

Tájékoztató a választott szakszervezeti tisztségviselőt megillető munkajogi védelemről

A választott szakszervezeti tisztséget betöltő munkavállaló munkajogi védelméről a Munka törvénykönyve 273. §-a rendelkezik.

1. A munkajogi védelem rendeltetése

A választott szakszervezeti tisztségviselőket különös munkajogi védelem illeti meg, amelynek célja a tisztségviselőt ebbéli pozíciója miatt érő hátrányos megkülönböztetés megelőzése és így a szakszervezet zavartalan érdek-képviselési tevékenységének biztosítása.

Az EBH2003. 967. ítéletében a bíróság is kimondta, hogy a szakszervezeti tisztségviselőt megillető munkajogi védelem rendeltetése a szakszervezet zavartalan működésének biztosítása, a felsőbb szakszervezet az egyetértési jogát rendeltetésszerűen köteles gyakorolni.

A magyar munkajogi szabályozásban a védelem „tartalmát” az Mt. 273. § (1) bekezdése határozza meg: a munkajogi védelem lényege, hogy egyes, a tisztségviselőt érintő munkáltatói intézkedések megtételéhez a szakszervezet előzetes egyetértése szükséges. A hatályos törvény két ilyen intézkedést sorol fel: ilyen egyrészt a tisztségviselő munkaviszonyának a munkáltató által felmondással történő megszüntetése, másrészt az Mt. 53. §-a szerinti intézkedés, azaz a tisztségviselő munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatása. A régi Mt. 28. § (1) bekezdése előzetes egyetértéshez kötötte a munkaviszony munkáltató általi rendes felmondással történő megszüntetését, valamint a munkavállaló kirendelését, tizenöt munkanapot elérő kiküldetését, a régi Mt. 150. § (1) bekezdésén alapuló más munkáltatónál történő foglalkoztatását, továbbá az átirányítását, ha ez a munkavállaló más munkahelyre való beosztásával járt. Ezekon túlmenően a tisztségviselővel szemben alkalmazandó rendkívüli felmondás előtt előzetesen ki kellett kérni a megfelelő szakszervezeti szerv véleményét, illetve a régi Mt. 109. § szerinti jogkövetkezmény alkalmazásáról, valamint a változó munkahelyre alkalmazott tisztségviselő más munkahelyre való beosztásáról a megfelelő szakszervezeti szervet előzetesen értesíteni kellett. A hatályos törvény sem az előzetes vélemény kikérésének, sem az előzetes értesítés kötelezettségét nem írja elő a munkáltató számára.

A Legfelsőbb Bíróság rámutatott arra, hogy a munkajogi védelem csak a ténylegesen működő szakszervezet tisztségviselőjét illeti meg. Az EBH2000. 239. ítélet szerint a választott szakszervezeti tisztséget betöltő munkavállaló munkajogi védelemre nem tarthat igényt, ha a

szakszervezet a nyilvántartásba történt bejegyzés ellenére ténylegesen nem működik. A BH2000. 320. ítéletben a bíróság kimondta, hogy a hatóságok – szorosan vett kivételtől eltekintve – a szakszervezetek működését nem vizsgálhatják. Ettől eltérően azonban a munkaügyi perben vizsgálni lehet, hogy a szabályszerűen létrejött szakszervezet ténylegesen létezik-e, és ennek következtében a megválasztott tisztségviselőt megilleti-e a jogszabály által előírt védelem.

2. A munkajogi védelem alanya

A védelem a választott szakszervezeti tisztséget betöltő munkavállalót illetheti meg.

A tisztségviselő szabályszerű megválasztásának tényét – vita esetén – a szakszervezetnek kell bizonyítania. Ennek igazolásául szolgálhat például a szakszervezet képviselőjének nyilatkozata, a szakszervezet alapszabálya, a tisztségviselőt megválasztó szerv ülésének jegyzőkönyve stb.

Az EBH 2007. 1631. ítéletben a bíróság megállapította, hogy a tisztségviselő választásának szabályszerűsége a munkaügyi perben nem vitatható. A bíróság szerint a választás szabályszerűségét – minthogy az a szakszervezeti tevékenység körébe tartozik – a munkáltató a munkaügyi perben (eljárásban) nem vitathatja, ezért a választási jegyzőkönyv bemutatásától nem teheti függővé a tájékoztatás figyelembevételét.

A BH2000. 509. ítéletben a bíróság rögzítette, hogy a választott szakszervezeti tisztségviselőt megillető munkajogi védelem már a megválasztás időpontjától fennáll, függetlenül attól, hogy a szabályszerűen megalakított szakszervezet bírósági nyilvántartásba vételére csak utóbb került sor. A munkajogi védelmet ugyanis nem érinti a törvény által a társadalmi szerv számára előírt az a kötelezettség, hogy a megalakulását követően nyilvántartásba vételt kell kérnie; ennek ugyanis a társadalmi szervezet jogi személyiségének keletkezése szempontjából van jelentősége, amely nincs összefüggésben a szakszervezeti tisztségviselő munkajogi védelmével.

3. A közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv

A szakszervezet előzetes egyetértési jogát a közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv gyakorolja.

A közvetlen felsőbb szakszervezeti szervet elsősorban a szakszervezet alapszabálya rögzíti, ennek hiányában a szakszervezet nyilatkozata irányadó. Az EBH2005. 1336. ítéletben a bíróság is kimondta, hogy a szakszervezet a szervezeti rendjét maga jogosult meghatározni, ez magában foglalja az előzetes egyetértési jog gyakorlására jogosult szerv megjelölését is. Ha

a munkáltató az egyetértés megadását kérte a szakszervezettől, és az egyetértését megadta, a munkáltató ennek alapján – általában további vizsgálat nélkül – intézkedhet.

A gyakorlatban a közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv jogát gyakorolhatja például alapszervezeti tisztségviselő esetében az alapszervezet taggyűlése vagy a szakszervezet ügyintéző és képviseleti szerve, az ügyintéző szerv tisztségviselője felett a szakszervezet alapszabály szerinti legfelsőbb szerve, de előfordul, hogy az ágazati vagy országos szakszervezeti szövetséget jelölik meg közvetlen felsőbb szakszervezeti szervként stb.

Ha a választott szakszervezeti tisztséget betöltő munkavállaló munkaviszonyának felmondással történő megszüntetéséhez szükséges egyetértés megadására jogosult szervezet a szakszervezet belső szabályzata nem határozza meg, a bíróság jogszerűen veszi figyelembe a szakszervezet álláspontját és az általa követett gyakorlatot (EBH2000. 238.).

Az Mt. nem írja elő, de az együttműködési és tájékoztatási kötelezettség körében elvárható, hogy a szakszervezet a közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv megnevezéséről és elérhetőségéről tájékoztassa a munkáltatót. Az EBH2009. 2066. ítélet szerint, amennyiben a munkáltató kellő gondossággal megkereste a szakszervezetet a szakszervezeti tisztségviselő munkaviszonyának felmondással való megszüntetéséhez szükséges hozzájárulás megadása iránt, és azt megkapta, a perben nem értékelhető a terhére az, hogy az intézkedő szakszervezeti szerv nem volt jogosult a hozzájárulásra.

4. A munkajogi védelem időtartama

Az Mt. 273. § (2) bekezdése rendelkezik a védelem időtartamáról: a védelem a tisztségviselőt megbízatásának idejére és annak megszűnését követő hat hónapra illeti meg, feltéve, ha a tisztségét legalább tizenkét hónapon át betöltötte. Ahogy arról korábban szó esett, a munkajogi védelem a megválasztás időpontjától fennáll, abban az esetben is, ha a szakszervezet nyilvántartásba vételére csak utóbb kerül sor.

5. A védett tisztségviselők száma

Az Mt. 273. § (3) bekezdése határozza meg, hogy a szakszervezet az egyes munkáltatóknál hány tisztségviselőt jelölhet meg mint védelemre jogosultat. A szakszervezet az Mt. 236. § (2) bekezdésében foglaltak szerint önállóan minősülő telephelyen foglalkoztatott tisztségviselők közül jogosult tisztségviselőt megjelölni, a megjelölhető tisztségviselők száma a telephelyen foglalkoztatott munkavállalók számától függően sávosan nő. Így ha a munkavállalóknak a naptári év első napján a megelőző naptári évre számított átlagos statisztikai létszáma az ötszáz főt nem haladja meg, egy tisztségviselő, ötszáz és ezer fő közti munkavállalói létszám esetén két tisztségviselő, ezer és kétezer fő közt három, kétezer és négyezer fő munkavállaló közt

négy, végül négyezer főt meghaladó munkavállalói létszám esetén öt tisztségviselő jelölhető meg védettként.

Az Mt. 236. § (2) bekezdése alapján önállónak minősül a munkáltató telephelye, ha vezetője az üzemi tanácsot megillető egyes részvételi jogok tekintetében jogkörrel rendelkezik. Megítélésünk szerint, amennyiben az Mt. 262-264. §-ában felsorolt tárgykörök közül akár egyetlen tekintetében is jogkörrel rendelkezik a telephely vezetője, a telephely önállónak minősül. Az Mt. 236. § (2) bekezdése az üzemi tanács választhatósága szempontjából határozza meg az önálló telephely fogalmát, a tisztségviselők védelme szempontjából azonban közömbös, működik-e üzemi tanács az adott telephelyen.

Az Mt. 273. § (3) bekezdését illetően az alábbiakra kell még felhívni a figyelmet: A tisztségviselő akkor részesülhet védelemben, ha az adott telephelyen foglalkoztatják. A védelemben részesíthető tisztségviselők számát nem a szakszervezet taglétszáma, hanem a telephelyen foglalkoztatott munkavállalók létszáma alapján kell meghatározni, a szakszervezet taglétszámának nincs jelentősége.

Az Mt. 273. § (4) bekezdése alapján, az Mt. 273. § (3) bekezdésében megjelölt tisztségviselőn túlmenően a védelem megilleti a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet alapszabály szerinti legfelsőbb szerve által megjelölt egy tisztségviselőt. A szabály nem teljesen egyértelmű, mivel az Mt. 273. § (3) bekezdésére utal vissza, amely önálló telephelyenként határozza meg a megjelölhető tisztségviselők számát. Kérdésként merülhet fel tehát, hogy a szakszervezet telephelyenként vagy munkáltatónként jelölhet meg további egy tisztségviselőt. A jogalkotó szándéka a második értelmezésre irányult, azaz munkáltatónként lehetséges a védettek számának további egy fővel való növelése. E szabály az ágazati típusú, több munkáltatónál szerveződő szakszervezeteket kedvezően érintheti (feltéve, hogy több tisztségviselőjük is tevékenykedik az adott munkáltatónál). A vállalati szintű, sok telephelyen működő, nagy taglétszámú szakszervezetek védett tisztségviselőinek számában érdemi változást nem hoz, a szabály mégis nagyjelentőségű: ez alapján lehetséges az, hogy a szakszervezet első számú, sok esetben a munkáltatóhoz már alig kötődő vezetője munkajogi védelemben részesülhessen. (Pontosabban, egy olyan tisztségviselő részesülhessen védelemben a telephelyi szabály alapján, aki a vezető védelemben részesítése miatt „kieső helyre” szorulna.)

Az Mt. 273. § (5) bekezdése szerint a szakszervezet akkor jogosult a (3)-(4) bekezdésben foglaltak szerint megjelölt tisztségviselő helyett másik tisztségviselőt megjelölni, ha a tisztségviselő munkaviszonya vagy szakszervezeti tisztsége megszűnt. E rendelkezés vélhetően azt a célt szolgálja, hogy a szakszervezet ne változtathassa a védelemre jogosult tisztségviselő személyét aszerint, hogy aktuálisan mely munkavállalóval szemben tervez a

munkáltató az Mt. 273. § (1) bekezdése szerinti intézkedést. Új tisztségviselő megjelölésére csak a munkaviszony vagy a szakszervezeti tisztség megszűnése esetén van lehetőség.

A munkajogi védelem új szabályozásában az egyik legfőbb szakszervezeti sérelem a védett tisztségviselők számának limitálása. A szakszervezet maga jogosult szervezeti rendjét meghatározni, sem a munkáltatónak, sem hatóságnak vagy bíróságnak nem lehet beleszólása abba, hány tisztségviselővel működik a szervezet. Lényeges azonban, hogy a hatályos törvény alapján nem minden tisztségviselő kap munkajogi védelmet.

6. A munkajogi védelemhez kötődő eljárási rend, a jognyilatkozat pótlása

A jogosítvány gyakorlásával kapcsolatos eljárási rendet az Mt. 273. § (6) bekezdése állapítja meg. A szakszervezet az Mt. 273. § (1) bekezdésében foglaltak szerinti munkáltatói intézkedéssel kapcsolatos álláspontját a munkáltató írásbeli tájékoztatásának átvételétől számított nyolc naptári napon belül írásban közli. A tájékoztatásnak, ha a szakszervezet a tervezett intézkedéssel nem ért egyet, az egyet nem értés indokait tartalmaznia kell. Ha a szakszervezet véleményét a fenti határidőn belül nem közli, úgy kell tekinteni, hogy a tervezett intézkedéssel egyetért.

A munkáltatónak nyilvánvalóan meg kell jelölnie, mely tisztségviselővel szemben milyen intézkedést helyez kilátásba, a tájékoztatásnak konkrétan tartalmaznia kell, milyen munkáltatói intézkedéshez kéri a felsőbb szakszervezeti szerv előzetes egyetértését. Vitatott azonban, tartalmaznia kell-e a tervezett munkáltatói intézkedés indokolását is. Megítélésünk szerint a szakszervezet csak az intézkedés háttérének ismeretében tud felelős döntést hozni, ezért a munkáltatónak a tervezett intézkedés megjelölése mellett annak indokait is meg kell jelölnie.

A korábbi szabályozástól eltérően a törvény nem tartalmazza, mikor alapos az egyet nem értés indokolása. Úgy véljük, a korábban hatályos szabályozás alapján kialakult gyakorlat változatlanul irányadó lesz ennek elbírálásánál is. Az 1992. évi XXII. törvény 28. § (2) bekezdése alapján az indokolás akkor volt alapos, ha a tervezett intézkedés végrehajtása elnehezítené annak a szakszervezeti szervnek a működését, melyben a munkavállaló választott tisztséget visel – feltéve, hogy az intézkedés elmaradása a munkáltatóra nézve aránytalan, súlyos hátránnyal nem jár –, vagy a szakszervezet érdek-képviselői tevékenységében történő közreműködés miatti hátrányos megkülönböztetést eredményezne.

Amennyiben a felsőbb szakszervezeti szerv nem ért egyet a munkáltató tervezett intézkedésével, az egyetértés hiányában a munkáltató az intézkedést jogszerűen nem hajthatja végre. A gyakorlat szerint is, ez esetben a bírósághoz fordulhat, a jognyilatkozat pótlása iránt. Ennek Mt.-beli megalapozásaként említhető az Mt. 7. §-a, melynek új, (2) bekezdése szerint:

„Ha a joggal való visszaélés munkaviszonyra vonatkozó szabály által megkívánt jognyilatkozat megtagadásában áll és ez a magatartás nyomós közérdeket vagy a másik fél különös méltánylást érdemlő érdekét sérti, a bíróság a jognyilatkozatot ítéletével pótolja, feltéve, hogy az érdeksérelem másképpen nem hárítható el.” A bíróság egyebekben mérlegelési jogkörében dönthet arról, hogy adott esetben a szakszervezet részéről megtagadott egyetértő jognyilatkozatot pótolja-e.

Az egyetértés megtagadásával, illetve a jognyilatkozat pótlásával kapcsolatban korábban számos bírósági határozat született, amelyek irányadók lehetnek az új Mt. alkalmazása során is.

Az EBH2000. 240. ítélet indokolása szerint a választott szakszervezeti tisztséget betöltő munkavállaló munkaviszonyának rendes felmondással történő megszüntetéséhez szükséges egyetértésre is vonatkozik a rendeltetésszerű joggyakorlás követelménye. Ezért az egyetértés csak akkor tagadható meg, ha ez a jog társadalmi rendeltetésével összhangban van.

Az EBH2004. 1147. ítéletben rögzítette a bíróság, hogy a szakszervezeti tisztségviselő munkaviszonya felmondásához a szakszervezet részéről megtagadott egyetértés a bíróság ítéletével nem pótolható, ha a munkaviszony megszüntetése bizonyítottan a szakszervezeti, érdekvédelmi tevékenység elnehezülését okozza. Ennek megállapításánál nem kizáró körülmény a szakszervezeti vezetőség nagyobb létszáma.

Az EBH2001. 459. ítéletben kimondta a bíróság, hogy a szakszervezet jognyilatkozatának a bíróság ítéletével való utólagos pótlása a rendes felmondást nem teszi jogszerűvé, mert a szakszervezet választott tisztségviselője munkaviszonyának rendes felmondással történő megszüntetése esetén a közvetlen felső szerv egyetértésének előzetesnek kell lennie.

A korábbi bírói gyakorlat szerint, ha a munkavállaló mind a szakszervezet, mind az üzemi tanács választott tisztségviselője, a munkaviszonyának rendes felmondással történő megszüntetéséhez – a valós indokon és a felmondásra esetleg alkalmazandó más jogszabályban írt feltételeken túl – e szervek testületének a jogszabály szerint meghatározott egyetértése szükséges (BH1996. 285.). Meg kell jegyezni, hogy a többes védelem intézményét a hatályos Mt. eltörölte. Az Mt. 260. § (3)-(4) bekezdése az üzemi tanács elnökének biztosítja a munkajogi védelmet, az Mt. 260. § (5) bekezdése értelmében azonban e rendelkezéseket nem kell alkalmazni, ha a munkavállaló az Mt. 273. § szerint – azaz szakszervezeti tisztségviselőként is – védelemre jogosult.

Az egyetértés hiánya a munkáltatói intézkedés meghozatalának akadálya. A BH1994. 288. ítélet szerint a szakszervezeti tisztségviselők védelmére vonatkozó rendelkezés a

törvényben megjelölt felmondási tilalmakkal – tartalmából következően – egy tekintet alá esik. Ezért az egyetértés megkérésének elmulasztása a felmondás hatálytalanítását vonja maga után.

A BH1992. 500. ítélet alapján a szakszervezet egyetértési jogának gyakorlása csak a munkáltató konkrét intézkedéséhez kapcsolódhat. Az általános állásfoglalás nem felel meg a tisztségviselőt megillető, a törvényben meghatározott védelem céljainak. A munkaviszony többszöri, különösen eltérően indokolt felmondása esetén az illetékes szakszervezet egyetértését minden esetben ki kell kérni.

A BH2000. 320. ítéletben a bíróság kimondta, hogy a választott szakszervezeti tisztségviselő munkajogi védelme nem függ attól, hogy a szakszervezet a munkáltatónál működik-e. Megítélésünk szerint ez az ítélet meghaladottá vált, mivel az Mt. 270. §-a kizárólag a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet számára biztosítja a törvényben meghatározott jogok gyakorlását.

7. A munkajogi védelem egyéb kérdései

A választott szakszervezeti tisztséget betöltő munkavállaló munkajogi védelmének jelentőségére utal az Mt. 83. § c) pontja is. Ez alapján a munkavállaló kérelmére – az Mt. 82. § (1) bekezdésében meghatározott jogkövetkezmenyen túlmenően – a bíróság a munkaviszonyt helyreállítja, ha a munkaviszony megszüntetése a 273. § (1) bekezdésébe ütközött.

Az 1992. évi XXII. törvény nem írta elő, hogy a szakszervezet köteles volna a tisztségviselő személyéről tájékoztatni a munkáltatót, ugyanakkor a joggyakorlat ezt az együttműködési kötelezettségből fakadóan elvárta. Az Mt. 232. §-a ezzel szemben rögzíti, hogy a munkáltató és a szakszervezet köteles egymást írásban tájékoztatni a képviselőre jogosult, valamint a tisztségviselő személyéről. Ezen túlmenő kötelezettséget a törvény nem tartalmaz. Kérdéses, elegendő-e a pusztán tájékoztatás, vagy a szakszervezetnek igazolnia kell a tisztségviselő tagsági viszonyának fennállását, szabályszerű megválasztását, be kell-e mutatnia az alapszabály szerinti legfelsőbb szerv ülésének jegyzőkönyvét.

Budapest, 2015. június 12.

Összeállította: Dr. Schnider Marianna munkajogi szakjogász, érdekvédelmi alelnök