban említett keretmegállapodások mellett jó néhány irányelv ad lehetőséget az elsődleges tartalomtól való bizonyos eltérésre, aminek az oka az, hogy az irányelvek többsége ún. minimálstandardokat tartalmaz. Jó példa erre a munkaidő megszervezésének egyes kérdéseiről szóló 2008/33/EK irányelv. A szociális partnerek által kötött megállapodásoknak ezen eltérések vonatkozásában fontos szerep jut. A másik irányelv, amelyben a szociális partnerek befolyása erős, a munkaerő-kölcsönzésről szóló 2008/104/EK irányelv, amelyben éppen az egyenlő bánásmód alapelvétől történő bizonyos eltérés lehetséges a szociális partnerekkel történő konzultációt követően, illetve kollektív szerződések által.

³⁴ Halmi G.–Tóth A. L.: *Emberi jogok*, Budapest, Osiris, 2003, 51. o.

³⁵ Ezzel összefüggésben jegyzem meg, hogy ez a kötődés nem volt kizárólagos, mint ahogyan ezt a francia szakszervezetek története is példázza. Lásd Krieger, G.: *Das französische Tarifvertragsrecht*, Heidelberg, Decker & Müller, 1991, 61–66. o.; Péliissier, J.: La fonction syndicale dans l'entreprise, *DS*, No. 41, 1984.

³⁶ 124/2008. (X. 14.) AB.

³⁷ Ladó M.–Tóth F.: *Helyzetkép az érdekegyeztetésről, 1990–1994*, Budapest, ÉT Titkárság, 1996; Héthy L.–Ónódi I.: *A Gazdasági és Szociális Tanács, 2004–2007*, Budapest, Szociális és Gazdasági Hivatal, 2008; Héthy L.: *Civil beszéd vagy „párt-beszéd”?*, Budapest, Napvilág Kiadó, 2010. Nemzetközi viszonylatban lásd Hepple, B.: *European Social Dialogue – Alibi or Opportunity?*, London, The Institute of Employment Rights, 1993.

Összefoglalásképpen megállapítható, hogy a munkáltatói és a munkavállalói koalíciók jogpolitikai szerepe e szervezeteknek az általános egyesülési jogból adódó lehetőségeken túli jelentőséget kölcsönöz. Ebből következően a szakszervezet is kiemelt társadalmi szervezet, amelynek a szorosabb értelemben vett tagsági képviselőtől általában a munkavállalói gazdasági és szociális érdekek védelme is a feladata. Nem véletlen, hogy a német jogban az ún. koalíciós tarifális rendszert – szemben az üzemi alkotmány által biztosított részvételi rendszerrel – a legális konfrontáció eszközeként is nevezik.³⁸

1.2. A szakszervezet kollektív szerződéskötési képessége

1.2.1. A kollektív szerződéskötés képességének megítélése az egyesülési jog szempontjából

A legtöbb ország jogalkotása és jogalkalmazása a koalícióknak általában a legtágabb fogalmát ismeri el, és a koalíciókat védelemben részesíti függetlenül attól, hogy rendelkeznek-e kollektív szerződéskötési képességgel vagy sem.³⁹ Ez közelebbről azt jelenti, hogy a koalíciók rendeltetése a munka- és gazdasági feltételek saját felelősséggel és lényegében mindenfajta állami befolyás nélkül való alakítása. Ebből következően ezek a koalíciók közfeladatot látnak el, amely miatt az alkotmány különleges státuszt biztosít számukra. A koalíciók egyik legfontosabb feladata a kollektív megállapodások megkötése, illetve az erre való törekvés, és ennek következtében tevékenységük nemcsak az egyes polgárok egyéni szféráját érinti, hanem jelentős hatással van a közösség szociális és gazdasági életére, körülményeire is. Ebből következően az Alaptörvény messzemenően, de korántsem korlátlanul biztosítja a koalíciók tevékenységét.

A koalíciós szabadság és a kollektív szerződés integráns része a francia munkajognak is. Ami a koalíciós szabadság alkotmányos bázisát illeti, találóz az a megjegyzés, hogy általában a munkajog sokáig „árnyékban” volt, és csak a legújabb időszakban történt némi változás. Ennek talán az is az oka, hogy a francia alkotmányok – kellő alapjogi bázis birtokában – az államberendezkedésre koncentráltak. Az alkotmány alapján mindenkinek joga van az érdekeit szervezett akciók által megvédeni, és joga van saját választása alapján e szervezetekhez csatlakozni.⁴⁰ A koalíciós szabadság alkotmányos alapját a *Conseil*

³⁸ Staudinger/Richardi, 1989, Vorbem. zu §§ 611. skk. RdNr. 832–833. o.

³⁹ Lásd a német alkotmánybíróság erre vonatkozó döntését: „Artikel 9. Abs. 3 GG schützt auch die Koalitionen als solche”, BVerfGE 4, 96. o. (Hutfabrikant).

⁴⁰ „*Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix.*” E helyütt nem térek ki arra a vitára, amely még az 1990-es években sem tisztázódott arra vonatkozóan, hogy a preambulumban valamennyi rendelkezése alkalmazható-e a hatályos alkotmányban, vagy csak azok, amelyek napjainkban is alkalmasak arra, hogy kellő pontosítással a hatályos jog alapján képezzék. Ennek a vitának munkajogi aktualitását egyébként az *action syndicale* kifejezés adta, amelyben precizírozást igényelt. A jogalkalmazás a későbbiekben azonban megvonta a szervezeti akciók

constitutionelle több döntésében megerősítette.⁴¹ Összefoglalásképpen elmondható, hogy a koalíciós szabadság alkotmányos bázisa teljes egészében biztosított.⁴² A koalíció alapvető rendeltetése a francia jogban is a tagok szociális és gazdasági érdekeinek védelme, amelynek egyik legfontosabb eszköze a kollektív megállapodások megkötése.

Az angol munkajogban a *common law* a kollektív önszerveződésnek (*collective self-organisation*) sokáig hátráltatója volt. Találóképpen a megállapítás akár napjainkra is: „*if the trade unions did not appear able in practice to exploit monopoly power, neither were they credited with much bargaining power.*”⁴³ Ez a minősítés egyrészt jól tükrözi többek között a francia és az angol jog megközelítését a koalíciók elismerésének és minősítésének különbségénél, másrészt utal arra, hogy a *common law* hatása több volt, mint a kontinentális jog szerződéses szabadsága individualitásának érvényre juttatása.⁴⁴ Ez a megközelítés a XIX. század elejére szelődött, majd később bekövetkezett az angol munkajog dekriminalizációja.⁴⁵ A szakszervezet fogalmát az 1992. évi *Trade Union and Labour Relations (Consolidations) Act* [a továbbiakban: TULR(C)RA] 1. cikkelye tartalmazza. Ennek értelmében a *trade union* olyan állandó vagy akár ideiglenes szervezet, amely teljesen vagy túlnyomó részben a munkavállalók egy vagy több ismérve szerint meghatározott csoportjából áll, és amelynek legfőbb szándéka, hogy a szervezet és a munkáltatók vagy munkáltatói szövetségek közötti viszonyokat szabályozza. A *trade union* legaldefiniációja jelentősen szűkül az alábbi formula által: „...whose principal purposes include the regulation of relations between workers of that description or those descriptions and employers and employers' associations...” Ez közelebről azt jelenti, hogy a szakszervezetnek „need to engage in the »regulations of relationship«” – ez lényegesen több, mint általában valamilyen egyszerű politikai, szakmapolitikai tevékenység kifejtése, amellyel legfeljebb befolyást gyakorolhat a kollektív munkajogi kapcsolatokra.⁴⁶ Ennek az értelmezésnek lényeges eleme a következő. Azontúl, hogy az „általános politikai aktivitás” nem elégséges, a hivatkozott formula arra is utal, hogy

fogalmi kereteit. Lásd erről Verdier, J. M.: *Syndicats et droit syndical – Traité du travail*, Paris, Dalloz, 1987, No. 44.

⁴¹ Lásd Décision No. 80-127 DC des 19 et 20 janvier 1981 – Loi renforçant et protégeant la liberté des personnes; 82-144 DC du octobre 1982 – Loi relative au développement des institutions représentatives du personnel; 83-162 DC du 20 juillet 1983 – Loi relative à la démocratisation du secteur public.

⁴² Lásd erről Aliprantis, N.: *La place de la convention collective dans la hiérarchie des normes (Thèse Strasbourg)*, Paris, Dalloz, 1980, 96–98. o.

⁴³ Brown, H. P.: *The Origins of Trade Unions Power*, Oxford, Clarendon Press, 1983, 21. o.

⁴⁴ Történetileg a szerveződések (*conspirations*) tiltása feltűnően hamar bekövetkezett. Az első formális munkajogi statútumok az 1349-ből származó *Ordinance of Labourers*, és az 1350-ben kiadott *Statute of Labourers* voltak. Ezeknek későbbi – és a jogfejlődést évszázadokra meghatározó – követője volt az 1563. évi *Statute of Artificers*. Jellemző volt mindannak a tiltása, ami a bérek, a feltételek meghatározására irányuló közösségi törekvésnek minősült, és ezek a tényállások a korabeli büntetőjog hatálya alá tartoztak. Lásd különösen *R. v. Journeymen-Tailors of Cambridge*, 1721, 8 Mod 10.

⁴⁵ *A the decriminalisation of labour law* kifejezést használja Deakin, S.–Morris, S. G.: *Labour Law*, London, Butterworths, 1998, 9. o.

⁴⁶ Morris, S. G.–Archer, Th.: *Collective Labour Law*, Oxford, Oxford University Press, 2000, 700. o.

e szervezetek nem kerülhetik el a munkafeltételekre vonatkozó kollektív tárgyalások lefolytatását.

A leírtakból az alábbiak következnek. A szakszervezetek – a már említetteknek megfelelően – kiemelt társadalmi szervezetnek minősülnek, és kimondva-kimondatlanul közjogi funkciót is betöltenek. Legfontosabb feladatuk a másik oldallal – a munkaadói szervezetekkel – a munkafeltételek alakítása, amely elsősorban kollektív szerződések által lehetséges.

Ezen a ponton azonban ketté kell választanunk a szakszervezeteket mint olyan szervezeteket, amelyek az egyesülési jog alapján megalakulnak, és rendeltetésüknek megfelelően védik a munkavállalók szociális és gazdasági érdekeit, és mint olyan szervezeteket, amelyek rendelkeznek azzal a képességgel, hogy a másik oldallal megfelelő szintű kollektív szerződést kössenek. A szakszervezetek mint társadalmi szervezetek léte önmagában ugyanis nem feltételezi a kollektív szerződéskötési képességet. Valamilyen többlet kell az egyesülési jog adta megalakulási szabadságnál – olyan többlet, amely megfelelő szinten felhatalmazást ad a szakszervezetnek ahhoz, hogy a másik fél legalábbis ne tudja elhárítani a kollektív szerződés megkötésére irányuló tárgyalási ajánlatot. Mielőtt a kollektív szerződéskötési képesség jogi természetét az általa létrehozott jogügylet oldaláról vizsgálom, indokolt ezt a képességet az általános egyesülési jog alapján elemezni.

A szakszervezeteknek sajátos tevékenységet kell folytatniuk a munkavállalók szociális és gazdasági érdekeinek védelmében. A munkafeltételek alakítása ugyanis nem képzelhető el a másik fél, nevezetesen a munkáltatói koalíciókkal való együttműködés nélkül. Korántsem mellékes, hogy ez az együttműködés milyen súlyú felek között jön létre, aminek egyébiránt jelentősége van a szakszervezetek függetlensége szempontjából is. A szakszervezetek kollektív szerződéskötési képessége ebből a szempontból egy bizonyos felhatalmazást, elismertséget jelent, amit a magyar jogban a reprezentativitás kifejezéssel illetnek. Ez a felhatalmazás többlet jelent az ún. negatív tilalmi preventív klauzula minimális követelményénél. Ez ugyanis azt jelenti, hogy e szervezetek megfelelő működéséhez nem lehet semmilyen többletkövetelményt kötni, amely nincs összefüggésben a szervezet rendeltetészerű működésével. A támogatottság, illetve a reprezentativitás azonban éppen azt a célt szolgálja, hogy egymással megfelelő szinten lévő koalíciók tárgyalhassanak és kössenek megállapodást.

A kollektív szerződéskötési képesség meghatározására egységes megoldás nem alakult ki. Ebben szinte országonként eltérő szerepe van a jogalkotásnak és a jogalkalmazásnak, ugyanakkor mindegyikben kifejezésre jut az a többlet, amellyel ezeknek a szervezeteknek rendelkezniük kell.

A német jogban a kollektív szerződéskötési képesség (*Tariffähigkeit*) fogalmának legális definíciója nincs. A kollektív szerződésről szóló törvény (*Tarifvertragsgesetz*, a továbbiakban: TVG) 2. §-a a szakszervezeteket, az egyes munkáltatókat és a munkaadói szövetségeket tarifális partnereknek ismeri el. Ez azonban nem jelenti azt, hogy a szakszervezet – mint ilyen – pusztán megalakulásánál fogva rendelkezne ezzel a képességgel. A szövetségi munkaügyi bíróság (Bundesarbeitsgericht, a továbbiakban: BAG) – annak ellenére, hogy sem a TVG, sem más törvény nem szól a szakszervezet fogalmáról – vi-

szonylag korán határozott megkülönböztetést tett általában a koalíciók és a szakszervezetek között.⁴⁷ A jogalkalmazás felfogása szerint egy munkavállalói érdek-képviselői szervezet csak abban az esetben minősíthető tarifaképesnek, ha rendelkezésére áll egy ún. *soziale Mächtigkeit*.⁴⁸ Erre a sajátos hatalomra a BAG szerint éppen azért van szükség, hogy egy sajátos környezetben, nevezetesen az ellenérdekű féllel való tárgyalások folyamatában, saját tagjai szociális és gazdasági érdekeit ténylegesen védeni tudja, azaz ne csupán formális tárgyalásokat folytasson, és ne tartalmatlan megállapodások szülessenek. A szociális hatalom egzakt fogalmát a jogalkalmazás sem adja meg, felsorol viszont néhány olyan kritériumot, amelyek szükségesek e hatalom megszerzéséhez. Az egyik nyilvánvalóan a koalíció létszáma. A második további lényeges ismérv a szervezet finansziális háttere, amely az ellenérdekű féllel történő konfliktus esetén nélkülözhetetlen. A jogalkalmazás álláspontja szerint a tarifaképességhez elengedhetetlen egy szubjektív elem, nevezetesen a tarifaszereződés megkötésére való készség, hajlam (*Tarifwilligkeit*). Ennek megfelelően arról a szervezetről, amelyiknek szabályzata nem tartalmazza feladatként a tarifaszereződés megkötését, illetve az arra való törekvést, nem feltételezhető, hogy tagjai erre felhatalmazták. Így egy esetlegesen megkötött kollektív megállapodás kötőereje is kétséges lehet. Ezzel a kritériummal összefüggésben korábban vitás volt azoknak a szervezeteknek a megítélése, amelyek tudatosan kizárták tarifaképességüket. Az uralkodó álláspont szerint ebben az esetben a koalíció még rendelkezhet potenciális *Tarifberechtigunggal*, azonban tarifális képességgel már nem.⁴⁹ A BAG által kialakított és meglehetősen következetesen alkalmazott kritériumrendszer sokáig nem került viták kereszttüzébe, habár az irodalomban néhányan megkérdőjelezték a koalíció és a szakszervezet fogalmi szétválasztásának megalapozottságát.⁵⁰

⁴⁷ Lásd többek között BAG AP Nr. 25 zu § 2 TVG; BAG AP Nr. 30, 32, 34, 36, 38, 39 zu § 2 TVG. Újabb: BAG I ABR 33/78; BAG I ABR 32/83; BAG I ABR 22/85. A legújabbak közül lásd BAG AP Nr. 55 zu § 2 TVG.

⁴⁸ Lásd erről részletesen Hemmen, G.: *Durchsetzungsfähigkeit als Kriterium für den Gewerkschaftsbegriff im Tarifvertragsrecht*, Münster, Waxmann, 1988.

⁴⁹ Erről a problémáról lásd Richardi, R.: *Kollektivgewalt und Individualwille bei der Gestaltung des Arbeitsverhältnisses*, München, Beck, 1968, 153–157. o.

⁵⁰ Lásd különösen Däubler, W.–Hege, H.: *Koalitionsfreiheit*, Baden-Baden, Nomos, 1976, RdNr. 101–146. o.; Däubler, W.: *Tarifvertragsrecht*, Baden-Baden, Nomos, 1993, 71–78. o. Megjegyzendő, hogy ebből következően Däubler bizonyos tekintetben vitatja az ún. *ad hoc* koalíciók tarifaszereződési képességének teljes tagadását is. Lásd Däubler, W.: *Tarifvertragsrecht*, Baden-Baden, Nomos, 1993, 673–674. o. Lényeges áttörést egy olyan ügy hozott, amelyben a BAG szintén elutasította a munkavállalói érdek-képviselői szervezet kérelmét. Ezt követően élt a szervezet alkotmányos panasszal. Az alkotmánybíróság a panaszt megalapozatlannak találta és elutasította. A testület elutasító határozatát azzal indokolta, hogy a kérelmező szervezet a TVG 2. § (1) bekezdése értelmében nem minősül szakszervezetnek, mert nem rendelkezik ún. szervezeti, szövetségi hatalommal (*Verbandsmacht*). Ez pedig elengedhetetlen a nyomásgyakorláshoz, az ellenérdekű féllel való tárgyaláshoz – ahhoz, hogy tárgyalási ajánlatát ténylegesen képes legyen érvényesíteni. Az alkotmánybíróság ebből az alapvető követelményből kiindulva rögzítette, hogy a GG 9. cikkelyének (3) bekezdése a koalíciós szabadságnak csak a lényegi magját, a központi elemét biztosítja és védi. Magát a tarifális képességet ennek megfelelően a mindenkori társadalmi valósághoz kell viszonyítani. Ebből egyrészt az következik, hogy az alaptörvény magát a koalíciós szabadságot nem a tarifális képességtől teszi függővé, másrészt viszont az, hogy önmagában nem mindegyik koalíció rendelkezik tarifális képességgel. Ez a képesség ugyanis azt je-

A német joghoz képest a francia jogban jóval nagyobb szerepe van a jogalkotásnak a szakszervezetek reprezentativitásának meghatározásában. A reprezentativitásnak materiális és formális kritériumai vannak, amelyek között a jogalkotó konkordanciát igyekezett kialakítani. A materiális ismérvek végeredményben nem különböznek a hagyományos követelményektől. Így ezen belül az egyik legfontosabb mennyiségi kritérium a taglétszám, pontosabban a taglétszám alapján képviselt erő.⁵¹ A taglétszámmal, illetve az ebből származó hatalommal összefüggésben vizsgálendő az adott szervezet pénzügyi háttere, amely szintén lényeges az ellenérdekű féllel való tárgyalások, esetleges konfliktushelyzetek feloldása során. A mennyiségi követelmények között szerepel az ún. *audience*,⁵² más kifejezéssel élve a szakszervezeteknek a kollektíva általi meghallgatása.⁵³ Ezeket a kritériumokat – a német joghoz hasonlóan – akár a jogalkalmazás is kialakíthatta volna. E kritériumoknak azonban az egyes szinteken más jelentésük és értelmük van – ezeket azonban a jogalkotás, jelesül a *Code du Travail* határozza meg.⁵⁴ A francia munkajogban a reprezentativitás meghatározásának talán legjellegzetesebb vonása, hogy a jogalkotás igazolta a magángazdaságban működő legnagyobb öt szakszervezet reprezentativitását (*représentativité propre*). A koalíciós rendszer igazi stabilitását – már-már központosított felépítését – az ún. származtatott reprezentativitás (*représentativité dérivée*) elismerése jelentette. Ennek lényege, hogy mindazok a szakszervezetek tarifaképesek, amelyek csatlakoztak az öt nagy, államilag reprezentatívnek minősülő szervezethez. A rendszer – különösen az *Aoruo*x-reform részeként 1982-ben bevezetett törvény óta – látványosan kettészakadt. Míg ugyanis a szakszervezeti fililáléknak saját reprezentativitásuk hiányában is vélelmezi a jog ezt a képességet – *praesumptio iuris et de iure* –, addig a többi, nem csatlakozott, alapvetően munkahelyi szintű szakszervezetnek igazolnia kell reprezentativitását (*représentativité prouvée*). Ennek a megkülönböztetésnek a kollektív szerződéskötési képesség szempontjából az a jelentősége, hogy munkahelyi szinten gyakorlatilag a munkáltató döntésétől függ, hogy az ott magát képviselő szakszervezetet reprezentatívnek ismeri-e el vagy sem. Természetesen a munkáltató döntése ellen jogorvoslattal lehet élni a rendes bíróság előtt. Ezzel szemben az említett csúcshoz tartozó szervezetekhez való csatlakozás eleve megadja az érintett munkahelyi szakszervezetnek a reprezentativitást.

lenti, hogy az adott koalíció képes arra, hogy az állami szabályozás által szabadon hagyott területeket kollektív megállapodásokkal ki tudja tölteni. Lásd BVerfGE 58, 233 – Zu den Voraussetzungen der Tariffähigkeit einer Arbeitnehmer-Koalition.

⁵¹ E követelmény fontossága lemérhető a Conseil d'État döntéseiben is. Lásd CE 15 décembre 1954; CE 17 juin 1960; CE 26 octobre 1973. Megjegyzendő ugyanakkor, hogy a jogalkalmazás a taglétszámot, illetve az ebből származó szervezeti erőt meglehetősen rugalmasan, az adott körülményeknek és az ellenérdekű fél pozíciójának és nem utolsósorban az érintett szakszervezet kívánt mozgásterének alapulvételével kezeli. Lásd Krieger, G.: *Das französische Tarifvertragsrecht*, Heidelberg, Decker & Müller, 1991, 44–45. o.

⁵² Péliissier, J.–Supiot, A.–Jeammaud, A.: *Droit du travail*, Paris, Dalloz, 2002, 650. o.; Krieger *Das französische Tarifvertragsrecht*, Heidelberg, Decker & Müller, 1991, 45–46. o.

⁵³ Gamillscheg, F.: *Tarifverträge über die Organisation der Betriebsverfassung [In FS für W. Herschel]*, München, C. H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung, 1982, 111. o.

⁵⁴ CT L 2121-1.

Az angol jog a kollektív szerződésalkötési képesség, pontosabban a tárgyalások lefolytatásának munkáltatói „kötelezésére” a *recognition of the trade union* intézményét dolgozta ki.⁵⁵ Míg a német jog döntően a jogalkalmazásra, a francia jog pedig a jogalkotásra bízta ezt a feladatot, az angol megoldás kompromisszum a *common law* és a *legislation* között. A szakszervezetek elismerésének és így tarifális képességének elsődleges módja a megállapodás (*recognition agreement*). Ebben a megállapodásban a felek a kölcsönös együttműködés elvén kifejezik a kollektív szerződés megkötésére vonatkozó szándékukat, és általában kijelölik azokat a témákat, amelyeket a kollektív megállapodásnak tartalmaznia kell.⁵⁶ Az önkéntes megállapodás (*voluntary recognition*) mellett létezik a szakszervezetek törvény általi elismerése (*statutory recognition*), amelyre akkor kerül sor, ha a munkáltató visszautasítja a szakszervezet elismerés iránti kérelmét, vagy a felek között nem jön létre a fentiekben érintett megállapodás. Ebben az eljárásban meghatározó szerepe van a *Central Arbitration Committee*-nek (a továbbiakban: CAC). A munkavállalói szakmai szervezetek ugyanis ehhez fordulhatnak az elismerés megadásáért. Az eljárás az alábbi főbb elemekből áll. A szakmai szervezetnek mindenekelőtt a munkáltató felé kell kérelmét beterjesztenie, ez a további eljárás érvényességi feltétele. Ezt követően fordulhat a szakszervezet a munkáltató elutasító válaszát tartalmazó kérelemmel a CAC-hoz. A bizottságnak ezt követően azt kell eldöntenie, hogy a kérelmező szakszervezet független-e és megfelel-e azoknak a követelményeknek, amelyek alapján megállapítható, hogy mint szervezeti egység (*bargaining unit*) jogosult-e kollektív megállapodás megkötésére. A részletek mellőzésével e helyütt csupán azt jegyzem meg, hogy a munkáltatót az elismerési eljárás egész folyamatában terheli az együttműködési köteletség mind a szakszervezet, mind a CAC felé.⁵⁷ Milyen következményekkel jár, ha a szakszervezet a *Certificateur Officiel*-től megkapja az igazolást?⁵⁸ A hatás a gyakorlatban meglehetősen átalakította a szakszervezetek és a munkáltatók kapcsolatrendszerét. Annak ellenére, hogy az angol jogban nincs kifejezett kollektív szerződésalkötési kényszer, a szakszervezetek certifikációja – azaz kollektív szerződésalkötési képességének elismerése – esetén a munkáltatónak rendkívül nehéz a kollektív megállapodás elől kitérnie.⁵⁹ Általában kimutatható, hogy a CAC eljárása következményeképpen többnyire megszületnek a megállapodások.

⁵⁵ A TULR(C)A 1978. cikkelye rendelkezik a kollektív szerződés alanyairól, valamint az alanyi minőség feltételeiről.

⁵⁶ Ilyen megállapodásmintát mutat be Morris, S. G.–Archer, Th.: *Collective Labour Law*, Oxford, Oxford University Press, 2000, 593–596. o.

⁵⁷ Lásd erről részletesen Lourie, J.: *Trade Union Recognition*, House of Commons Library, Research Paper No. 00/55, May 2000.

⁵⁸ Ennek részleteit lásd Statutory Instrument 2000, No. 1300, The Trade Union Recognition (Method of Collective Bargaining) Order 2000.

⁵⁹ Az igazolástól számítva a feleknek lehetőségük van a tárgyalások megkezdésére. Abban az esetben, ha a megállapodás valamilyen ok miatt nehézségbe ütközik, a szakszervezet kérelemmel fordulhat a CAC-hoz, annak közreműködését, segítségét kérve. Amennyiben így sem sikerül megkötni a megállapodást, a CAC meghatározott módszereket ajánl a feleknek, amelyek betartásával megállapodást köthetnek. A CAC ezen túl meghatározhatja azokat a témaköröket, amelyekben ajánlatos a feleknek megállapodniuk.

Annak ellenére, hogy a kollektív szerződésalkötési képesség elismerésének folyamata lényegesen különbözik egymástól a vizsgált három országban, egy lényeges közös vonás mindegyik megoldásban kimutatható. A szakszervezetek felhatalmazása kapcsolódik rendeltetésükhöz, azaz a koalíciós tevékenység eredményes folytatásához. Ehhez a szakszervezetek magas szintű támogatására van szükség, melynek mérésére nagyjából hasonló kritériumok szolgálnak az egyes országokban. Már itt utalok e kritériumok fontosságára annak fényében, hogy a magyar munkajog egészen a 2012. évi I. törvény hatálybalépéséig teljesen más utat követett.

1.2.2. A kollektív szerződésalkötés képességének megítélése a jogügyleti tan szempontjából

A kollektív szerződésalkötési képesség jogi természete a kollektív szerződés jogi természetével összefüggésben került előtérbe. A kollektív szerződések minősítésével kapcsolatos jogdogmatikai vita elsősorban azokban az országokban – így Németországban és Franciaországban – bontakozott ki, ahol ez az intézmény jogi szabályozásban részesült és meghatározójává vált a munkajog szabályozórendszerének. A német jogban két, egymástól eltérő felfogás létezik, az ún. jogügyleti és a normatan.⁶⁰ Az előbbi lényege úgy fogalmazható meg, hogy a tarifaszereződést megkísérelték a tradicionális jogintézmények segítségével leírni. E teória körében a legrégebb és a legegyszerűbb a képviselők elmélet volt, amelynek értelmében a koalíció nem más, mint a tagok képviselője, „aki” helyettük és nevükben köti a megállapodást. E megoldásnak azonban már a kiindulási pontja is kétséges, hiszen a koalíció létrehozása még nem tartalmaz kollektív megállapodásra való felhatalmazást, továbbá ezzel az elmélettel nem lehet igazolni a kollektív szerződéstől való eltérés lehetőségét az egyéni munkaszerződések által. A jogügyleti tan másik változata az ún. kollektív kötelmi szerződés elmélete. Ennek értelmében a kollektív akarat az individuális akarral szemben elsőbbséget élvez. Emellett a közösség akaratában az is benne van, amit az egyén nem tud vagy nem mer kifejezni. Létezett még az ún. alávetettségi teória, amely rendkívül bonyolult módon azt próbálta igazolni, hogy a felek mintegy alávetik magukat egy harmadik személy „szakértői” akaratának a kollektív megállapodás tartalmának megállapítása során. Végezetül hatásosnak és egyben veszélyesnek minősült az ún. „privát közösségi autonómia” tana, amelyet csakhamar a közösség „kivülről jött erőszakjaként” utasítottak el. Mivel a tarifális jogügyleti tan körébe tartozó megoldások az elmélet számára sem voltak igazolhatók, továbbá nem voltak meggyőzőek a gyakorlatban sem, felerősödtek azok a nézetek, amelyek a kollektív megállapodást az objektív jog részének tekintették. Jellemző, hogy a tarifális autonómiát csakis állami felhatalmazásból, illetve engedélyből vezették le. Ezzel szemben többen hangsúlyozták, hogy a tarifális autonómia éppen nem az államtól függő, mintegy átruházott cselekvési szabadságot jelent, hanem valójában az állami

⁶⁰ A vitát összefoglalja és értékeli Zöllner, W.: *Die Rechtsnatur der Tarifnormen nach deutschem Recht*, Wien, Manzsche Verlags- und Universitätsbuchhandlung, 1966.

szuverenitás egyik szegmensének megtörése. Az ebbe a csoportba tartozó másik teória az alkotmányból vezeti le a felek autonómiáját, és finomított változatában azt rögzíti, hogy a feleknek joguk van meghatározott társadalmi viszonyok rendezésére (*Regelungsbefugnis*), azonban nincs joguk normaalkotásra (*Rechtssetzungsbefugnis*). Mások ugyanakkor ennél továbblépnek, és annak a véleménynek adnak hangot, hogy a tarifális autonómia nem más, mint átruházott jogalkotási feljogosítás. A jelzett vita összefoglalásaképpen uralkodónak tekinthető az az álláspont, amely szerint a jogügyleti tan nem igazolható, ugyanakkor a tarifális normák jogrendszerbeli elhelyezése sem egyértelmű. E nézet szerint a tarifális normák a magánautonómia határán állnak, helyzetük meglehetősen bizonytalan, és ennek megfelelően minden leegyszerűsített következtetés magában hordozhatja az ellenérvek tömegét.⁶¹ Ez a korántsem egyértelmű megfogalmazás a német jogban azért is figyelemre méltó, mert a tarifaszervezők hatálya csak a szerződést megkötő felekre terjed ki, és harmadik személyekre történő kiterjesztése csak állami–közigazgatási–jogi aktussal lehetséges. Mindebből következően a német jogban mégis az a felfogás tekinthető mértékadónak, hogy a tarifális normák nem a feleknek az államtól kapott hatalmi feljogosítottsága, hanem a koalíciós tagságuk autonómiája alapján minősítendőek.⁶² Mindennek megfelelően a kollektív szerződéskötési képesség egy különleges kollektív jogügyleti képességet jelent, ami tartalmában több mint a tradicionális magánjogi szerződési képesség.⁶³

A kollektív szerződés duális tartalma a francia jogrendbe történő beillesztésénél is számos nehézséget jelent. Annak ellenére ugyanis, hogy a kollektív szerződés – mint ilyen – minden kétséget kizárólag szerződés, tényleges hatása miatt mégsem lehet egyetlen tradicionális szerződés ismérvei alá vonni.⁶⁴ Mint ahogy a kollektív szerződéskötési képesség közjogi megközelítésénél láttuk, ez a képesség a francia jogban is túlmutat az egyszerű magánjogi szerződési képességnél. Másképpen fogalmazva: mindkét országban szerződéses alapon alapozású normaalkotásról van szó, ami azonban nem jelenti a közjogi értelemben vett jog(sabály) alkotást.

2. A szakszervezetek szabályozása a magyar munkajogban

2.1. A szakszervezetek jogi természetének ártértékelése a rendszerváltoztatás időszakában

2.1.1. A szakszervezetek depolitizálása

A szakszervezetek jogi természetének meghatározása és jogpolitikai mozgásterének kialakítása a rendszerváltás idején nehezen érthető meg az 1967. évi II. törvény által kialakított

⁶¹ Zöllner, W.: *Die Rechtsnatur der Tarifnormen nach deutschem Recht*, Wien, Manzsche Verlags- und Universitätsbuchhandlung, 1966, 37–38. o.

⁶² Staudinger–Richardi 1989, Vorbem. 923. zu §§ 611. skk.

⁶³ Staudinger–Richardi 1989, Vorbem. 927. zu §§ 611. skk.

⁶⁴ Despax, M.–Rojot, J.: *Labour Law in France*, Deventer–Boston, Kluwer International, 1987, 245. o.

rendszer érintése nélkül. Az ún. „új gazdasági mechanizmus” munkajoga arra törekedett, hogy a munkaszerződés, illetve a munkajogviszony legalább formálisan feleljen meg általában a megállapodás követelményeinek. Rendkívül felemásra sikeredett ugyanakkor a szakszervezetek jogainak szabályozása. A szakszervezetek ugyanis olyan irreálisan erős jogokkal lettek felruházva, amelyek gyakorlása egyenesen megbénította volna a munkáltató működését. A szakszervezeteket megillette az „egyetértés” és a „kifogás” joga. Az előbbi nem más, mint egy adott döntéshez való előzetes hozzájárulási jog, amelynek megtagadása által megbénulhat a munkáltatói döntésmechanizmus. A kifogás joga egy, már meghozott munkáltatói döntés végrehajtását függeszti fel a kifogás alaposságának jogerős elbírálásáig.⁶⁵ Mivel a szabályanyag túlnyomó részben kógens maradt, a kollektív megállapodások sem tölthették be rendeltetésüket. A jogalkotó szándéka szerint a „normatív jellegű”⁶⁶ kollektív szerződéseknek kellett volna – jogszabály által meghatározott körben és keretek között –, „a vállalat és a dolgozók jogaira vonatkozó szabályokat, valamint ezek végrehajtására vonatkozó elveket” szabályozniuk. Ennek az intézménynek a torzulása azonban jól nyomon követhető a munkaügyi miniszter és a SZOT által a kollektív szerződések megkötéséhez kiadott irányelvek, illetve a megállapodások tartalmát meghatározó „tájékoztatók” alapján, amelyek meglehetősen szűkítették a felek mozgásterét.

A szakszervezetek ebben az időszakban – gyakorlatilag a rendszerváltoztatásig – a politikai párt meghosszabbított szervei voltak, amelyek a munkahelyeken és más szinten is alapvetően politikai szerepet játszottak. A Magyar Szakszervezetek Alapszabálya szerint a magyar szakszervezetek a dolgozók tömegszervezetei, amelyek az MSZMP eszmei–politikai irányításával egységes, önálló szervezetekként tevékenykednek. A dokumentum ugyan kiemeli az önkéntességet, de helytálló Sólyom László értékelése, amennyiben e szervezetek tagsága „szociológiai értelemben kényszertagság volt”.⁶⁷ Az egyesülési törvény éppen annak a pluralizmusnak a lehetőségét teremtette meg, amely megszüntette azokat a monolit szervezetre jellemző előjogokat, amelyek később általában a köztestületre lettek jellemzőek.⁶⁸

Bármennyire is ellentmondásos volt az 1967-ben kimunkált modell, mindaddig nem omlott össze, amíg a politikai rendszer is reprezentálni tudta stabilitását, és képes volt a nem piaci mechanizmusok finanszírozására. Az 1980-as évek elejére azonban egyértelművé vált, hogy a központilag tervezett, irányított és dotált gazdaság működésképtelen. A gazdasági rendszerváltást mind a magánjog, mind a közjog területén megjelenő, merőben új intézmények feltűnése jelezte. A magánjogi jogalkotás szabályozta a kisvállalkozásokat, átalakult az állami vállalatok irányítása és vezetése, végezetül a gazdasági társaságokról szóló törvény megjelenése 1988-ban a szocialista munkajog

⁶⁵ Lásd erről részletesen Román L.: *A munkáltatói utasítás érvényessége és hatályossága*, Budapest, Akadémiai Kiadó, 1977, 67–71. o.

⁶⁶ Hágelmayer I.: *A kollektív szerződés alapkérdései*, Budapest, Akadémiai Kiadó, 1979, 302–343. o.

⁶⁷ Sólyom, L.: *Alkotmánybíráskodás Magyarországon*, Budapest, Osiris, 2001, 514. o. A hasonló szervezetek tényleges feladatairól, a politikai rendszerben betöltött tényleges helyzetéről lásd Kornai, 1994.

⁶⁸ Sólyom, 2001, 514. o.

alapintézményeinek rendeltetését kérdőjelezte meg. A szakszervezetek szempontjából meghatározó volt az egyesülési jogról szóló 1989. évi II. törvény. A koalíciós szabadság elismerésével kiépült az érdek-képviselési pluralizmus, amely lehetetlenné tette az Mt. kollektív munkajogi intézményeinek a hagyományos módon történő értelmezését. Ezt a helyzetet már nem lehetett állásfoglalásokkal, iránymutatásokkal kezelni,⁶⁹ hanem új szabályozásra volt szükség. A kollektív munkajog teljes szemléleti átalakulását fémjelzi az 1989-ben megalkotott sztrájk törvény.⁷⁰

Az egyesülési szabadság, illetve az ennek bázisán kialakult koalíciós szabadság nyomán számos szakszervezet jelent meg. Ezek a szervezetek nemcsak a munkáltatóval szemben fogalmazták meg követeléseiket, hanem az egymástól eltérő érdekeiket is kifejezésre juttatták. A szakszervezetek még a szocialista politikai és gazdasági rendszerben megalkotott Mt. jogi környezetében működtek, azonban éppen a pluralizmus miatt elképzelhetlenné vált a korábbi politikai szerep továbbvitele. Erre utaltak a politikaikerekasztal-tárgyalások és mindenekelőtt a gyökeresen megváltozott gazdasági környezet. Az 1990-es évek elejére egyértelművé vált a szakszervezetek depolitizálása. A kérdés már csak az volt, hogy a szakszervezet mint társadalmi szervezet milyen szabályozásban részesüljön.

2.1.2. A szakszervezetek jogállásával kapcsolatos dilemma az 1990-es évek elején

Az 1992. évi XXII. törvény a rendszerváltoztatás folyamatában viszonylag későn született meg. A törvény indokolása kiemeli, hogy a munkaerőpiac a „gazdasági” piac részévé vált, és ezt az Mt.-nek is figyelembe kell venni. Ennek megfelelően a korábbi közigazgatási jellegű szabályozást fel kell váltania egy, a munkaviszony sajátosságainak jobban megfelelő magánjogi szabályozásnak. Az állam jogi beavatkozásának erőteljesen vissza kell vonulnia, a munkaviszony alanyaira nézve kógens jogi szabályozás kizárólag a munkaviszony garanciális tartalmi elemeinek meghatározására, az ún. „minimálstandardok” kijelölésére szorítkozhat. A munkaviszonnyal kapcsolatos egyéb kérdéseket a munkaviszony alanyainak – a munkáltatónak és a munkavállalónak – kell megállapodás útján elrendeznie. Az állam tehát ebben a megváltozott szituációban már nem tulajdonosi, hanem közrendvédelmi funkciója alapján szabályoz.⁷¹

A jogalkotó ugyanakkor bizonyos aggályának is hangot adott. Az Indokolás szerint „fel kell készülni azonban arra is, hogy mind a helyi, mind a középszintű kollektív megállapodások csak fokozatosan jönnek létre”. Ezért az így keletkező űrt a jogalkotónak diszpozitív szabályokkal kell kitöltenie. Lényeges azonban, hogy „a kollektív szerződésekre vár az a feladat, hogy a munkavállalók számára kedvezőbb szabályokat megalkossák”.

⁶⁹ Lásd a 8005/1989. (MüK. 17.) tájékoztatót a szakszervezeti jogok gyakorlásáról, valamint a 8001/1990. (MüK. 16.) tájékoztatót a munkavállalói érdekképviselések munkajogi jogállásáról.

⁷⁰ 1989. évi VII. törvény.

⁷¹ Az 1992. évi XXII. törvény Általános Indokolása.

Látható, hogy a rendszerváltoztatás munkajoga elkötelezett volt a megállapodások, különösen a kollektív szerződések regulatív funkciójának erősítése terén. Ez a törekvése azonban kudarcot vallott, és ebben – többek között – a szakszervezetekre vonatkozó szabályozás is szerepet játszott. Az első kérdés a szakszervezeti tevékenység mozgásteré volt. Az Mt. a korábbi hagyományokra való tekintettel alapvető követelményként határozta meg a szakszervezetek munkahelyi szintű tevékenységét. Úgy is fogalmazhatunk, hogy a szakszervezeti munka elsődleges színtere a munkaszervezet lett. A korábbi Mt.-nek ez a megoldása a magyar munkajogban magától értetődő volt, azonban nem minden országban működnek a szakszervezetek ilyen konstrukció alapján. Jó példa erre a német munkajog, amelyben az ún. *Zutrittsrecht*, azaz a munkahelyre történő „belépés” joga rendkívül sok vitát indukált.⁷² Néhány európai országban – így Franciaországban és Olaszországban – a szakszervezetek részére általában a munkavállalói létszámtól függően áll rendelkezésre meghatározott idő a munkahelyen történő érdek-képviseleti tevékenység gyakorlására.⁷³

A szakszervezetek a korábbi Mt. 19. §-ban rögzített szabállyal különös jogi természettel rendelkező társadalmi szervezetekké váltak. A jogalkotó ugyanis ehhez a jogszabályhelyhez sajátos kollektív jogviszonyt rendelt a munkáltató és a szakszervezet között. Ez közelebbről azt jelentette, hogy a munkáltatónak meghatározott kötelességei voltak a szakszervezettel szemben. Ha ezeket nem teljesítette, jognyilatkozatának, illetve intézkedésének súlyos következményei voltak. Megmaradt ugyanis a szakszervezeti kifogásolási jog, amely a munkáltató tervezett intézkedésének végrehajtását felfüggesztette a kifogás alaposságának jogerős elbírálásáig. Ehhez jöttek még a munkáltatónak az üzemi tanáccsal szemben fennálló hasonló tárgyú kötelességei, amelyek teljesítésének elmaradása esetén a munkáltató intézkedése (jognyilatkozata) egyenesen érvénytelen volt.

Összefoglalva megállapítható, hogy a szakszervezetek munkahelyi jelenléte – mint magától értetődő mozgástér – több olyan problémát hozott felszínre, amelyek a későbbi magyar munkajogot beárnyékolták. Többek között ennek tudható be, hogy a magyar munkajognak valójában mind a mai napig nem alakult ki a kontraktuális alapozású jogforrási rendszere, azaz a kollektív szerződéseknek a munkajogviszony tartalmára csekély befolyása van. Ehhez jön még a munkavállalóra kedvezőbb szabály alkalmazása elvének félreértése.⁷⁴ Mindebből következően a munkáltatókban nem mutatkozott kész-

⁷² A probléma egyébiránt 1965-től datálódik, amikor lezajlott a szakszervezeti tagtoborzásról (*Mitgliederwerbung*) szóló vita. A Szövetségi Alkotmánybíróság a szakszervezetnek ezt a tevékenységét „a dolog természetéből” levezetve olyanakk minősítette, amelyek gyakorlása bizonyos körülmények között elengedhetetlen a munkahelyeken. Ez a tevékenység azonban csak a munka megkezdése előtt, illetve annak befejezése után, valamint a munkaközi szünetekben illeti meg a szakszervezeteket. Találunk azonban ezzel ellentétes döntést is, nevezetesen a szakszervezeti propagandával összefüggésben, amennyiben a Szövetségi Munkaügyi Bíróság arra az álláspontra jutott, hogy ha a szakszervezet rendelkezésére állnak egyéb eszközök (például posta, sajtó), nem indokolt a munkahelyen belüli ilyen jellegű tevékenység türeése a munkáltató által. Vö. BVerfGE 28, 295. o. (*Mitgliederwerbung I*).

⁷³ Lásd ezzel összefüggésben az ILO 135. számú egyezményét.

⁷⁴ Belling, D.: *Das Günstigkeitsprinzip im Arbeitsrecht*, Berlin, Duncker & Humblot, 1983; Aliprantis, N.: *La place de la convention collective dans la hiérarchie des normes (Thèse Strasbourg)*, Paris, Dalloz, 1980.

ség a kollektív szerződések megkötésére, a szakszervezetek pedig nem voltak képesek a munkáltató tárgyalási kötelességét a kollektív megállapodások szintjére emelni.⁷⁵ Ez a probléma újabb problémát vet fel: ha a szakszervezet társadalmi szervezet, mennyiben indokolt, illetve szükségszerű a szabályozása?

2.1.3. A szakszervezeti jogok szabályozásának kialakítása: lehetőség vagy kényszer?

A fentiekben utaltam arra, hogy a szakszervezetek szabályozása egyes országokban megtalálható az Mt.-ben, illetve más törvényekben, míg más országokban ez hiányzik. A szabályozás szükségességét, illetve kényszerét e helyütt a magyar munkajog szögéből vizsgálom. Az 1967. évi II. törvény nem csupán részletesen szabályozta a szakszervezeteknek „e törvénnyel” kapcsolatos jogait, hanem olyan irreális jogokat is rögzített, amelyek elsősorban jogpolitikailag demonstrálták a szakszervezetek erejét, tényleges gyakorlásuk nem került előtérbe. Az 1992. évi XXII. törvény előkészítése során a szakszervezetek mozgásterének kialakítása során felmerült a szakszervezetek Mt.-beli elhelyezésének problematikája. Az akkori diskusszió az alábbiak miatt érdekes napjainkban is. Amennyiben a jogalkotó részletesen nem szabályozza a szakszervezet jogait, úgy e szervezet – mint társadalmi szervezet – olyan pozíciót tud magának kivívni, amelyet az említett reprezentativitása alapján az ellenérdekű oldal már nem tud annulálni. Természetesen ezt a spontán megszerzett jogkört (vagy inkább hatalmi lehetőséget) befolyásolják a nemzetközi egyezmények, valamint az EU munkajoga. Emellett a munkavállalói képviselőknek a jogalkotó az átfogó szabályozás hiányában is lényeges jogokat biztosít az egyes jogintézményekhez rendelt munkáltatói kötelességek rögzítése

⁷⁵ A rendszer kudarcát jól mutatja az Mt. 1999. évi módosítása. Ennek értelmében, az Mt. 31. § (2) bekezdése szerint, ha a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet nincs, a munkáltató és az üzemi tanács a 30. § a) pontjában megállapított kérdéseket üzemi megállapodásban szabályozhatja. Az Mt. 30. § a) pontja a kollektív szerződés tartalmának normatív részére vonatkozik. Ennek megfelelően az üzemi tanács a munkáltatóval mindazokban a kérdésekben megegyezhet, amelyek a munkajogviszonyból származó jogokat és kötelességeket, azok gyakorlását, illetve teljesítésének módjait, továbbá a rájuk vonatkozó eljárás rendjét érintik. A kollektív szerződés normatív részének legfontosabb eleme nyilvánvalóan a tarifális bérben, a bérfejlesztésben történő megállapodás, ami a kollektív munkajog dualista struktúrájában a szakszervezet feladata, egyszerűen azért, mert ebben a képletben a szakszervezet rendelkezik azokkal az eszközökkel, amelyek őt – megfelelő feltételek esetén – valódi tárgyalópartnerre teszik. Ennek a módosításnak az indoka egyértelmű volt. 1999-ben ugyanis a Munka Törvénykönyve szabályozásának tartalma és jellege jelentősen megváltozott. Ennek lényege az volt, hogy a korábban, az Mt. 13. §-ában rögzített relatív diszpozitivitás helyett a jogalkotó számos kétoldalú diszpozitív szabályt alkotott, különös tekintettel a munkaidő szabályozására. Ez azt jelentette, hogy ahol kollektív szerződés volt hatályban, a felek a munkaidő rugalmasabb felhasználása érdekében megállapodhattak a munkavállaló hátrányára is (lásd munkaidőkeret hossza, túlmunka éves mértékének maximuma stb.). Ahol nem volt szakszervezet – akár a munkáltató ellenállása miatt –, nem volt lehetőség kollektív szerződés kötésére és így az ebben rejlő előnyök kihasználására. A jogalkotó a kollektív szerződés alanyi körének kiterjesztésével ezt a hiányt próbálta kitölteni. Ez a konstrukció 2002. július 2-áig volt hatályban. Hasonló megoldást alkalmaz a hatályos Mt. is, lényegében azonos okokra hivatkozva.

révén.⁷⁶ Abban az esetben viszont, ha a jogalkotó részletesen szabályozza a szakszervezetek mozgásterét és jogait, sajátos jogviszonyt létesít a munkáltató (a munkáltatói szövetségek) és a szakszervezetek között.

Mivel az 1992. évi Mt. a munkáltató és a szakszervezet közötti jogviszony szabályozása mellett döntött, az alábbi kérdések merültek fel. A munkáltató és a szakszervezet jogviszonyától el lehet-e térni, azaz köthető-e olyan kollektív szerződés, amely például a szakszervezeteknek többletjogokat biztosít az Mt.-hez képest? Továbbá: amennyiben a munkáltató bizonyos kötelességeit megsérti (pl. tájékoztatási kötelesség), milyen jogkövetkezményekkel kell számolnia? Mivel egyes szakszervezeti jogok gyakorlását a munkáltató (itt elsősorban a gazdasági társaságra gondolok) lehetetlenné tette, kollektív megállapodásban lehet-e korlátozni vagy éppen kizárni ezeket a jogokat?

Ezeknek a kérdéseknek a megválaszolása az 1992. évi Mt. eredeti tartalma alapján lehetséges, azonban e problémák dogmatikai háttere legalábbis kétséges. A korábbi Mt. szabályozása ugyanis meglehetősen behatárolta a szakszervezetek mozgásterét, emiatt a munkáltatók a szakszervezetek részére kedvezőbb megállapodásokat a későbbiekben nem akartak megkötni. Az eredeti szövegezésben még találhatóak *lex imperfecta* szabályok, amelyek később – a szakszervezetek és az üzemi tanácsok párhuzamos szabályozásával – megszűntek, a munkáltatót még nehezebb helyzetbe hozva. Ami a kifogás jogát illeti, átvétele az 1967. évi Mt.-ből inkább jogpolitikai megfontolásokon alapult, mintsem jogdogmatikai alapokon, és a korábbi Mt. fennállása alatt léte mindig is vitatott volt.

Összefoglalásképpen megfogalmazható, hogy a szakszervezetek szabályozása az 1992. évi törvényben egyszerre volt kényszer és lehetőség. Kényszer annyiban, hogy az 1990-es évek elején a gazdasági folyamatok (elsősorban a privatizáció miatt előállott struktúra- és szemléletváltozás), valamint a politikai hozzáállás miatt megfelelő szabályozás hiányában a szakszervezeteknek semmilyen lehetősége nem lett volna a munkajogviszony tartalmának befolyásolására.⁷⁷ A szabályozás ezzel együtt biztosította a munkáltató, a szakszervezet és a mindenkori kormány viszonylag konzolidált együttműködését, amit egyes időszakokban mindhárom fél vereségként élt meg.

2.2. A szakszervezetek kollektív szerződéskötési képessége a régi Mt. alapján: a 22-es csapdája

2.2.1. A régi Mt. 33. § oka és tartalma

A kollektív szerződéskötési képesség meghatározása több szempontból is nehéz feladat elé állította a jogalkotót. Mivel az Mt. normái az ún. minimálstandardokat tartalmaz-

⁷⁶ Lásd különösen a csoportos létszámcsökkenés és a munkáltató személyében bekövetkező változás intézményét.

⁷⁷ Igaz később volt olyan helyzet is, amikor a szakszervezetek éppen a szabályozás ellen tiltakoztak, mondván, hogy a leendő szabályozás a szakszervezeteknek a háttérben kialakult mozgásterét csökkenti (lásd a leltárhianyért való munkavállalói felelősség szabályozásának történetét).

ták, a jogalkotó a kollektív szerződés intézményét azáltal vélte erősíthetőnek, hogy a munkavállalói oldal kollektív szerződéskötési képességét részletesen szabályozta. Az Mt. indokolása kiemelte, hogy nem tesz különbséget munkaszervezeti szint feletti és munkaszervezeti szintű kollektív szerződés között, azonban ebben a tekintetben minőségében eltérő módon határozta meg a szerződéskötési képességet.

Az Mt. 32. §-a – mintegy általános szabályként – csupán azt rögzíti, hogy kollektív szerződés kötésére az a szakszervezet, illetve az a munkáltatói érdek-képviselői szervezet jogosult, amely érdek-képviselői tevékenységében a kollektív szerződést kötő másik féllel szemben független. E megfogalmazás alapján könnyen az a következtetés vonható le, hogy ágazati szinten egy adott munkaadói szövetség (vagy akár több munkaadó) azzal a szakszervezettel köt kollektív szerződést, amelyekkel akar. Nyilvánvalóan a piaci törvényszerűségeknek megfelelően nagy valószínűséggel ilyen szabályozás mellett egymásnak megfelelő súlyú felek kötnek szerződést, de elképzelhető, hogy megfelelő kontroll nélkül ez a szabályozás feszültségeket okozott volna. A jogalkotó ugyanis azt a különös kritériumrendszert, amely közvetlenül nem vezethető le a koalíciós szabadságból, de a kollektív szerződés megkötéséhez közvetve szükséges, nem rendezte. Az természetesen más kérdés, hogy nem a jogi szabályozás volt az oka a csekély számú ágazati kollektív szerződés megkötésének.

A munkáltatói szintű kollektív szerződések esetében a jogalkotó az ismertetett módszertől teljesen eltérő megoldást választott. Az Mt. 33. §-a szerint: ha a munkáltatónál egy szakszervezet képvisellel rendelkezik, abban az esetben van kollektív szerződéskötési képessége, amennyiben jelöltjei az üzemi tanácsi választáson a leadott szavazatok több mint ötven százalékát megszerezték. Amennyiben az adott munkáltatónál több szakszervezet is rendelkezik képvisellel, két megoldás jöhet szóba. A jogalkotó szándéka arra irányult, hogy a nagyobb munkavállalói támogatottság elérése érdekében a szakszervezetek alkossanak koalíciót. Ezt fejezi ki a (3) bekezdés kissé kategorikusnak tűnő szabálya, amely szerint: ha a munkáltatónál több szakszervezet rendelkezik képvisellel, a kollektív szerződést valamennyi szakszervezet együttesen kötheti meg. Ennek feltétele, hogy e szakszervezetek jelöltjei az üzemi tanácsi választáson együttesen megszerezzék a leadott szavazatok több mint felét. Amennyiben erre az együttes kollektív szerződéskötésre nincs mód, úgy az Mt. 29. § (2) bekezdése alapján reprezentatívnek minősülő szakszervezetek együttesen köthetik meg a kollektív szerződést, de ennek is feltétele, hogy e szakszervezetek jelöltjei teljesítsék az üzemi tanácsi választásra előírt kvótát. A másik megoldás szerint: ha a reprezentatív szakszervezetek együttes kollektív szerződéskötése nem lehetséges, úgy egy szakszervezet is megkötheti a munkáltatóval a kollektív szerződést, azonban ennek feltétele, hogy az adott szakszervezet jelöltjei az üzemi tanácsi választáson a leadott szavazatok több mint hatvanöt százalékát szerezzék meg.

Ez a megoldás azon túl, hogy több elvarratlan szálát hagyott maga után, koncepcionális tévedésnek minősült. Az Mt. 33. §-a önmagában az alábbi problémákat foglalta magában. A rendelkezés feltételrendszerében és sorrendjében is kógens volt. Ez a gyakorlatban több alkalommal egyenesen megbénította a kollektív szerződéskötést, különösen a 33.

§ (3) és (4) bekezdésének vonatkozásában.⁷⁸ Ennél is súlyosabban esett latba a kollektív szerződéskötési képesség kritériumának megítélése. A hazai szabályozásban az üzemi tanácsi választáson elért eredmény az egyedüli kritérium. Ez egyben azt is jelentette, hogy a kollektív szerződéskötési képesség meghatározásánál nem a koalíció rendeltetéséhez kötődő ismérvek számítanak. Ebben a rendszerben – tegyük hozzá: szükségszerűen – szóba sem kerül a taglétszám, a pénzügyi háttér, az esetleges nyomásgyakorlás (a reális tárgyalóképesség).

Ez a megoldás a magyar kollektív munkajog struktúrájára figyelemmel indokolatlan volt és veszélyeket rejtett magában. A jogalkotó számára a német (és valamennyire az osztrák) munkajogi modell szolgált példaként, amelyben a koalíciós tarifális és az üzemi alkotmányjogi rendszert intézményesen szétválasztották. A német *Tariffähigkeit* meghatározása közvetlenül független az üzemi alkotmányjogtól. A kollektív szerződéskötési képesség meghatározásával kapcsolatban az 1992. évi Mt. megalkotása idején, a szakszervezeti pluralizmus kialakulásának kezdeti stádiumában, szintén olyan kritériumok felállítására lett volna szükség, amelyek viszonylag pontosan mérhetővé tehetők volna az egyes szakszervezetek támogatottságát, azonban ez a gyakorlatban lehetetlen volt ebben az időszakban. Az elfogadott konstrukció viszont ellentétben állt a koalíciók rendeltetésével és a kollektív munkajog egészének torzításához vezetett. Jól mutatja ezt a korábbi Mt. 33. és 65. §-ának képtelen összefonódása.

2.2.2. A reprezentativitás heterogén ismérvei

Kétséges az ún. reprezentativitás és a kollektív szerződéskötési képesség keveredése, valamint látszólagos szétválasztása, ami valójában azonban ezek fogalmi azonosítása. Az 1992. évi Mt. látszólag a kifogás joga gyakorlásának tekintetében határozza meg a reprezentativitás ismérvét. Ennek értelmében reprezentatívnak azt a szakszervezetet kell tekinteni, amelynek jelöltjei az üzemi tanács választásán a leadott szavazatok legalább 10 százalékát megszerzik. Mivel azonban ez a kritérium egy adott esetben nem bizonyult „megfelelőnek”, a jogalkotó akként döntött, hogy reprezentatívnak kell tekinteni azt a szakszervezetet is, amelynek tagja a munkáltató azonos foglalkozási csoporthoz (szakmához) tartozó munkavállalóinak legalább kétharmada. Látható, hogy az ún. reprezentativitás aktuálpolitikai okok miatt minőségében eltérő tényállásokhoz kötődik

⁷⁸ Egyik meghatározó, stratégiai jelentőségű vállalkozásunknál az Mt. 33. § (4) bekezdése szerint a reprezentatív szakszervezeteknek együttesen kellett volna kollektív szerződést kötni. Három reprezentatív szakszervezet közül kettő jelöltjei elérték az üzemi tanácsi tagságra leadott szavazatok több mint felét. A harmadik reprezentatív szakszervezet azonban nem kívánta az adott tartalommal a kollektív szerződést aláírni. Mivel a jogalkalmazás a hivatkozott rendelkezést szorosan értelmezte, a két szakszervezet által aláírt kollektív szerződés nem volt érvényes. Ebből könnyen az is következhet, hogy szélsőséges esetben két 45%-ban reprezentatív szakszervezet kollektív szerződéskötési szándékát egy 10%-os reprezentativitással rendelkező szakszervezet megakadályozhatja.

– minden dogmatikai megfontolás hiányában. Ez a rendelkezés ezen túlmenően furcsa megoldásokhoz is vezethetett volna. Ennek alapján ugyanis egy rendkívül csekély létszámú szakszervezet, amennyiben tagjainak kétharmada azonos foglalkozási csoportból kerül ki, szintén ugyanolyan reprezentativitással rendelkezik, mint az a szakszervezet, amely az üzemi tanácsi választáson méreteti meg magát.

A reprezentativitásnak a kollektív szerződéskötési képességtől történt mesterséges szétválasztása, valamint a reprezentativitás kritériumainak szinte tetszőleges meghatározása azért valósulhatott meg, mert a jogalkotó nem volt abban a helyzetben, hogy a kollektív munkajog egyik legfontosabb intézményét, a kollektív szerződéskötési képességet a koalíció rendeltetésének megfelelően határozza meg. Ennek a képességnek az üzemi tanácsi választás eredményéhez kötése átmenetileg akár elfogadható is lett volna. Azonban az így kialakult *status quó*t a későbbiekben már senki nem akarta megbolygatni, azaz egy teljesen mesterséges, úgymond rendszeridegen megoldás konzerválódott. A kollektív munkajog – más okok miatt is – mind a mai napig nem volt képes rendeltetésének megfelelően működni, egyes elemeit kizárólag a jogalkotó éppen aktuális akarata mozgatta, meglehetősen öntörvényszerű módon. Ebben a rendszerben a szakszervezetek sem koalíciós tevékenységüket végezték, mint ahogyan ezt az érdekegyeztetés története is mutatja.⁷⁹

2.2.3. A régi Mt. 33. és 65. §-ainak anomáliája

A rendszerváltoztatást követő munkajogi rendszer lényegi anomáliája az 1992. évi Mt. 33. és 65. § (1) bekezdésének összevetéséből olvasható ki. A korábbi Mt. 33. §-a értelmében a kollektív szerződéskötési képesség – a (6) bekezdés kivételével – az üzemi tanács választásának eredményéhez kötődött. A (6) bekezdés értelmében, ha a (2), illetve (3) bekezdésben foglalt esetekben a szakszervezet, illetve a szakszervezetek jelöltjei az üzemi tanács választásán a szavazatok több mint felét nem szerzik meg, a kollektív szerződés megkötésére irányuló tárgyalást le lehet folytatni, de a kollektív szerződés megkötéséhez szükséges lesz a munkavállalók jóváhagyása. A munkavállalóknak erről szavazni kell. A szavazás akkor érvényes, ha ezen az üzemi tanács választására jogosult munkavállalók több mint fele részt vesz.

Másképpen fogalmazva: amennyiben egy munkáltatónál bármilyen okból nem volt üzemi tanács, az ott esetleg képvisellel rendelkező szakszervezetnek gyakorlatilag nem volt kollektív szerződéskötési képessége. A munkavállalóra kedvezőbb munkafeltételek alkalmazásának a 13. §-ban szabályozott elve miatt a munkáltatóknak nem állt érdekében kollektív szerződést kötni kollektív szerződéskötési képességgel nem rendelkező szakszervezetekkel. A jogalkotó erre később sem ösztönözte a munkáltatót, inkább teret adott az üzemi tanáccsal való megállapodás megkötésének. Az adott szakszervezetnek

⁷⁹ Ladó M.–Tóth F.: *Helyzetkép az érdekegyeztetésről, 1990–1994*, Budapest, ÉT Titkárság, 1996; Héthy L.–Ónódi I.: *A Gazdasági és Szociális Tanács, 2004–2007*, Budapest, Szociális és Gazdasági Hivatal, 2008; Héthy L.: *Civil beszéd vagy „párt-beszéd”?*, Budapest, Napvilág Kiadó, 2010.

tehát alapvető érdeke fűződött az üzemi tanácsi választáshoz és a szakszervezet által állított jelöltek sikeréhez. Ez már önmagában is megalapozta a kollektív munkajog két eleme közötti strukturális és funkcionális összemosódást.

A vizsgált struktúra másik oldalán az Mt. 65. § (1) bekezdése állt, amelynek története komikusnak minősíthető. A szöveg szerkezete eredetileg az alábbi volt: „az üzemi tanácsot együttdöntési jog illeti meg a kollektív szerződésben meghatározott jóléti célú pénzeszközök hasznosítása, illetve az ilyen jellegű intézmények és ingatlanok felhasználása tekintetében.” E megfogalmazással összefüggésben óhatatlanul felmerül a kérdés: miért szükséges az üzemi tanács e jogköre gyakorlásához a kollektív szerződés létét, illetve tartalmát feltételként meghatározni.⁸⁰ Ezt az álláspontot a jogalkalmazás nem erősítette meg. A Legfelsőbb Bíróság álláspontja szerint ugyanis az üzemi tanács együttdöntési joga a jóléti célra rendelt, illetve ténylegesen ilyen célt szolgáló intézmények, ingatlanok hasznosítása tekintetében abban az esetben is fennállt, ha erről kollektív szerződés nem rendelkezett.⁸¹ Az üzemi tanácsok és a szakszervezetek között vitát váltott ki a jogalkotás és a jogalkalmazás eltérő álláspontja, amelyet a jogszabály módosítása követett. Az Mt. 2007. évi módosítását követően⁸² az új szöveg szerkezete az alábbi volt: „az üzemi tanácsot együttdöntési jog illeti meg a kollektív szerződésben meghatározott jóléti célú a) pénzeszközök felhasználása, illetve b) intézmények és ingatlanok hasznosítása tekintetében.”

A szöveg indokolása szerint „a törvényben szereplő módosítás szövegszerű változást nem jelent, csupán a gyakorlat számára egyértelműsíti, hogy a »kollektív szerződésben meghatározott« feltétel mind a jóléti célú ingatlanokra, mind az ilyen pénzeszközökre vonatkozik. Ennek érdekében a)–b) pontra tagolja a rendelkezés szövegét”. Amennyiben tehát az üzemi tanácsi választások eredményesek voltak a szakszervezetek szempontjából, olyan tartalommal kell a kollektív szerződést megkötni, hogy a jóléti célú pénzeszközök, illetve az ilyen jellegű pénzeszközök mértéke, száma, értéke, rendeltetése stb. a kollektív szerződésben szerepeljen. Ennek hiányában a munkáltató az üzemi tanács bevonása nélkül dönthetett.⁸³

⁸⁰ Ezzel kapcsolatban az Mt. indokolása csupán az alábbiakat rögzítette: „...az üzemi tanácsnak a kollektív szerződésben már meghatározott szociális és jóléti célú pénzeszközök felhasználásával kapcsolatban van együttdöntési joga. Az ezen kívül eső döntéseit a munkáltató önállóan hozhatja meg.”

⁸¹ Legf. Bír. Mfv. II. 10.292/2004. sz. EBH 2004, 1148. o.

⁸² Lásd a 2007. évi XIX. törvény 1. §-át.

⁸³ A jogalkotó ezt a folyamatot az Mt. 165. § (1) bekezdésével támasztja alá, amelynek értelmében a munkáltató támogathatja a munkavállalók kulturális, jóléti, egészségügyi szükségleteinek kielégítését, életkörülményeik javítását. A támogatásokat, illetve ezek mértékét a kollektív szerződés határozza meg, de a munkáltató a munkavállaló részére ezen túlmenően is támogatást nyújthat. A törvénynek ez a rendelkezése, továbbá kissé anakronisztikus indokolása is zavart okoz. A jogalkotó álláspontja szerint ugyanis „a szociális támogatások formáját, illetve összmértékét normatív módon határozzák meg. Ennek formája a kollektív szerződés. A munkáltató ilyen juttatásokra nem köteles, de ha ilyen célra és nem egyedi ügyekre pénzt különít el, kollektív szerződés szabályozása szükséges”. Attól eltekintve, hogy a jogalkotó nem ad választ arra a kérdésre, hogy mi a teendő abban az esetben, ha nincs kollektív szerződés, sőt szakszervezet sincs, amely megköthette volna a kollektív szerződést, ez az értelmezés

Összefoglalásképpen: a korábbi Mt. a kollektív munkajog működésképtelen rendszerét tartotta fenn, amelyben az egymástól minőségében különböző két elem összemosódott. Ehhez járult még a munkáltatói kötelességek párhuzamos teljesítésének lehetősége az Mt. 21. § (2) és a 65. § (3) bekezdése szerint, és mindkettő elmulasztásához rendkívül súlyos következmények társultak. Ebben a rendszerben nagy szerepe volt ez érdekegyeztetésnek, hiszen a szakszervezetek megpróbálták a lehető legmagasabb szinten érvényesíteni érdekeiket – az adott időszakban nem csekély sikerrel. Ezt a folyamatot mintegy megakasztotta az Alkotmánybíróság 124/2008. (X. 14.) AB határozata, amely az érdekegyeztetési rendszer legfontosabb pilléreit alkotmányellenesnek nyilvánította és megsemmisítette.⁸⁴

2.3. A szakszervezetek szabályozása a hatályos Mt.-ben

2.3.1. Kiindulási pont: a kollektív munkajog rendeltetésének értékelése

A hatályos Mt. a kollektív munkajogot, és ezen belül a szakszervezetek szerepét, a korábbi felfogáshoz képest koncepciójában értékelte át. A jogalkotó megközelítését a szakszervezetek lényeges visszalépésként értékelték, amely által úgymond kiszervezték őket a munka világából. A korábbi Mt.-hez képest a hangsúlybeli elmozdulás a kollektív munkajog szerkezeti átalakulásában is lemérhető. Az Mt. XIX. fejezete meglehetősen sommás módon – alapjaiban az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció kereteiről szóló 2002/14/EK irányelv szerint – rendelkezik a munkaügyi kapcsolatok általános szabályairól. Ezen belül szól a koalíciós szabadságról is. Ebből a szempontból egyetlen figyelemre méltó rendelkezést találunk az Mt. 231. § (3) bekezdésében, nevezetesen a jogalkotó tartalmában átveszi a korábbi szabályozást a szakszervezetek munkahelyi (munkaszervezeti) jelenlétével kapcsolatban.

Az Mt. ezt követően feltűnő részletességgel szabályozza az üzemi alkotmányjogot, s ennek keretében látszólag nagy hangsúlyt fektet az üzemi tanács jogkörére. Az Mt. 264. §-ban példalózó felsorolását adja azoknak a döntési területeknek, amelyekben a munkáltatónak az intézkedését megelőző legalább 15 nappal ki kell kérnie az üzemi tanács véleményét. Ez a szabály azonban *lex imperfecta*, ugyanis ennek elmulasztásához a jogalkotó semmilyen jogkövetkezményt nem fűz. Nemzetközi összehasonlításban a magyar üzemi alkotmányjogi rendszer – ha egyáltalán beszélhetünk ilyenről – teljesen hatástalan, legalábbis a munkavállalói részvétel és a befolyásolási jogok szempontjából.⁸⁵ Lényeges viszont az Mt. 268. §-a, amely az ún. kollektív szerződést pótló üzemi

ellentétben áll az Mt. 30. §-ának tartalmával, amely a kollektív szerződésnek kötelező tartalmat nem állapít meg.

⁸⁴ Lásd Kiss Gy.: Az Alkotmánybíróság döntése az érdekegyeztetésről szóló törvényjavaslatok tárgyában, *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 2009, 1. szám, 141–148. o.

⁸⁵ Lásd különösen a német üzemi alkotmányjogi (*works council*) rendszert. Vö. Hoyningen-Huene, G.: *Betriebsverfassungsrecht*, München, Beck, 1993.

megállapodásról rendelkezik, gyakorlatilag a korábbi Mt. hasonló megoldásával azonos indokokkal.

A szakszervezet jogait a jogalkotó arra a minimális szintre redukálja, amely általában megillet egy meghatározott cél érdekében működő társadalmi szervezetet. (E helyütt nem érintem a szakszervezeti tisztségviselők védelmére vonatkozó rendelkezést.) A hatályos Mt. szabályozása a munkáltató és a szakszervezet közötti jogviszonyt minimális tartalommal töltötte meg, a szakszervezeti jogokat jószerével csak a tájékoztatáshoz és a konzultációhoz való jog jellemzi.

Mivel sem a koalíciós-tarifális, sem pedig az üzemi alkotmányjogi rendszer nem tartalmaz kellő ellensúlyt a munkáltató egyoldalú alakítási jogával szemben, jó néhány individuális munkajogi intézmény is légüres térben egzisztál, mondhatni érvényesülésük egy szerződéses alapozású jogág rendszerében értelmezhetetlen.⁸⁶ Nem túlzás azt állítani, hogy a hatályos Mt. sem tudta megteremteni az individuális és a kollektív munkajog egységét.

2.3.2. A szakszervezetek jogi természetének megítélése a 2011. évi CLXXV. törvény alapján

Az egyesülési jogról, a közhasznú jogállásról, valamint a civil szervezetek működéséről és támogatásáról szóló 2011. évi CLXXV. törvény alapján a szakszervezet jogállása szerint egyesület. A törvény hatálya a Ptk. szerinti alapítványokra, egyesületekre, valamint a közhasznú szervezetekre, illetve az egyesülési jog alapján létrejött egyéb szervezetekre terjed ki. A szakszervezet a törvény 2. § (6) bekezdésének b) pontja szerint: a szakszervezet – a párttal és a kölcsönös biztosító egyesülettel egyetemben – nem civil szervezet. Az egyesület az egyesülési jog alapján létrehozott szervezet, amelynek különös formáira – a szövetségre, a pártra, a szakszervezetre, továbbá a külön törvény hatálya alá tartozó tevékenységet végző egyesületekre – a törvény az egyesületre vonatkozó rendelkezésektől eltérő szabályokat állapíthat meg. Az egyesület (különös formájú egyesület) nevében nem kell feltüntetni az egyesület típusára vagy formájára vonatkozó elnevezést. Egyesület (különös formájú egyesület) létrehozható és működtethető olyan elnevezéssel is, melyben a szövetség vagy az egyesülési jog gyakorlására utaló egyéb kifejezés szerepel. Lényeges a törvény 5. § (1) bekezdése, amelynek értelmében nem minősül egyesületnek a természetes személyeknek az egyesülési jog alapján létrehozott olyan közössége, amelynek működése nem rendszeres vagy nincs nyilvántartott tagsága, illetve az egyesületre vonatkozó rendelkezésekben meghatározott szervezete.

Mindebből látható, hogy a szakszervezet jogi természete a korábbi szabályozáshoz képest alapvetően nem változott. Indokolt ezzel összefüggésben a Ptk. vonatkozó rendelkezéseit érinteni. A Ptk. 3:63. § értelmében az egyesület a tagok közös, tartós, alapszabályban meghatározott céljának folyamatos megvalósítására létesített, nyilvántartott

⁸⁶ Lásd az Mt. 96. § (1) bekezdésének elemzését.

tagsággal rendelkező jogi személy. Egyesület nem alapítható gazdasági tevékenység céljára. Az egyesület az egyesületi cél megvalósításával közvetlenül összefüggő gazdasági tevékenység végzésére jogosult.

2.3.3. A szakszervezet jogai

A szakszervezetek szabályozásához fűzött indokolás egyértelműen jelzi a koncepcióváltást a korábbi szabályozáshoz képest. A jogszabály előterjesztője az alábbiakat rögzíti:

Míg a törvény a szakszervezet jogállásának általános szabályozása körében (az Alaptörvény keretei között) nem hoz újdonságot a korábbi szabályozáshoz képest, addig alapvetően változtatja meg a szakszervezet ún. munkahelyi szervének (a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezetnek) a helyzetét, illetve a munkáltató e tekintetben érvényesülő kötelezettségeit.

Az indokolás hűen tükrözi a jogalkotó álláspontjának változását. Az Mt.-ből kimaradt két olyan szakszervezeti jog, amely a korábbi szabályozásban lényegesnek számított, ugyanakkor heves viták forrása is volt. Az egyik a korábbi Mt. 25. §-ának (5) bekezdése, a másik a 23. §. Az első tényállás a szakszervezeti tisztségviselők részére járó munkaidő-kedvezmény pénzbeli megváltásának intézménye. Ahhoz, hogy a szakszervezetek a jogukat megfelelően gyakorolhassák, a jogalkotó a szakszervezeti tisztségviselők részére meghatározott kedvezményeket nyújt. A szabályozásnak ezzel a részével különösebb probléma nem vetődik fel, ez az intézmény – ha nem is feltétlenül ezzel a módszerrel és tartalommal – általánosnak tekintendő.⁸⁷ A jogalkotó eredetileg csak a munkaidő-

⁸⁷ Nagy-Britanniában általában megállapodás képezi az alapját, amelynek jelentős lendületet adott az 1971. évi TUC. Emellett az *Advisory, Conciliation and Arbitration Service* (ACAS) kiadott egy olyan dokumentumot, amely ebben a tekintetben a minimális követelményeket fogalmazza meg. Ennek értelmében indokolt, hogy a munkaadók a tisztségviselőket feladataik ellátásának szükséges időtartamára felmentésük a munkavégzés alól, és egyben olyan díjazásban részesítsék őket, mintha munkát végeztek volna. Jellemző, hogy ennek megtagadása miatt az érintett tisztségviselő keresetet nyújthat be az *industrial tribunal*-hoz. Ugyanakkor hangsúlyozandó, hogy a gyakorlatban a felmentés idejére csak abban az esetben jár díjazás, ha a tisztségviselő a saját munkáltatója viszonylatában felmerült érdek-képviseleti tevékenységét látja el, amennyiben viszont például országos szervezet tagja, a kifelé megnyilvánuló tevékenységére csak a munkavégzés alóli felmentést ítélték meg. Németországban a képlet a kollektív munkajog következetes dualizmusa miatt bonyolultabb. A német jog a kedvezmények teljesítését a munkaszervezeti szinten működő üzemi tanácsokra vetítetten végzi el, és ez a megoldás a munkáltató, az üzemi tanács és a szakszervezetek háromszögében nemegyszer vált feszültség forrásává. A szakszervezeti tisztségviselők munkaidő-kedvezménye általában tarifális megállapodás tárgyát képezi, és különösségét az adja, hogy tevékenységüket a gyakorlatban nem egy konkrét munkáltató viszonylatában felmerülő érdekképviselettel összefüggésben fejtik ki. Ugyanakkor a munkaszervezetek keretein belül számos bizottság alakul, amelyekben a szakszervezetek igyekeznek befolyásukat erősíteni. A német munkaadók körében azonban uralkodó álláspontnak tekinthető, hogy a munkaidő-kedvezmény biztosítása főszabályként e bizottságok tevékenységére nem terjed ki. Megjegyzendő ugyanakkor, hogy ezen a területen is számos megállapodás létezik az érintettek között.

kedvezményről rendelkezett.⁸⁸ A vitatott rendelkezés 1995-ben került a törvénybe,⁸⁹ amelyhez a jogalkotó érdemi indokolást nem fűzött. Ez a rendelkezés az egyesülési szabadság munkajogi érvényesülésének alapjaival ellentétes volt, még akkor is, ha a jogalkotó szándéka ezt az összefüggést annak idején nem fogta át. A magánautonómia érvényesülésének követelményére épülő szerződéses elv fenntartása a kollektív munkajog szintjén azonban csak abban az esetben lehetséges, ha az egymással ellentétes érdekeket képviselő koalíciók egymással szemben függetlenek. Az ellentétes érdekeket képviselő szociális partnertől való függetlenség követelménye – mint a koalíció egyik ismertetőjege – egyébiránt levezethető az önkéntesség követelményéből is. A szociális partnerek egymástól való függetlenségének követelménye kifejeződik a nemzetközi munkajogi normákban is. A már tárgyalt ILO 98. számú egyezmény a szervezkedési jog és a kollektív tárgyalási jog elveinek alkalmazásáról részletesen foglalkozik a koalíció befolyásolásának tilalmával.⁹⁰ A külső befolyás tilalmának követelménye azonban nemcsak

Franciaországban a *délégués personnel* tagjai havonta legfeljebb 15 órával rendelkeznek, ezt a munkáltató díjazza is, azonban azt a rendelkezést, miszerint ez nem mehet a munkáltató működésének rovására néhol úgy értelmezték, hogy a munkáltató akadályozta a munkaidőben való kapcsolattartást is. Ettől eltérő módon viszont a *section syndicale* tagjait ilyen jellegű kedvezmény a jogalkalmazás döntése értelmében nem illeti meg.

Olaszországban a *consiglio di fabrica* tagjai fizetett éves szabadságot kapnak, hogy részt vehessenek azoknak a bizottságoknak az ülésein, amelyekbe beválasztották őket, illetve, amennyiben az adott munkavállalót a munkáltatója székhelyétől eltérő városi üzemi tanácsba választották be, ő kérheti a munkáltatótól a tisztség betöltéséhez szükséges idő keresetkiesés nélküli megtérítését. Az ún. üzemi gyűlés (*assemblea*) megtartására évente 10 óra áll rendelkezésre, amelyet a munkaadó díjazásban részesít.

Spanyolországban ebben a tekintetben számos megállapodás létezik, amelyek értelmében a munkavállalók különböző érdek-képviselői szervezetei, illetve intézményei meghatározott havi időkeretet kapnak feladataik ellátására.

Ausztriában, végezetül, az üzemi tanács egy tagját fel kell menteni a munkavégzés alól, amennyiben a munkáltatónál legalább 150 munkavállalót foglalkoztatnak, de ezen a rendelkezésen kívül még számos különféle kedvezmény is megilleti a tisztségviselőket megállapodás alapján.

Lásd erről összefoglalóan: *Szakszervezeti*, 1991, 23–82. o.

⁸⁸ A szabályozás tartalmából nem nehéz kiolvasni azt a szándékot, hogy ahol a munkavállalók szervezettsége lehetővé teszi, a szakszervezeti tisztségviselő olyan mértékű munkaidő-kedvezményben részesüljön, amely megfelel a korábbi rendszerben ismeretes ún. „függetlenített” szakszervezeti tisztségviselő státusának.

⁸⁹ Lásd az 1995. évi LV. törvény 5. § (2) bekezdését.

⁹⁰ Az egyezmény 2. cikkelye értelmében mind a munkavállalók, mind a munkaadók koalícióinak megfelelő védelemben kell részesülniük egymás minden beavatkozása ellen, ami megalakulásukat, tevékenységüket és igazgatásukat illeti, történjék az akár közvetlenül, akár alkalmazottaik vagy tagjaik útján. A cikk értelmezésében beavatkozásnak minősül minden olyan intézkedés, amelynek célja, hogy munkavállalói szervezetet létesítsen egy munkaadó vagy egy munkaadói szervezet ellenőrzése alatt, vagy pénzügyi, illetve egyéb eszközökkel munkavállalói szervezeteket támogasson azzal a szándékkal, hogy e szervezeteket egy munkaadó vagy egy munkaadói szervezet ellenőrzése alá helyezze. Nyilvánvaló, hogy a 25. § (5) bekezdése nem sérti közvetlenül az egyezményben megfogalmazottakat, azonban abban az időszakban, amikor a munkaidő-kedvezmény megváltása a felek megegyezésén alapult, több példa volt arra, hogy a munkáltató egyes szakszervezetekkel hajlandó volt megállapodni, másokkal nem. Ezért utaltam arra, hogy a jogalkotó szándéka nem a szakszervezetek valamiféle munkáltatói befolyásolására irányult, de akarata ellenére ennek a lehetősége később fennállt.

az ellenérdekű partner tekintetében releváns, hanem harmadik személy viszonylatában is. Így a koalíciónak függetlennek kell lennie mindenekelőtt az állam befolyásától. Ez a probléma nem csupán a koalíciós szabadság viszonylatában lényeges, hanem az állam által nyújtott bizonyos támogatások esetén is feszültséget okozhat.

A korábbi Mt. 25. § (5) bekezdésének megítélését a kedvezmény általános rendeltetése szempontjából lehet elvégezni. A kedvezmény nem más, mint a munkavégzési köteletség alóli mentesítés hosszabb-rövidebb időtartamra, amelyre a tisztségviselőt díjazás illeti meg. A jogalkotó nyilvánvalóan abból indult ki, hogy a választott szakszervezeti tisztségviselő a munkáltatóval munkajogviszonyban áll. Ez azonban követelményként nem fogalmazható meg, és nem volt levezethető sem az Etv.-ből (Egyesületi jogról szóló törvény), sem az új egyesületi jogról szóló törvényből. Mindebből következően ez a konstrukció csak abban az esetben lett volna alkalmazható, ha a szakszervezeti tisztségviselő munkajogviszonyban áll, és azzal a munkáltatóval, amellyel a többi tag is munkajogviszonyt létesített.⁹¹ Az intézmény megítélése szempontjából azonban ez csak az egyik probléma. Fontosabb, hogy a munkavégzés alóli mentesítés szintén célhoz kötött volt, amennyiben a kedvezmény indoka az érdek-képviseleti feladatok megfelelő ellátása.⁹² A 25. § (5) bekezdés ezzel szemben a „munkaidő-kedvezményből fel nem használt” időtartam pénzbeli megváltásáról rendelkezik. Ezt az összeget a szakszervezet csak az érdekvédelmi tevékenységével összefüggő célra használhatja fel. Ez a rendelkezés tartalma szerint nem más, mint a munkavállalói koalíció támogatása az ellenérdekű fél által.

Ami a szakszervezeti kifogás jogát illeti, a jogalkotó rögzíti, hogy a törvény ezt az intézményt nem kívánja a továbbiakban fenntartani. Indokként azt hozza fel, hogy a kifogás „alapvetően a szakszervezeteknek a szocialista gazdasági és politikai rendszerben betöltött sajátos szerepére épülő jogintézmény”, valamint „annak törvényben való szabályozása nem fér össze a piacgazdasággal, indokolatlanul és diszfunkcionálisan korlátozza a magánjogi jogállású munkáltató tulajdonosi jogait”. Az Indokolás utal a korábbi gyakorlat által felszínre hozott ellentmondásokra. Lényeges azonban az Indokolás következő mondata: „A törvény ugyanakkor nem zárja ki a kollektív szerződéses megállapodások – e körben korlátozás nélküli – lehetőségeit.” A jogalkotó nyilvánvalóan a kollektív szerződés kötelmi részére utal, amely a kollektív szerződést megkötő felek közötti kapcsolatot rendez.

A szakszervezet egyéb jogait az Mt. 272. §-a tartalmazza. A teljesség igénye nélkül a (4) és az (5) bekezdés tartalmát vizsgálom. A (4) bekezdés értelmében a szakszervezet a munkáltatótól tájékoztatást kérhet a munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatban. A törvény nem határozza meg a „munkaviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdek” fogalmát – amennyiben a felek között van kollektív szerződés, úgy ezt is a kötelmi részben lehet rendezni. A (4) bekezdés megfogalmazása a minimalizálás jó példája, külön tekintettel a 2002/14/EK irányelv

⁹¹ Előfordult, hogy a munkáltató megszüntette a szakszervezeti tisztségviselő munkajogviszonyát, aki ezt követően továbbra is választott szakszervezeti tisztségviselő maradt, és követelte a 19/A. § alapján a korábbi munkáltatójához való belépést.

⁹² Lásd az Mt. 25. §-ához fűzött indokolást.

tartalmára, valamint az üzemi tanáccsal szemben fennálló munkáltatói kötelességek *lex imperfecta* jellegére. Az (5) bekezdés arról rendelkezik, hogy a szakszervezet jogosult a munkáltatói intézkedéssel (döntéssel) vagy annak tervezetével kapcsolatos véleményét a munkáltatóval közölni, ezzel összefüggésben konzultációt kezdeményezni. Ennek a szabálynak csupán egy szépséghibája van, nevezetesen az Mt. nem szabályozza a munkáltatónak a szakszervezetek irányába történő tájékoztatási kötelességét.

A leírtakból az tűnik ki, hogy a szakszervezetek törvényi szabályozása illeszkedik a kollektív munkajog befolyásának csökkentésére irányuló jogalkotói elképzelés egészéhez. Álláspontom szerint ebben a rendszerben nem a szakszervezet szabályozásbeli minimalizálása okoz problémát, hanem a kollektív munkajog egészének a kezelése, különös tekintettel az üzemi alkotmányjogra vonatkozó önmagáért való rendelkezésekre.

2.4. A szakszervezet kollektív szerződéskötési képessége a hatályos Mt. alapján

2.4.1. A koncepcióváltás okai

A korábbi megoldás elemzésének végén arra a következtetésre jutottam, hogy a szakszervezetek kollektív szerződéskötési képességének meghatározása rendszeridegen volt, és gyakorlatilag ellehetetlenítette a kollektív munkajog érvényesülését. A korábbi Mt. szabályozásának semmi köze nem volt a szakszervezetek koalíciószerű működéséhez, ráadásul összemosta a koalíciós tarifális, valamint az üzemi alkotmányjogi rendszert.

A hatályos Mt. előkészítése során egyértelművé vált a koncepcióváltás szükségessége. A jogalkotó célja az volt, hogy közelítsen az európai országokban általában elfogadott kritériumokhoz. Nem lehetett azonban figyelmen kívül hagyni a rendszerváltás óta eltelt időszakot, a szakszervezetek politizálását, illetve depolitizálását. Végül kompromisszumos megoldás született, amelynek a lényege az alábbiakban foglalható össze.

A jogalkotó megkülönbözteti a csak természetes személyekből álló szakszervezetet és a szakszervezeti szövetséget. Az előbbi esetben a szakszervezetnek akkor van kollektív szerződéskötési képessége, ha a munkáltatónál munkajogviszonyban álló tagjainak száma eléri a munkavállalók tíz százalékát. Amennyiben egy ilyen szakszervezettel munkáltatói érdek-képviselési szövetség köt kollektív szerződést, a szakszervezet kollektív szerződéskötési képességéhez az szükséges, hogy a kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkavállalók létszámának 10 százaléka legyen az adott szakszervezet tagja.

Lényeges a 276. § (3) bekezdése, amelynek értelmében amennyiben szakszervezeti szövetség köt kollektív szerződést, szükséges, hogy a munkáltatónál képvisellett rendelkező legalább egy tagszervezete megfeleljen az előzőekben előírt feltételnek és tagszervezetei erre felhatalmazzák.⁹³

⁹³ 2012. évi LXXXVI. törvény 15. § (1).

A jogalkotó további szándéka az volt, hogy a kollektív szerződést kötő szakszervezet magas támogatottsággal rendelkezzen. Az eddigi tapasztalatok azt támasztják alá, hogy azoknál a munkáltatóknál, ahol esély lehet kollektív szerződés megkötésére, több szakszervezet működik. A 276. § (4) bekezdése értelmében a (2) bekezdés szerint kollektív szerződés kötésére jogosult szakszervezetek a kollektív szerződést együttesen köthetik meg.

2.4.2. A koalíció szabadsága versus kényszere

A munkajog dogmatikája és történeti fejlődése azt igazolja, hogy a munkajog csak az individuális és a kollektív relációk egységes szemléletében ábrázolható. A munkajog e két része nem egymástól függetlenül létező és egymáshoz laza szálakkal kapcsolódó joganyag, hanem egymással korrelatív kapcsolatban álló rendszer. Ezzel összefüggésben található az az álláspont, amely szerint az individuális munkajog karakterisztikus példája annak, hogy a magánautonómia szabályozó funkciója elégtelennek bizonyult a szabályozás tárgykörebe tartozó társadalmi viszonyok megjelenítésére. Ezt a „nyilvánvaló alkalmatlanságot” kísérelték meg a kollektív normaanyag eszközeivel megszüntetni, és ez a történelmi jelentőségű kísérlet minden kétséget kizáróan sikerült.⁹⁴ Más vélemény szerint a tulajdonképpeni munkajog megjelenése a kollektív jellegű jogintézmények megjelenéséhez köthető.⁹⁵

Kétségtelen, hogy a jogalkotónak nem kisebb kérdésben kellett döntenie, mint abban, hogy milyen mértékben avatkozik be a felek autonómiájába az egyéni szerződéses relációban. A beavatkozásnak azonban mindenképpen meg kellett történnie, mert csak ezáltal volt remény a szerződéses elv megtartására. Mint ahogyan utaltunk rá, a magánautonómia továbbéléséhez szükség volt a kollektív jogintézmények elismerésére, sőt adott esetben kifejlesztésére. Mivel a munkajog kollektív intézményeinek rendeltetése az, hogy a munkajogviszony alanyainak hatalmi kiegyenlítését fenntartsa, a kollektív munkajog legfontosabb korlátja: célhoz kötöttsége.

Az individuális és a kollektív munkajog intézményeinek korrelációja azt jelenti, hogy mindkettőnek azonos elven – a magánautonómia elvén – kell felépülnie, és ebből következően a „kollektív munkajog” sem léphet túl az egyéni viszonylatokat meghatározó önrendelkezés adta lehetőségeken, attól mintegy nem válhat függetlenné.⁹⁶

A címben megfogalmazott „koalíciós szabadság” kifejezés az alkotmányossággal, a jogállam eszméjével, az alapvető jogokkal áll összefüggésben. A jogállam alapjogi rendszerében a koalíciós – más szóval az egyesülési – szabadság napjainkra megkérdőjelezhetetlen. A koalíciós kényszer ebben a kontextusban azonban nem alkotmányjogi kategória, hanem annak a kifejezésére szolgál, hogy a munkajog egyensúlyi rendszere

⁹⁴ Migsch, E.: *Die absolut geschützte Rechtsstellung des Arbeitnehmers*, München–Salzburg, Fink Verlag, 1972, 12–13. o.

⁹⁵ Camerlynck, G-H.: *Traité de droit du travail*, Paris, Dalloz, 1968, 12. o.

⁹⁶ Kiss Gy.: *A piac és az emberi tényező*, Budapest, Balassi Kiadó, 1995, 168. o.

nem tartható fenn a kollektív munkajog legfontosabb rendszere, a munkavállalói koalíciók nélkül. A hatályos Mt. egyik alapvető célkitűzése volt, hogy a munkajog szerződéses forrásait erősítse, és ehhez kapcsolódóan a kollektív szerződések megkötési feltételeit kialakítsa. Ebből a szempontból a nagy munkavállalói koalíciók létrejötte a magyar munkajog fejlődése szempontjából mindenképpen kívánatos lenne. Úgy tűnik, hogy a magyar szakszervezetek ebbe az irányba már elmozdultak: 2014. december 6-án megalakult a Magyar Szakszervezeti Szövetség.⁹⁷

3. Összefoglalás

A tanulmány címének megfelelően, a hatályos Mt. alapján a szakszervezetek jogdogmatikai helyzetét és jogpolitikai lehetőségeit kíséreltem meg összefoglalni. Az Mt. a szakszervezetek jogállását – egyéb törvényekkel együtt – tisztázta. A jogalkotónak a munkajog szerződéses jogforrásainak megerősítésére tett szándéka több jogintézményben is kifejezésre jutott. Így megváltozott a jogszabály és a kollektív szerződés viszonya, amennyiben főszabályképpen a (kétoldalú) diszpozitivitás érvényesül. Ennek következményeképpen több lehetőség nyílik a felek számára a munkajogviszony tartalmának rugalmasabb alakítására. Lényeges változás következett be a szakszervezetek kollektív szerződéskötési képességének szabályozásában is, amely – álláspontom szerint – nagyobb lehetőséget nyújt a szakszervezeteknek, illetve a szakszervezeti szövetségeknek a kollektív szerződéskötésre irányuló tárgyalások kikényszerítésére, valamint e szerződések megkötésére. Mindebből az a következtetés vonható le, hogy a szakszervezetek jogállása, jogdogmatikai pozíciója alkalmas arra, hogy hatékonyan legyen jelen a munkajogviszony tartalmának alakításában.

A kollektív munkajog szabályozásának egész rendszere azonban jószerével elveszi, illetve lerontja ezt a lehetőséget. A kollektív munkajog szerkezete, a szabályozás megnyitása is jelzi, hogy a jogalkotó nem a szakszervezeteknek, hanem a munkavállalói részvételnek, az ún. üzemi alkotmánynak szán nagyobb szerepet. A szabályozás azonban *lex imperfecta*, ugyanis formálisan tartalmazza azokat az elemeket, amelyek általában a hasonló jellegű szabályozásokban fellelhetők, azonban a munkáltatói mulasztásnak semmilyen magánjogi jogkövetkezménye nincs. Lényeges továbbá, hogy a jogalkotó ismét az üzemi megállapodás intézményét használta fel a kollektív szerződés pótlására.⁹⁸ Ez a módszer már a korábbi Mt. módosítása során is vitát váltott ki, és a jelenlegi megoldás

⁹⁷ Az új szövetség alapító tagjai: az Autonóm Szakszervezetek Szövetsége (ASZSZ), a Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége (MSZOSZ) és a Szakszervezetek Együttműködési Fóruma (SZE). A Szövetség alapszabályának 2. pontja értelmében: „A szövetség célja a szövetséget alkotó tagszervezetek tagjainak (ideértve a tagszervezetekben tagsággal rendelkező egyesületek tagjait is, a továbbiakban együttesen: a tagszervezetek tagjai) foglalkoztatásra irányuló jogviszonyával kapcsolatos érdekeinek előmozdítása és megvédése, valamint a jelenlegi, a leendő és a volt munkavállalók társadalmi, gazdasági, szociális és kulturális érdekeinek átfogó képviselete és érvényesítése.”

⁹⁸ Lásd a korábbi Mt. 1999. évi módosítását.

sem aggálymentes. Ez a szabályozás kétségtelenül hozzájárul az említett diszpozitivitás nyújtotta előnyök kihasználásához, azonban fennáll a veszélye annak, hogy a munkáltató számára egyoldalúan előnyös üzemi megállapodások jönnek létre.

Mindebből levonható az a végső következtetés, hogy a szakszervezetek szabályozása meglehetősen felemásra sikerült, és ebben a helyzetben – jogpolitikai hátszél nélkül – csak a szakszervezeteken múlik, milyen hatékonysággal képesek részt venni a munkafeltételek alakításában.