

ÜNNEPI TANULMÁNYOK

Munkaügyi igazgatás,
munkaügyi bírászkodás

RADNAY JÓZSEF
75. SZÜLETÉSNAPIÁRA

A 2002-ben megjelent ünnepi kiadás
kiegészítése

ÜNNEPI TANULMÁNYOK

Munkaügyi igazgatás, munkaügyi bírászkodás

RADNAY JÓZSEF
75. SZÜLETÉSNAPIJÁRA

A 2002-ben megjelent ünnepi kiadás
kiegészítése

Szerkesztette
CZÚCZ OTTÓ ÉS SZABÓ ISTVÁN

Kiadja:
Szent István Társulat
Budapest, 2006
Nyomda:

Druck Art Kft.

ISBN 963 361 787 1

TARTALOMJEGYZÉK

NACSA BEÁTA – BERKI ERZSÉBET A munkaügyi perek jellemzői. Egy empirikus kutatás tanulságai	5
PÁL LAJOS Összeférhetetlenség és felelősség	45
RÁCZ ZOLTÁN A munkajogi viták rendezésének eljárási kérdései a rendszerváltást követően a közép- és kelet-európai országokban	63
TÓTH ZOLTÁN JÓZSEF A munkavállalói és a munkáltatói érdekegyeztetés	85

NACSA BEÁTA – BERKI ERZSÉBET*

A MUNKAÜGYI PEREK JELLEMZŐI. EGY EMPIRIKUS KUTATÁS TANULSÁGAI

A Fővárosi Munkaügyi Bíróságon 1999-ben folytatott vizsgálatunkban 339 munkaügyi pert elemeztünk. Vizsgálatunkat leszűkítettük – az igazságügyi statisztikában alkalmazott csoportosítást követve – a munkaügyi pereknek négy csoportjára: a munkaviszony létesítésével, megszüntetésével kapcsolatos ügyekre és a munkabérré vonatkozó munkaügyi perekre. Negyedikként azért esett a fegyelmi büntetésekre illetve a rendkívüli felmondásokra vonatkozó ügyeket tartalmazó csoportra a választásunk¹, mert ez a percsoport elválaszthatatlanul hozzátartozik a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó percsoporthoz.

*Nacsa Beáta egyetemi adjunktus, ELTE ÁJK Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék; Berki Erzsébet vezető főtanácsos, Foglalkoztatási Hivatal Kutatási Iroda. Köszönjük dr. Handó Tündének, a Fővárosi Munkaügyi Bíróság elnökének a kézirat megelőző változatával kapcsolatban megfogalmazott kritikái észrevételeit.

¹ 1992. július 1. napját megelőzően ebbe a percsoporthoz kizárólag a fegyelmi büntetésekkel kapcsolatos perek tartoztak. Az 1992. évi XXII. tv. a magánszféra munkaviszonyai tekintetében megszüntette a fegyelmi eljárás jogintézményét, s ezzel párhuzamosan bevezette új munkaviszony megszüntetési módként az azonnali hatályú – a munkáltató és a munkavállaló által egyaránt alkalmazható – rendkívüli felmondást. Minthogy a korábbi elbocsátás fegyelmi büntetés helyébe a munkáltatói rendkívüli felmondás lépett, így az igazságügyi statisztika úgy idomult a megváltozott jogi környezethez, hogy a fegyelmi eljárással kapcsolatos ügyeket tartalmazó ügycsoportba inkorporálta a rendkívüli felmondásokat is. Ezzel – álláspontunk szerint – kissé esetlegessé vált az ügyeknek az ügycsoportokba történő besorolása, hiszen a rendkívüli felmondásokkal és a közalkalmazotti rendkívüli lemondásokkal kapcsolatos ügyek egyaránt besorolhatók a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos ügyeket tartalmazó, illetve a fegyelmi ügyeket tartalmazó ügycsoportba.

A 339 ügyet a Fővárosi Munkaügyi Bírósághoz 1997. évben érkezett, és a vizsgálat időpontjára befejezett és irattárba helyezett ügyek közül választottuk ki. A kiválasztás szempontja az volt, hogy reprezentatív mintát vegyünk a bírósághoz érkezett ügyek közül. A reprezentativitást azzal biztosítottuk, hogy a bíróság irodájának számítógépes nyilvántartásából ügycsoportonként kigyűjtöttük a már irattározott ügyek számait, amelyek közül kiválasztottuk az ügycsoporttól függően a szükséges elemszámot.

Az 1997-ben beérkezett perek száma az IM Statisztikai Főosztály adatai alapján a választott ügycsoportokban a következőképpen alakult:

A Fővárosi Munkaügyi Bíróságra 1997-ben érkezett ügyek a választott percsoporthoz

Tárgy	Beérkezett perek száma	Megoszlás, %
Munkaszerződés keletkezése és módosítása	105	5
Munkaviszony megszüntetése	761	34
Munkabér és egyéb anyagi juttatások	886	39
Fegyelmi felelősség (rendkívüli felmondás is)	503	22
Összesen	2255	100

1. sz. táblázat

Az előzetes számításaink szerint 500 eset ebben a megoszlásban alkalmas lett volna arra, hogy a percsoporthoz szerinti reprezentativitást biztosítsa. A vizsgálat megszervezésekor azonban kiderült, hogy a minta egy részéről le kell mondanunk. Ennek okai a következők voltak:

A munkaügyi perek jellemzői

- a rendelkezésre álló források nem fedezték a célul kitűzött mennyiség vizsgálatát;
- az irattárban nem voltak megtalálhatók teljes körűen az iratok, ennél fogva technikailag sem lehetett ekkora elemszámot választani.

Ebben a helyzetben áthidaló megoldást választottunk. A minta reprezentativitásának fessességéből némileg engedve, de az alapszemponatot – hogy ti. a minta a percsoportok szerinti arányokat tekintve kövesse az alapsokaság megoszlását – a következő mintát választottuk:

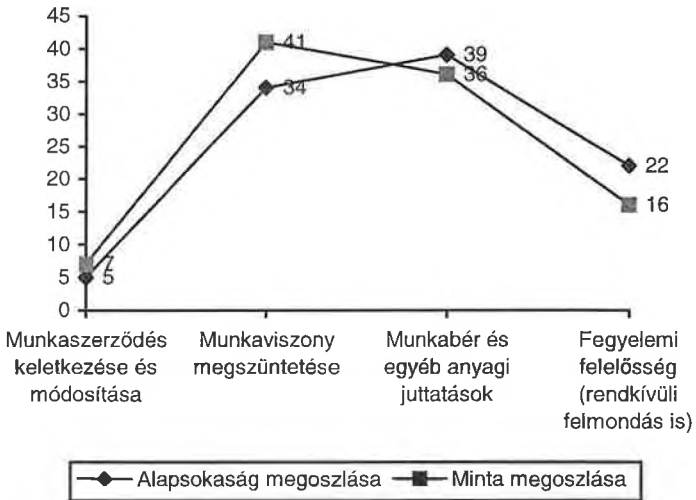
A Fővárosi Munkaügyi Bíróság irataiból választott ügyek száma

Tárgy	Megoszlás, %	Elemszám
Munkaszerződés keletkezése és módosítása	7	24
Munkaviszony megszüntetése	41	138
Munkabér és egyéb anyagi juttatások	36	123
Fegyelemi felelősség (rendkívüli felmondás is)	16	54
Összesen	100	339

2. sz. táblázat

A minta és az alapsokaság megoszlása közötti különbséget mutatja be az 1. sz. ábra.

A percsoporthokba került elemek megoszlása az alapsokaságban és a mintában



1. sz. ábra

Az ügyiratok elemzésének alapja az előzetesen elkészített, a bíróság elnökének és elnök-helyettesének bemutatott kérdőív volt. A bíróság elnöke ahhoz a feltételhez kötötte a kutatás engedélyezését, hogy bizonyos – a bíró munkáját konkrétan értékelő – kérdéseket kihúzzunk a kérdőívről.² Ilyen kérdések voltak például: mennyire

² Nem értettünk egyet a bíróság elnökének azzal a fenntartásával, hogy a kutatásunk alapjául szolgáló kérdőív egyes kérdései a bíró munkájának „minősítésére” irányultak. Kérdéseink alapján nem egyenként kívántuk minősíteni a bírókat, hanem a Fővárosi Munkaügyi Bíróság ítélezési szokásairól szeretnénk volna egy átfogó képet kapni. Ugyancsak nem értettünk egyet azzal az érveléssel sem, hogy egy ítélet meggyőző voltát csak az tudja megítélni, aki az eljárásban részt vett, hiszen a

pontosan jelölte meg a bíró azokat a bizonyítékokat az indokolásban, amelyekre a tényállást alapította; mennyire meggyőző volt az az indok, amellyel a bíró a fél bizonyítási indítványát elutasította; mennyire meggyőző az az indok, amellyel a bíró valamely körülményt valónak (vagy valótlannak) fogadott el; mennyire meggyőző az ítélet egészének az indokolása.

A kérdőív végleges változata 24 oldalon 129 kérdést tartalmazott. A 129 kérdés többségére kód szerinti választ kellett adni, míg a kérdéseknek egy kisebb hányada szöveges választ igényelt. Ezek a szöveges válaszok adnak tájékoztatást például olyan lényeges kérdésekre, hogy mi volt a felperes konkrét kereseti kérelme, az alperes hogyan védekezett, a bíróság mivel indokolta az ítéletét, a kérdezőbiztos értékítélete alapján a bíró mérlegelése meggyőző volt-e vagy sem, stb.

A kérdőívek kitöltésében kérdezőbiztosként – betanítás után és állandó kutatásvezetői iránymutatás mellett – bírósági fogalmazók, illetve munkajog tantárgyból már szigorlatot tett végzős joghallgatók működtek közre. A kutatás vezetője személyesen is részt vett a kérdőívek kitöltésében.

A kérdőíveket kitöltésük után kódoltuk, majd a kódokat számítógépes adatbázis-kezelő programmal feldolgoztuk. Ennek során a hivatkozott jogszabályhelyek feldolgozása okozta a legtöbb nehézséget, amelyet egy viszonylag bonyolult, részben manuális átkódolással oldottunk meg. Az adatok rögzítése után készítettük el a táblázatokat és a keresztábrákat. A szöveges válaszokat egyenként átolvastuk, majd jellemzőik szerint csoportosítottuk és értékeltük.

A kutatás eredményei igazolták egyes előzetes feltevéseinket: pl. felperesként túlnyomó többségben munkavállalók állnak perben; a legtöbb ügy a munkaviszony megszűnte után kezdődik – s nemcsak azok, amelyek tárgya valamely munkaviszony megszűntével kapcsolatos jogsérelem. Adataink igazolták, hogy a munkavállalók a munkaszerződéssel és a munkabérrrel kapcsolatos jogi igényeik javarészét csak a munkaviszony megszűnte után érvényesítették, további jogsérelem elszenvedésétől tartva.

másodfokú és a felülvizsgálati bíróság is alapvetően az iratok alapján – tehát közvetlen részvétel nélkül – vizsgálja felül az első fokú döntés helyességét.

A kutatás más eredményei a munkaügyi pereknek eddig nem ismert aspektusaira mutattak rá: az ügyeknek kb. felében hoz a bíróság ítéletet, míg a többi ügy „eljárási” befejezést nyer. Nem számítottunk azon eredményre sem, hogy a felperesek közel fele nem hivatkozik sem jogszabályra, sem kollektív szerződésre, sem a munkaszerződés valamely rendelkezésére, keresetének alátámasztása céljából. Az alperesi munkáltatók még kevésbé hivatkoztak a jogszabályaira a bírósághoz benyújtott ellenkérelmeikben.

Az alábbiakban – a kérdőív kérdéscsoportjai szerint – összefoglaljuk kutatásunk legfontosabb eredményeit:

1. A peres felek személye

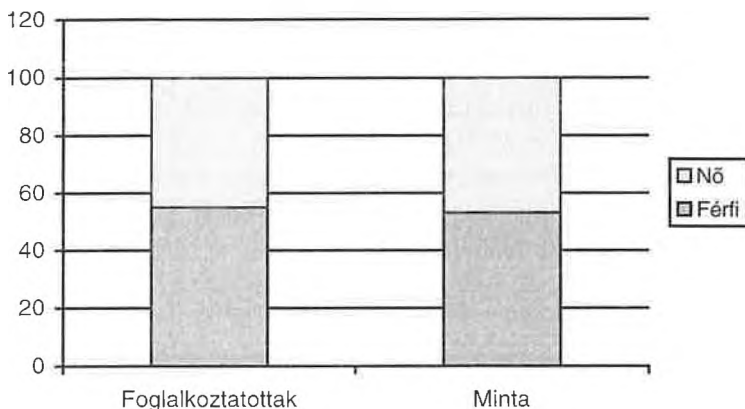
1.1. A felperes – az alperes

A vizsgált 339 ügyből csak 9 ügyben (az ügyek 2,7%-ában) volt a munkáltató az ügy felperese. Egy ügyben szakszervezet nyújtott be keresetet a munkáltató ellen. A fennmaradó 329 ügyben a munkavállalók álltak felperesként perben: 305 ügyben egy-egy munkavállaló, míg a további 24 ügyben munkavállalók csoportja perelte a munkáltatót.

1.2. A munkavállalók nem, kor és állománycsoport szerinti megoszlása

Valamivel több férfi mint nő állt perben. A pereknek abból a 94%-ából, ahol egy munkavállaló állt perben, 143 ügyben (42%) nő, míg 176 ügyben (52%) férfi volt a felperes. Az ügyek 6%-ában a munkavállalók pertársaságot alkottak, amelyek közül a legtöbb férfiakat és nőket egyaránt magába foglaló csoport volt. A férfiak és a nők megoszlása a pereskedők között gyakorlatilag ugyanolyan, mint a nemzetgazdaságban foglalkoztatottak között, az eltérés mindössze 2 %. Ezt tanúsítja a 2. sz. ábra.

A foglalkoztatottak és a felperes munkavállalók nemek szerinti megoszlása



2. sz. ábra, forrás: KSH

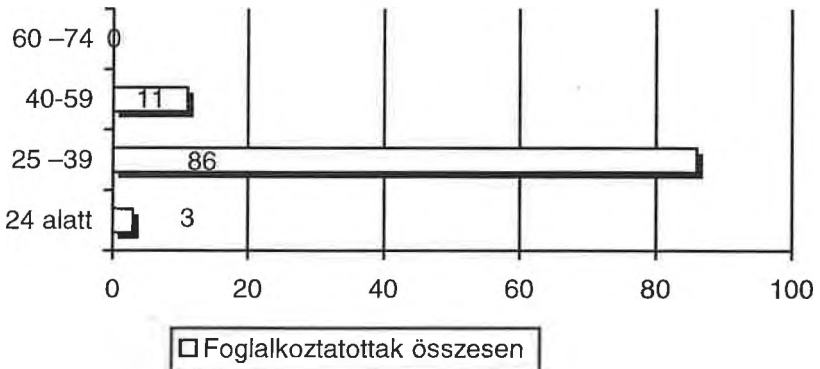
A munkavállalók neme és a felperes személye alapján képzett kereszttábla azt mutatja, hogy a munkáltatók inkább perelnek be férfi mint nő munkavállalót: a munkáltató által indított 9 ügyből csak 2 ügyben volt nő az alperes, míg a fennmaradó 7 ügyet a munkáltató férfi munkavállaló ellen indította.

A munkavállalók születési évére (korára) vonatkozó kérdést is tartalmazott a kérdőívünk. Öt korcsoportot képeztünk: a 27 év alattiakét, a 28-37, a 38-47, a 48-59 év közöttiekét, illetve a legalább 60 évesekét. A korra vonatkozó kérdésre 106 ügyiratban nem találtak választ a kérdezőbiztosok. (A több munkavállaló által indított pereknél csak az első munkavállaló korát kódoltuk.) A fennmaradó 230 ügy adatai alapján arra lehet következtetni, hogy ahogy idősödnek a munkavállalók, úgy nő a munkaügyi perben való részvételük aránya is, azzal a megszorítással, hogy 60 év feletti korcsoport már gyakorlatilag nem pereskedik. A perben álló munkavállalók közül a 27 év alattiak aránya 16%, a 28-37 éveseké 21%, a

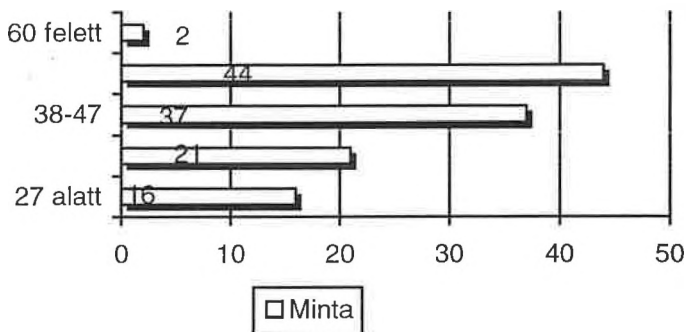
38-47 év éveseké 28%, a 48-59 éveseké 33%, végül a legalább 60 éveseké 2% volt.

Az összehasonlítás kedvéért tekintjük át a foglalkoztatottak és a mintába kerültek korcsoportonkénti megoszlását. A 3. sz. ábra az 1997-ben foglalkoztatottak és a mintába kerültek korcsoportos megoszlását mutatja. Miután a KSH által képzett korcsoportok és a vizsgálat szerinti korcsoportok nem egészen esnek egybe, az adatokat részben összevonva két grafikonon ábráztuk. Ebből is kiviláglik azonban, hogy a 25-39 éves korcsoport a foglalkoztatottak között sokkal nagyobb arányban van jelen, mint a pereskedők között. A náluk idősebbek aránya viszont a pereskedők között magasabb, mint a foglalkoztatottak között.

A foglalkoztatottak és a mintába bekerültek korcsoportok szerinti megoszlása



A munkügyi perek jellemzői



3. sz. ábra, forrás: KSH

Mint ahogy ezt a 3. sz. táblázatunk illusztrálja, a munkavállaló kora és a perces csoportok alapján képzett kereszttábla arányos eloszlást mutat, egy kivétellel: a 28-37 évesek relatíve kisebb arányban pereskedtek a munkaviszonyuk jogellenes megszüntetése miatt.

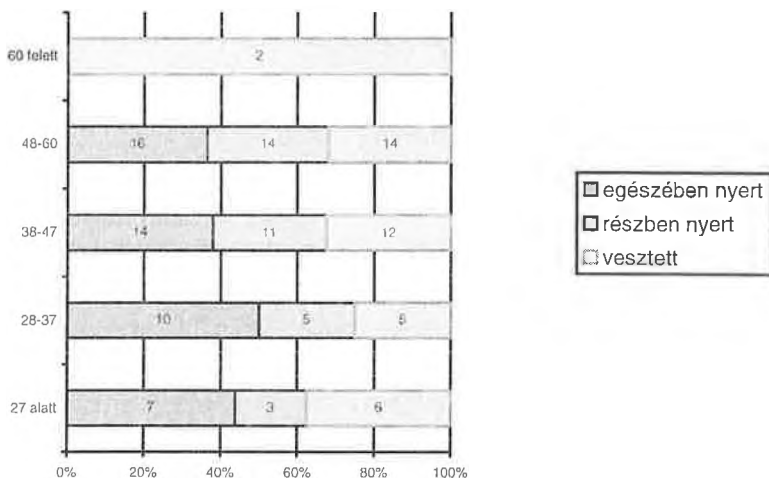
A per tárgya és a munkavállalók életkora

A per tárgya	27 alatt	28-37	38-47	48-60	60 felett	Összesen
Munkaszerződés	1	3	5	7		16
Munkaviszony megszüntetése	23	16	31	30	2	102
Munkabér	8	23	22	26	1	80
Fegyelmi, rendkívüli felmondás	6	7	8	13	1	35
Összesen	38	49	66	76	4	233

3. sz. táblázat

A felperes munkavállalók életkora és a pernyertesség közötti összefüggést mutatja be a 4. sz. ábra. Eszerint a középső korosztályok nagyobb arányban nyernek részben vagy egészben pereket, mint a fiatalabbak és az idősebbek, bár az eltérések nem jelentősek.

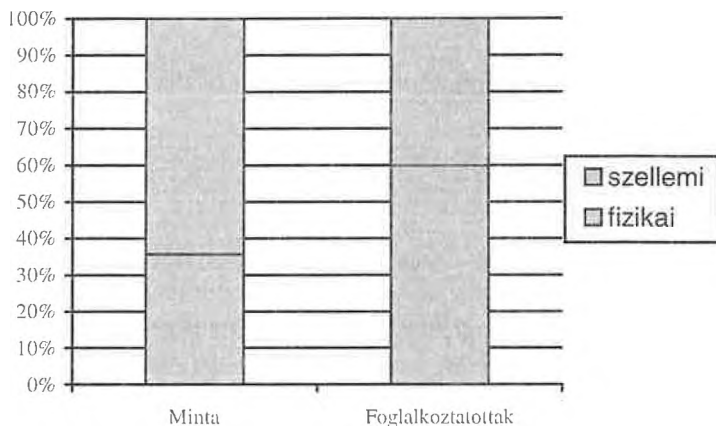
A pernyertesség és az életkor összefüggése



4. sz. ábra

A munkavállalókat a munkájuk jellege és a beosztásuk alapján is csoportosítottuk: fizikai, ügykezelő, érdemi ügyintéző, szellemi, vezetői munkát végzőkre. Az értékelhető választ tartalmazó 302 kérdőív a következő arányokat mutatja: a munkavállalók 36% fizikai munkakörben, 7%-a ügykezelő munkakörben, 19%-a érdemi ügyintéző munkakörben, 24%-a szellemi munkakörben, míg 14 %-a vezetői munkakörben dolgozott a per idején. A nem fizikaiak – azaz a KSH által a szellemi kategóriába soroltak – teszik ki tehát az összes pereskedők 64 százalékát. A foglalkoztatottak összességében ez az arány csak 40%.

A mintába kerültek és a foglalkoztatottak állománycsoport szerinti megoszlása



5. sz. ábra, forrás: KSH

Összehasonlítva a perbeli érintettséget a foglalkoztatottak 1997. évi megoszlásával arra a következtetésre lehet jutni, hogy a munkaügyi perekben lényegesen felülreprezentáltak a szellemi munkakörökben dolgozók.

1.3. A munkáltatók megoszlása

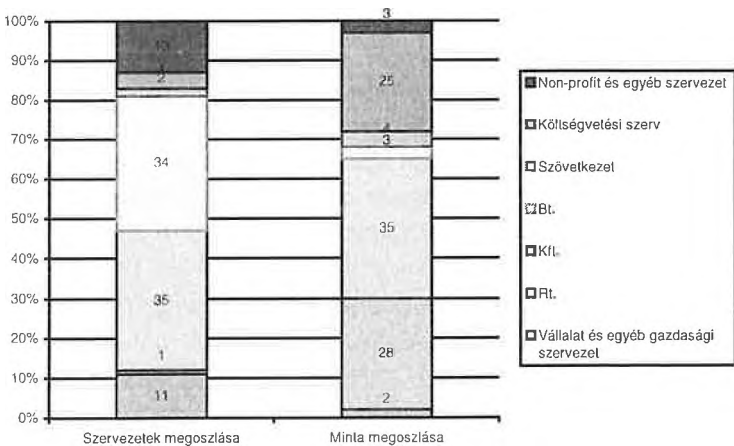
A perben álló munkáltatók javarésze, 224 ügyben (66%) gazdasági társaság volt. A második legnagyobb csoportot 66 esetszámmal (19,5 %) a költségvetési intézmények képezték, ezek sokkal nagyobb arányban jelentek meg peres félként, mint amit a számarányuk indokolna. A közigazgatási szervek viszonylag kevés munkaügyi perben szerepeltek peres félként (15 db, 4%). Az általuk foglalkoztatottak számához mérten relatíve sok ügyben álltak perben szövetkezetek (12 db, 3,5%); az egyéni vállalkozók (11 db, 3%), illetve az egyéb kategóriába tartozó munkáltatók (pl. társasházak, alapítványok, egyesületek): ugyancsak 11 db és 3%.

A gazdasági társaságokon belül 41%-ban részvénytársaságok,

51%-ban pedig korlátolt felelősségű társaságok jelentek meg a munkaügyi bíróság előtt peres félként. A részvénytársaságok aránya a peres ügyekben sokkal magasabb, mint a gazdaságban, míg a kft.-k mindkét sokaságban azonos arányban fordulnak elő. A fennmaradó 8% nagyobb részt betéti társaságok, kisebb részt pedig olyan további gazdasági társaságok között oszlott meg, mint a gazdasági munkaközösség, stb.

A szervezetek megoszlását az alábbi ábra az egyéni vállalkozók nélkül mutatja be. Ábránk elkészítésekor mellőztük az egyéni vállalkozókra vonatkozó adatokat, tekintettel arra, hogy az összes gazdasági szervezet 62%-a egyéni vállalkozás, így ezek beszámítása nagyon torzította volna az arányokat. Az minden esetre világos, hogy ez a legkevésbé pereskedő csoport, amelynek háttérében az a két tényező állhat, hogy jelentős részüknek nincs alkalmazottja, illetve ha van, akkor sem peres úton intézik el esetleges munkaügyi vitáikat.

**A szervezetek megoszlása típus szerint
(összes szervezet=100)**

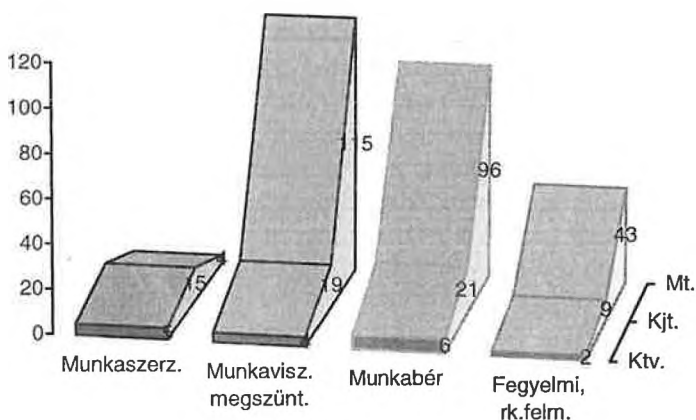


6. sz. ábra
Forrás: KSH

2. Az ügy tárgya

A munkaszerződés megnevezésű percsoportha 24 ügy esett, amely 7%-ot tesz ki. A munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos percsoportha 138 ügyet tartalmazott 41% részarányjal. A fegyelmi eljárással, illetve a rendkívüli felmondással kapcsolatos ügyeket tartalmazó percsoportha 54 elem (16%) jutott. A fennmaradó 123 ügy (36%) a munkabérral és egyéb anyagi juttatással kapcsolatos ügyeket tartalmazó percsoportha tartozott. A percsoporthok és a jogviszony közötti összefüggéseket mutatja be a 7. sz. ábra.

A per tárgya és a jogviszony



7. sz. ábra

Mint ahogy arra már a munkáltatók megoszlásából is következtetni lehet, az ügyek jelentős hányadában a per tárgya a Munka Törvénykönyve hatálya alá tartozó jogviszonyból származó jog vagy kötelezettség volt: 258 db (76%). A közalkalmazottak jogállását szabályozó 1992. évi XXXIII. tv-t [a továbbiakban: Kjt.] 64

ügyben (19%) kellett alkalmazni. Relatíve kevés ügyben panaszolta köztisztviselő valamely jogának a megsértését, így csak 17 ügyben (5%) kellett a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. tv. [a továbbiakban: Ktv.] szabályait alkalmazni.

A közalkalmazotti jogviszonyra vonatkozó ügyek között viszonylag magas volt a munkaszerződéssel (azaz kinevezéssel) kapcsolatos viták száma. Az ügyek egy része a besorolással volt kapcsolatos, míg az ügyeknek egy másik, nagyobb csoportjában azt támadták a felperesek, hogy a határozott idejű jogviszonyra vonatkozó kikötést a munkáltatók a törvényi feltételek hiányában, azaz részlegesen semmisen alkalmazták a kinevezésben.

A 35. számú kérdőívvel feldolgozott ügyben 5 fő közalkalmazott érvényesítette besorolással kapcsolatos jogi igényét. A tényállás szerint a munkáltató korábban elfogadta a felperesek „szakvizsgáját” a magasabb besorolás alapjaként, utóbb azonban megváltoztatta az álláspontját és a korábbi besorolás semmisségére hivatkozva visszasorolta a felpereseket. A felperesek keresete arra irányult, hogy a bíróság „változatlanul tartsa fenn a felperesek Kjt. szerinti besorolását”. A felperesek keresetét a bíróság elutasította. A bíró álláspontja szerint azért nem volt alapos a felperesek keresete, mert a besorolásnak olyan elemeit, mint a „szakvizsga” a jogalkotó nem értelmezte, ezért a bíró nem tudta megállapítani azt, hogy a felperesek szakvizsgája megfelel-e a jogszabályban említett szakvizsgának. Az akkor hatályos Kjt. szerint bizonyos besorolási osztályba „a munkakör betöltéséhez jogszabályban előírt szakvizsgát vagy jogszabályban azzal egyenértékűnek elismert vizsgát” tett közalkalmazott kerülhetett. A munkáltató azzal érvelt, hogy az akkor hatályos, a közalkalmazottak által betölthető egyes munkakörök közalkalmazotti osztályba sorolásáról szóló 18/1992. (VII. 14.) NM rendelet nem írta elő azt, hogy mely szakvizsgával kell rendelkezni egyes munkakörök betöltéséhez. A bíró elfogadta a munkáltató érveit, és elutasította a felperesek keresetét. Indokolásában a bíróság arra hivatkozott, hogy a jogalkalmazó feladata lett volna annak megállapítása, hogy az adott munkakör betöltéséhez mely szakvizsga tekintendő a jogszabály által előírt szakvizsgának. A felperesek az ítélet ellen nem fellebbeztek.

3. A keresetlevél benyújtásának körülményei

3.1. A jogvita kezdeményezésének időpontja (a munkaviszony fennállta alatt vagy megszűnte után)

A jogvitát a munkavállalók jellemzően a munkaviszony megszüntét követően indítják, még olyan ügyekben is, ahol nem a munkaviszony jogellenes megszüntetése a per tárgya, hanem például munkabérrel, vagy a munkaszerződéssel kapcsolatos jogi igény. A vizsgált 339 ügyből csak 52 ügy indult a munkaviszony fennállta alatt, míg 281 ügy a munkaviszony megszüntét (illetve a munkaviszony megszüntetéséről szóló megállapodás megkötését, vagy az egyoldalú megszüntetésre vonatkozó jognyilatkozat kézbesítését követően) indult.³ Három ügyben az iratból nem derült ki, hogy a munkaviszony a perindítás idején fennállt-e avagy nem.

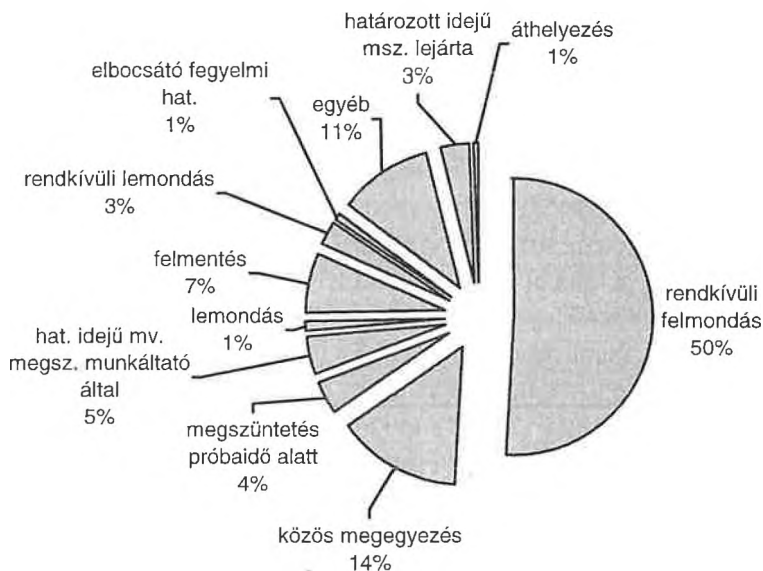
A munkaviszony megszűnte után indított ügyek feltétlenül arról tanúskodnak, hogy a munkavállalók további retorzióra számítanak akkor, ha fellépnek a már bekövetkezett jogsérelmük orvoslása miatt. Ez a tendencia leginkább a magánszférában érvényesül és legkevésbé a közszolgáltatban. Az, hogy a munkavállalók munkaügyi jogvitájukat tipikusan a jogviszony megszűnte után indítják, nem tekinthető magyar sajátosságnak: az EU tagországok szakírói a hazaival azonos tendenciákról számolnak be. A magánszféra munkáltatói ellen 140 ügy folyt jogellenes munkaviszony megszüntetés miatt, holott a munkavállalók 201 ügyet indítottak a munkaviszony megszüntetése után. Ez azt jelenti, hogy 62 esetben (40%) a munkavállaló a munkaszerződésre és a munkabérre vonatkozó ígé-

³ Emlékeztetődül megismételjük, hogy a munkaviszony jogellenes megszüntetésével kapcsolatos jogi igény csak kb. 190 ügyben volt a per tárgya. Azért nem lehet erre a kérdésre ennél pontosabb választ adni, mert bár az 5. percsoport tartalmazta a munkaviszony megszüntetéséből származó igények érvényesítésére irányuló ügyeket, a statisztika jelenlegi rendszerében a 8. percsoportba tartoznak a fegyelmi ügyeken kívül a rendkívüli felmondással és rendkívüli lemondással kapcsolatos ügyek is. Minthogy a két percsoport részleges átfedést mutat, sőt, sokszor esetleges az ügyeknek a bíróság irodája által végzett besorolása is, így a percsoportok szerinti megoszlás alapján nem állapítható meg pontosan, hogy mennyi volt konkrétan a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos ügy.

nyét csak a munkaviszonyának megszűnte után érvényesítette. A közszolgálatban az általunk vizsgált mintában 12 ügyből csak 1 db olyan (nem a jogviszony megszüntetésével kapcsolatos) ügy fordult elő, amelyet a köztisztviselő csak a jogviszony megszűnte után kezdeményezett.

Ami a jogviszony megszűnésének a módját illeti, a rendes és a rendkívüli felmondások 33 és 31%-ot tesznek ki. Relatíve magas (9%) a közös megegyezéses megszüntetést követő perek száma, amelyek között egyaránt találunk a közös megegyezést támadó és attól független pert is. Más megszüntetési módok (pl. a próbaidő alatti megszüntetés, rendkívüli lemondás, felmentés, áthelyezés, elbocsátás büntetést kiszabó fegyelmi határozat, stb.) 0,3% és 4% között vannak. Meglepően magasnak (7%) találtuk a munkaviszony „egyéb” módon való megszűnéseinek számát, ahová az olyan rendellenes eseteket soroltuk, mint például amikor nem engedték be a munkahelyére a munkavállalót, vagy amikor közalkalmazotti jogviszonyt a munkáltató a munkaviszonyra fenntartott felmondással szüntette meg, stb. Ezeket az adatokat mutatja be a 8. sz. ábra.

A munkaviszony megszüntetésének módja a munkaviszony megszűnése után indított perekben



8. sz. ábra

Ebből az adatsorból nem lehet azonban következtetést levonni arra, hogy a munkáltatók hogyan szüntetik meg a jogviszonyokat. A valóságban bizonyára sokkal magasabb például a próbaidő alatti megszüntetések aránya, mint az általunk vett peres mintában (2%). Az eltérés oka az, hogy a próbaidő alatti megszüntetés megtámadására szinte nincsen semmilyen potenciális jogcím. Valószínűleg sokkal magasabb viszont a rendkívüli felmondásokból fakadó jogviták aránya a mi mintánkban (31%), mint a valóságban. Ennek számos oka lehet, egyebek között az, hogy a rendkívüli felmondás

eleve egy olyan súlyos konfliktust feltételez, amelynek eldöntését a felek szívesebben bízzák a bíróságokra, illetve az, hogy nagyon sok támadási pont kínálkozik egy rendkívüli felmondás ellen (lekéste a határidőt, az indok nem valós vagy nem elég súlyos, stb.).

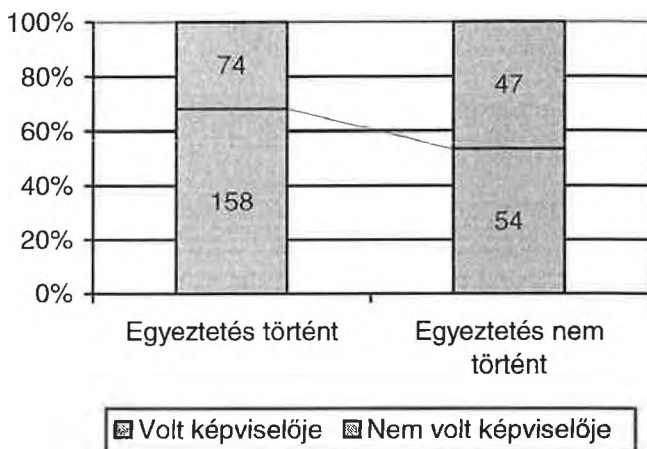
3.2. A per előtti egyeztetés

A vizsgált időszakban a felperesi munkavállaló a kereset beadását megelőzően köteles volt egyeztetést kezdeményezni.⁴ Az általunk vizsgált ügyek közül 312 ügyben kellett volna egyeztetést kezdeményezni, de erre csak 232 ügyben került sor. Azok közül az ügyek közül, ahol a feleket egyeztetési kötelezettség terhelte és ezt elmulasztották, a bírák csak 20 ügyben hívták fel a feleket e hiány pótlására, míg a fennmaradó 59 ügyben a bírák elnézték ezt a jogsértést. Adataink arról is tanúskodtak, hogy ha a munkavállaló jogi képviselőt vett igénybe, akkor radikálisan csökkent a jogellenesen elmulasztott előzetes egyeztetések száma.

Összességében, 333 ismert esetre a képviselőt és az egyeztetés a következőképpen alakult:

⁴ A Munka Törvénykönyvének a 1999. augusztus 18. napján hatályba lépett módosítása hatályon kívül helyezte a per előtti egyeztetés kötelezettségét előíró 199. § (5) bekezdését.

A képviselet és a per előtti egyeztetés összefüggése

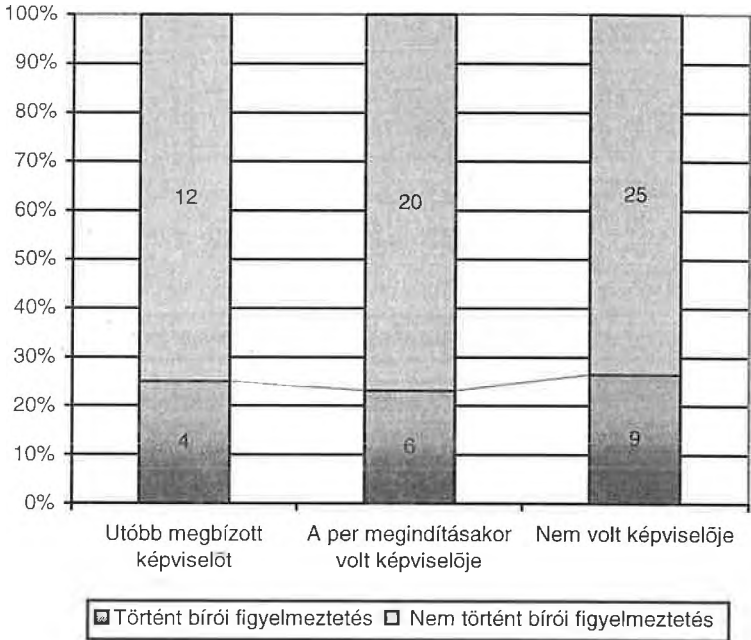


9. sz. ábra

A fenti ábrából úgy tűnik, hogy azokban az esetekben, amikor a munkavállalónak a keresetlevél benyújtása előtt volt jogi képviselője, az ügyeknek közel 70%-ban történt egyeztetés, míg a személyesen eljáró munkavállalók esetében az egyeztetések aránya csak 54% volt.

Azokban az esetekben, amikor kellett volna egyeztetésnek lennie, a hiánypótlásra vonatkozó bírói felhívás és a munkavállalói képviselet a következő képet mutatja:

A bírói felhívás és a képviseletre vonatkozó megbízás azokban az esetekben, amikor kellett volna egyeztetésnek lennie, de nem volt



11. sz. ábra

Eszerint azokban az esetekben, amikor kellett volna egyeztetést tartani, a bíróságnak az esetek 20-30%-ában hívta fel a feleket erre (összesen 19 ilyen eset szerepelt a mintában). Ez jelentősen nem változott annak függvényében sem, hogy volt-e képviselő vagy nem. Sőt, azokban az esetekben, amikor már a per indításakor volt a munkavállalónak képviselője, a bíróságnak nagyobb arányban mulasztották el az egyeztetésre figyelmeztetést, mint amikor nem volt jogi képviselet. A bíróságnak összesen 57 esetben mellőzték a hiánypótlásra irányuló felhívást.

A munkaügyi perek jellemzői

Azokban az ügyekben, ahol az irat tartalmazta az egyeztetési jegyzőkönyvet, kérdezőbiztosaink értékelték az egyeztetési tárgyalásokat azok érdemi vagy formális jellege alapján, feltételezve természetesen azt, hogy a jegyzőkönyv alapján képet lehet alkotni a jegyzőkönyv tárgyául szolgáló eljárási cselekményről. A kérdezőbiztosok értékítélete alapján 140 tárgyalást lehetett érdeminek, míg 62 tárgyalást formálisnak tekinteni. A per tárgyára és az egyeztetés érdemi vagy formális jellegére vonatkozó adatainkból képzett tábla a következő összefüggéseket mutatja:

A per tárgya és az egyeztetés formális vagy érdemi jellege

Tárgy	érdemi	formális	Összesen	Megoszlás (%)
Munkaszerződés	11	6	17	8,4
Munkaviszony megszűnése	60	35	95	47,0
Munkabér	39	14	53	26,2
Fegyelmi, rendkívüli felm.	30	7	37	18,3
Összesen	140	62	202	
Megoszlás (%)	69,3	30,7	100,0	

4. sz. táblázat

Feltételeztük, hogy az egyeztetés érdemi vagy formális jellege az ügy kimenetelére is hatással van. Az erre vonatkozó adatok nem igazolták azt az előfeltevésünket, hogy arányaiban többször kerül sor peren kívüli egyezség miatt permegszüntető végzésre azokban az esetekben, amikor a pert érdemi egyeztetés előzte meg, mint amikor csak formális tárgyalást folytattak a felek. Az 5. sz. táblázatban kizárólag az ítélettel és a permegszüntető végzéssel befejezett ügyekre vonatkozó adatokat közöljük tekintettel arra, hogy a többi határozat esetén az elemszám 5 alatt marad.

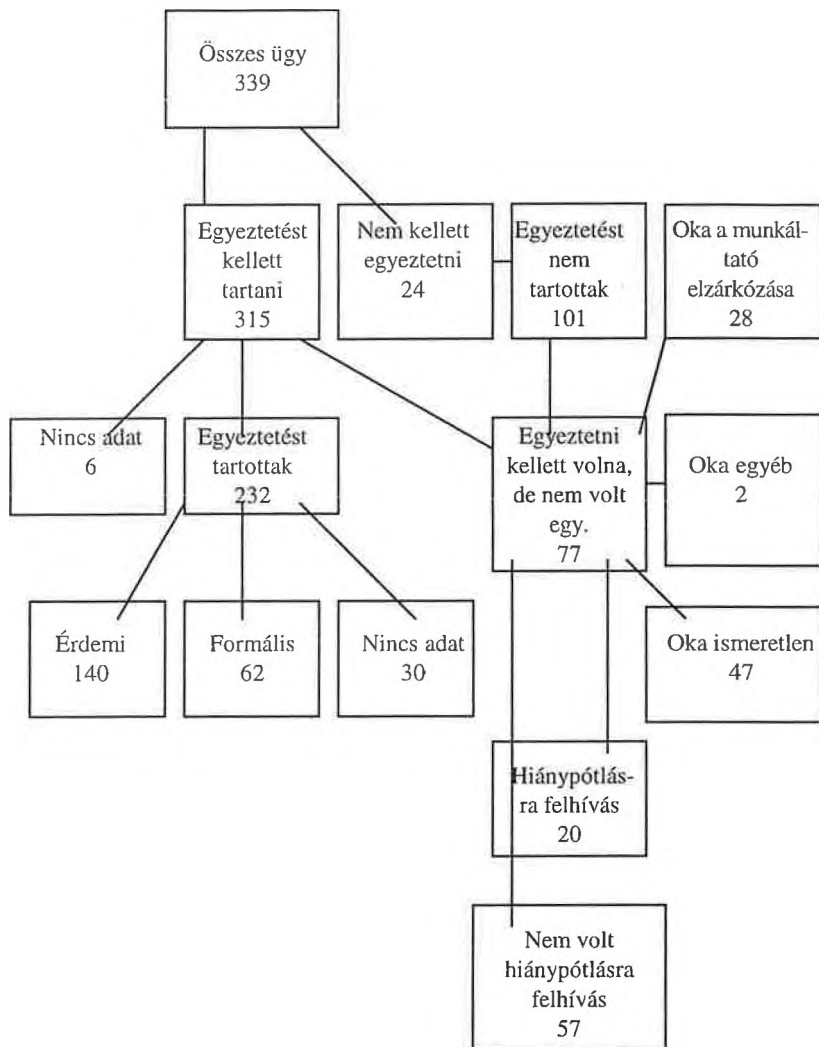
Az ügyet befejező határozat típusa és az egyeztetés formális vagy érdemi jellege

A határozat típusa	Érdemi	Formális	Összesen	Megoszlás (%)
Ítélet	71	30	101	50,0
Megszüntető végzés	53	22	75	37,1

5. sz. táblázat

24 esetről tudjuk, hogy nem kellett egyeztetést tartani, 28 iratból kifejezetten kitűnt, hogy azért nem került sor (érdemi vagy formális) egyeztetésre, mert a munkáltató elzárkózott az egyeztetéstől. Az egyeztetésről feltárt adatokat a 13. sz. ábra összefoglalóan tartalmazza.

A per előtti egyeztetéssel kapcsolatos fontosabb esetszámok alakulása

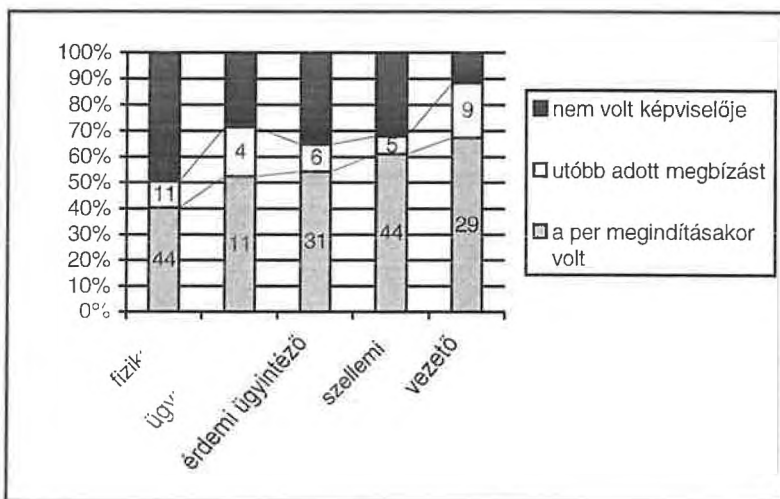


13. sz. ábra

3.3. A felek jogi képvisele

A munkáltatók szinte kivétel nélkül, a munkavállalók pedig javarészt jogi képviselő útján járnak el a munkaügyi jogvitákban. A munkavállalók jogi képviselő útján nyújtották be a keresetüket 177 ügyben (52%), és utóbb adtak jogi képviseletre vonatkozó megbízást további 36 ügyben (11%). 37% tehát azoknak az ügyeknek az aránya, amelyekben a munkavállalók személyesen jártak el.

Jogi képviselő igénybevétele és a munkakör



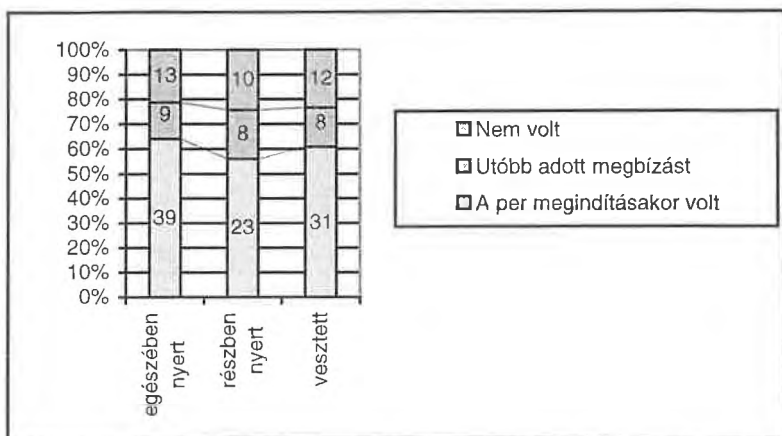
14. sz. ábra

A magasabb képzettséggel, nagyobb megbecsüléssel járó munkát végző munkavállalók többször adtak perbeli képviseletre irányuló megbízást, mint a kevésbé képzettek. A fizikai munkakört ellátóknak kb. fele rendelkezett jogi képviselővel, míg a másik fele személyesen járt el. Ez az aránypár az ügykezelők esetén – kissé megtörve az általános tendenciát – 71%–29% volt, míg az érdemi ügyintézők esetében 65%–44%, a szellemi foglalkozásúak esetén 68%–32 %, volt. A vezetők körében volt a legmagasabb a képviselet aránya: a vezetők 88%-a jogi képviselő útján járt el a munkaügyi perében. Ez a tendencia jól látható a 14. sz. ábrán.

A munkaügyi perek jellemzői

A jogi képviseletet jellemzően ügyvédek látták el: 186 ügyben, míg szakszervezet képviselte a munkavállalót 17 ügyben (az ügyek 8%-ában). Más személy (általában közeli hozzátartozó) képviselte a munkavállalót 10 ügyben.

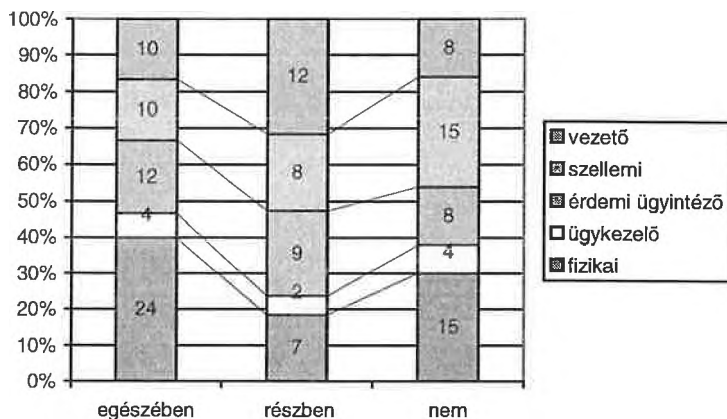
A pernyertesség és a jogi képviselet



15. sz. ábra

A 15. sz. ábrával szemléltetett adataink szerint a jogi képviselet magasabb aránya nem mozdította elő feltétlenül a pernyertességet. A fizikai munkakörben dolgozók voltak a legmagasabb arányban pernyertesek (52%). Bár a vezetők viszonylag csekély arányban nyertek pert a maga teljességében (csak 33,3%), a részleges pernyertesség viszonylag magas aránya mégis őket tette a legsikeresebben pereskedő munkavállalói csoporttá, összességében 73%-os eredménnyel. A pervesztességet tekintve a legsikertelenebbek az ügykezelők (40%), illetve a szellemi foglalkozásúak (45,5%) voltak. Az állománycsoport és a pernyertesség közötti összefüggéseket a 16. sz. ábra szemlélteti.

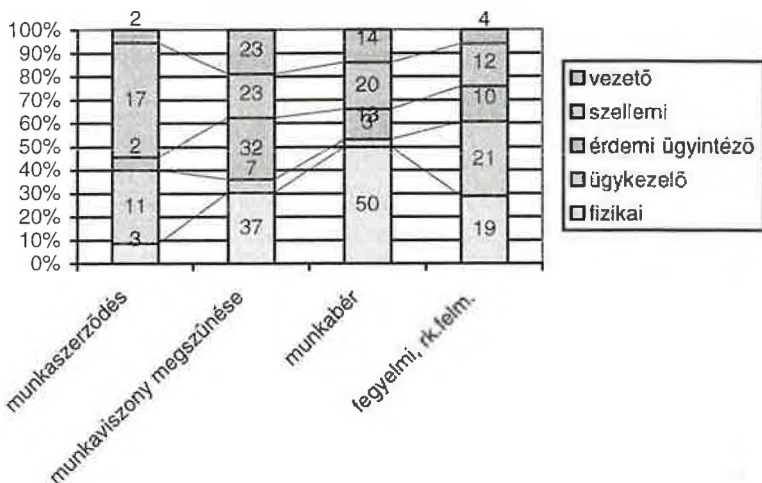
A munkavállaló állománycsoportja és a pernyertesség



16. sz. ábra

A szellemi foglalkozásúak viszonylagos sikertelenségének az okát abban látjuk, hogy ők leginkább a nagy rizikójú per csoportokban pereskedtek: a munkaszerződéssel, illetve a fegyelmiel, rendkívüli lemondással kapcsolatos per csoportban. A vezetők és a fizikai munkakörűek sikerességének záloga valószínűleg az volt, hogy ők a kevésbé rizikós konfliktusokat peresítették: a munkaviszony megszüntetésével és a munkabérrrel kapcsolatos igényeiket érvényesítették a bíróság előtt. A 17. sz. ábrában az ezzel kapcsolatos értékelhető adatokat mutatjuk be. Az ábra jól szemlélteti a fenti összefüggéseket.

A per tárgya és a munkavállalók beosztása



17. sz. ábra

4. Az ügyek hossza (pertartam, tárgyalások száma)

6 hónapnál rövidebb idő alatt bírált el a bíróság 226 ügyet, amely az ügyek 67%-ának felel meg. 7–12 hónap pertartamú volt 90 ügy, ami 26,5%-nak felel meg. Lényegesen alacsonyabb volt a 13–18 hó közötti tartamú ügyek száma: 20 db (6%). Egy százalékot sem érte el a 18 hónapot meghaladó tartamú ügyek aránya. Az elhúzódó ügyek egy része ténylegesen 4-5 évig tartott,⁵ sőt, több olyan ügy is bekerült a mintába, amely a vizsgálat idején már 7 éve volt folyamatban⁶.

A 126. számú kérdőívvel feldolgozott ügy, például, 1990-ben indult fizetési meghagyás kibocsátása iránti kérelemmel. Az a bíróság, ahová a kérelmező a kérelmét benyújtotta, még abban az évben át-

⁵ Mint például a 27., 28., és 77. számú kérdőíveken feldolgozott ügyek.

⁶ Mint például a 109. és a 126. számú kérdőívek alapján feldolgozott ügyek.

tette az ügyet a – szerinte – hatáskörrel rendelkező Fővárosi Munkaügyi Bírósághoz. Az iratot azonban csak 1997-ben küldték meg a Munkaügyi Bíróságra, ahol ismét áttételt elrendelő végzést hozott a bíróság. Bár az ügy ekkor már hét éven át volt folyamatban, abban érdemi intézkedés még nem történt.

Ami az ügyben tartott tárgyalások számát illeti, rendkívül nagy szórást mutatnak az adatok. A 339 ügyből 55 ügyben (16%) valamely okból nem kellett tárgyalást tartani.⁷ Az ügy 1 tárgyalás után befejeződött 100 ügyben (29,5%). Kettő illetve három tárgyalásra került sor 89 (26%), illetve 49 (14,5%) ügyben. Viszonylag alacsony volt az elhúzódó – a 4 vagy ennél több tárgyalást igénylő – ügyeknek a száma: összesen 46 ügy (13%).

5. A perbeli nyilatkozatok, határozatok alátámasztottsága

5.1. Volt – nem volt jogszabályi hivatkozás

E cím alatt azokat az adatokat foglaljuk össze, amelyek megmutatják, hogy a peres felek illetve a bíró hivatkozott-e valamely munkaviszonyra vonatkozó szabályra vagy sem.

Mint ahogy erre már korábban utaltunk, az ügyek jelentős része (kb. a fele) úgy ért véget, hogy egyik peres fél sem hivatkozott munkaviszonyra vonatkozó szabályra. A felperes a keresetlevelében 167 ügyben (49%) nem hivatkozott sem jogszabályra, sem kollektív szerződésre. Az alperesek esetében ez az arány még rosszabb. Az alperes 248 ügyben (az ügyek 73%-ában) nem hivatkozott egyetlen munkaviszonyra vonatkozó szabályra sem.

A bíró 192 ügyben (az ügyek 56,6%-ában) nem hivatkozott anyagi jogi szabályra. A bírói hivatkozás hiánya az ügyek javarészában indokolt volt, hiszen a permegszüntető, felfüggesztő, szünetelést megállapító, az áttételt elrendelő, a keresetnek az idézés kibocsátása nélküli elutasítását kimondó, az egyezséget jóváhagyó

⁷ Például mert a felperes elállt a keresetétől az első tárgyalás előtt, vagy a bíróság a keresetet idézés kibocsátása nélkül elutasította.

stb. végzése alapja eljárási jogszabály, tehát ezekben az ügyekben (adott esetben 186 ügyben, vagyis az ügyek 54,8%-ában) indokolt-nak tekinthető az anyagi jogi hivatkozás hiánya. 6 olyan ítéletet találtunk, amelyben a bíró nem jelölt meg munkaviszonyra vonatkozó szabályt az ítélet indokolásában.

Végző soron kutatásunk egyik céljának elérését is részlegesen megghiúsította, hogy a peres felek nem nevesítették érvelésük tételes jogi alapját. A kutatási tervünk szerint a peres felek hivatkozásai alapján kívántunk képet adni a gyakorlatban leggyakrabban előforduló jogvitához vezető konfliktushelyzetekről. Minthogy a peres felek az ügyeknek közel felében egyáltalán nem nevesítették jogvitájuk tételes jogi alapját, illetve ha nevesítették, sokszor nem hivatkoztak pontosan bekezdésre, illetve a bekezdésbe foglalt pontokra, így a kutatásunk ezen felvetéseire csak a rendelkezésünkre álló, korlátozott körű adatok alapján tudunk válaszolni.

5.2. A jogszabályi hivatkozások megoszlása

Az alábbiakban először az Mt-re, majd a Kjt-re, végül pedig a Ktv-re vonatkozó hivatkozásokat vesszük sorra, mindhárom törvény esetén a felperes, az alperes és a bíró sorrendet követve.

A felperesek leggyakoribb Mt-re vonatkozó hivatkozásai (a kereseti kérelem alapján):

Mintegy 10 ügyben hivatkozott a felperes arra, hogy a munkáltató a jogaival visszaélve gyakorolt bizonyos munkáltatói jogokat. (Mt. 4. §) Öt perben hivatkoztak a munkavállalók a megállapodás (részleges) semmisségét meghatározó Mt. 8. §-ra.

Az ügycsoport magas elemszámához igazodóan magas volt a munkaviszony jogellenes megszüntetésének legtipikusabb eseteit panaszló keresetek száma. A rendes felmondás legalapvetőbb szabályait meghatározó 89. §-ra sok munkavállaló hivatkozott, különösen pedig a munkáltató indokolási kötelezettségét előíró (2) bekezdésre. Ugyancsak jellemző volt a felmondási tilalmakat felsoroló Mt. 90. § (1) bekezdésének megsértése (11 eset). A munkáltatók gyakran megszegték a felmondási idő kiszámítására vonatkozó szabályokat is.

Ugyancsak gyakori hivatkozási alap volt a rendkívüli felmon-

dás szabályait tartalmazó Mt. 96. §, ezek közül is elsősorban az okokat meghatározó (1) bekezdésre hivatkoztak a felperesek. A második leggyakrabban felmerült hivatkozás a munkavállalói rendkívüli felmondás esetén alkalmazandó, a munkáltató fizetési kötelezettségét meghatározó 96. § (7) bekezdése volt. A rendkívüli felmondásra vonatkozó hivatkozások relatíve magas számából két következtetést vonhatunk le: egyrészt a munkavállalók relatíve sokszor szembesülnek olyan helyzettel, amikor súlyos jogsértés áldozatának érzik magukat, másrészt a viszonylag magas esetszám azt mutatja, hogy a rendkívüli felmondás (rendkívüli lemondás) jogintézménye az 1992. évi bevezetését követő 5 éven belül már bevett jogintézménye lett munkajogunknak.

Négy ügyben a munkavállaló arra az Mt. 88. § (2) bekezdésre hivatkozott, amely lehetővé teszi, hogy a munkáltató a határozott idejű jogviszonyt a még hátralévő időre, de maximum egy évre járó átlagkereset egyidejű megfizetésével egyoldalúan megszüntesse. Az Mt-re vonatkozó hivatkozások között leggyakoribb az Mt. 100. §-ának valamely bekezdésére vonatkozó hivatkozás volt.

Az a néhány alperes, aki kivételesen hivatkozott valamely Mt-beli szabályra, szinte kizárólag olyan jogszabályhelyekre utalt, amelyek a pergátló kifogást támasztották alá (pl. elévülésre, a határidő számítására, illetve a perindítási határidőre vonatkozó szabályok). Szinte az egyetlen érdemi védekezést alátámasztó jogszabályi hivatkozás az Mt. 100. § volt.

A jogvitákhoz vezető konfliktusokra leginkább a bírák hivatkozásaiból következtethetünk, hiszen a per többi szereplőjéhez képest az ő hivatkozásaik tűnnek megbízhatóknak:

A bírói hivatkozások között is visszacseng a joggal való visszaélést tiltó Mt. 4. § – bár sokkal kisebb számban, mint ahogy erre a felperesek hivatkoztak. Viszonylag sok az érvénytelenség szabályaira vonatkozó hivatkozás, különösen a megtámadhatóság eseteit felsoroló 7.§ (1) bekezdésre, valamint az érvénytelenség jogkövetkezményét meghatározó Mt. 9. §-ra. Reagálva az alperesek pergátló kifogásaira, a bírák is sokszor hivatkoztak az elévülést szabályozó 11. §-ra.

Ez a kutatás is alátámasztja azt a mindennapi tapasztalatot, hogy a munkáltatók tendenciózusan megszegik azt az Mt. 82. §-t,

amely csak közös megegyezés alapján engedi meg a munkaszerződés módosítását.

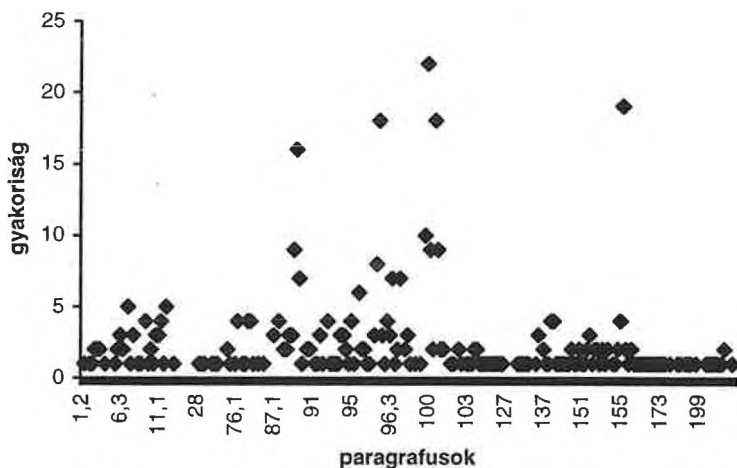
A további nagyobb számú bírói hivatkozások már a munkaviszony megszüntetésének szabályaira vonatkoznak: így a munkáltatói rendes felmondás indokolásával szemben támasztott követelményeket meghatározó 89. § (2) bekezdésre, a felmondási időt és a felmentési időt szabályozó 92. és 93.§-okra, a végkielégítés mértékét meghatározó 95. §-ra, a rendkívüli felmondás szabályait előíró 96.§-ra, valamint a munkáltatói igazolás tartalmát meghatározó és kiadását kötelezővé tevő 98. §-ra. Magasan a leggyakrabban hivatkoznak a bírák az Mt. 100. szakaszára.

A munkabér ügycsoportban a bírák ítéleteikben a leggyakrabban az Mt. 141. §-ra hivatkoztak, amely kimondja, hogy a munkavállalónak munkabér jár, ettől érvényesen nem lehet eltérni. Még két további szabály tünt ki gyakoriságával a többi közül: a munkabér fizetési kötelezettség részletszabályait meghatározó Mt. 155. §, illetve a kamatfizetési kötelezettséget meghatározó 159. §.

Továbbhaladva a Munka Törvénykönyve szabályai között, ezt követően már csak a munkaügyi jogviták eljárási szabályaira hivatkoztak a bírák. Az alábbi 18. sz. ábra a bírónak az Mt. egyes paragrafusaira vonatkozó hivatkozásait foglalja össze úgy, hogy az ábra vízszintesen az Mt. paragrafusait jelöli.⁸

⁸ Minthogy az adatbázis kezelő program nem tudta a bekezdések szokványos jelölését kezelni, így a bíró által hivatkozott szakasz számát a vessző előtti, míg a bekezdés számát a vessző utáni számjegyek jelölik.

A bíró hivatkozásai az Mt-re



18. ábra

A Kjt. szabályai közül a felperesek az alábbi törvényhelyekre hivatkoztak a leginkább: nem vártan magas volt a közalkalmazotti kinevezés határozott – határozatlan időre szóló voltát vitató ügyek száma (6 ügy - 21. §). A rendkívüli lemondás szabályaira 5 felperes hivatkozott. A közalkalmazottak is leggyakrabban a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeit meghatározó szabályokra hivatkoztak. Kiugróan magas volt az illetménypótlékra vonatkozó, a Kjt. 72. §-ra való hivatkozások száma.

A 31. számú kérdőívvel feldolgozott ügyben 9 fő közalkalmazotti jogviszonyban álló nő jogvitáját bírálta el a bíróság. A felperesek a Kjt. 72. §-ra hivatkozva pótlék megfizetésére kérték kötelezni a munkáltatót. Hivatkoztak még a Kjt.-nek a szociális, egészségügyi, család-, gyermek- és ifjúságvédelmi ágazatban történő végrehajtásáról szóló 113/1992. (VII.14.) Korm. r. 18. §-ra is. Az igényelt pótlék mértékét meghatározta a Korm. rendelet, azonban a részletsza-

A munkaügyi perek jellemzői

bályok kidolgozását a kollektív szerződésre bízta.⁹ A munkáltató – hivatkozva arra, hogy nincs kollektív szerződés – megtagadta a pótlék megfizetését. A bíróság részben megítélte a felperesek követelését. (Elévülés volt a részleges elutasítás oka.) A munkáltató fellebezett az ítélet ellen. A másodfokú bíróság helyben hagyta az első fokú ítéletet.

Az alacsony ügyszámra és a hivatkozások elenyésző számára tekintettel gyakorlatilag értékelhetetlennek kell tekintenünk a Kjt. hatálya alá eső alperesek (azaz közalkalmazotti munkáltatók) hivatkozásait összegző táblázatainkat.

A bírák a Kjt. szabályai közül a leggyakrabban a 21 §, a 34. §, valamint a megszűnési módokat felsoroló 25. § szakaszokra hivatkoztak.

A Ktv. hatálya alá tartozó néhány ügy elsősorban a felmentés szabályainak és a közszolgálati jogviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeinek alkalmazására irányult. Meglehetősen sok esetben volt a meg nem fizetett 13. havi bér az ügy tárgya.

6. Az első fokú eljárást befejező határozatok

6.1. Az első fokú eljárást befejező határozat típusa

A 339 ügy közül 153-t, vagyis az ügyek 45%-át fejezte be a bíróság ítélettel. Közel ilyen arányban értek véget a perek permegszüntető végzés által: 135 ügy (40%). Perbeli egyezség és az azt jóváhagyó végzés zárt le 19 ügyet (6%). A bíróság 8 ügyben (2%) hozott bírósági meghagyást, míg 3-6 ügyben került sor felfüggesztő, szünetelést megállapító, a keresetet idézés kibocsátása nélkül elutasító, illetve áttételt elrendelő végzés kiadására. Megjegyzendő, hogy egy db hiányos aktát is találtunk: az ügy menetére vonatkozó iratok javarésze hiányzott a borítóból, így az ügyet befejező határozat is.

⁹ A Korm. r. 1998. februárjától hatályos szövege már tételesen és teljes körűen, a kollektív szerződés bevonása nélkül szabályozza az egészségügyben foglalkoztatott munkahelyi pótlékának mértékét és feltételeit.

A megszüntető végzések oka jellemzően vagy a felek mulasztása, vagy a felek peren kívüli egyezsége és a felperesnek a keresettől történő elállása volt. A peres követelés egészére vagy egy részére, perben vagy peren kívül 104 ügyben, azaz az ügyek csaknem 31%-ában kötöttek a felek egyezséget. Az egyezségeknek kb. egyharmadát a tárgyaláson, míg a másik kétharmadát peren kívül kötötték a peres felek.

6.2. Az ítéletek tartalma:

Az ítélettel lezárt ügyeknek 40%-át a felperesek megnyerték, míg további 27%-át részben megnyerték. Az ügyek 33%-ban született a felperes keresetét elutasító ítélet.

A legtöbb olyan kérdést, amely az ítélet – s ezen keresztül a bírói munka – „minőségének” értékelésére irányult, nem szerepeltethettük a kérdőívünkön.¹⁰ Egy olyan kérdés maradt, amelyből az ítélet minőségére lehet következtetni: kifejtette-e a bíró a mérlegelés szempontjait.¹¹ A kérdezőbiztosok értékítélete szerint 60 ítélet indokolásából nem derült ki, hogy mely körülményeknek milyen szempontok szerinti mérlegelésével jutott a bíró valamely döntésre. Természetesen nem minden ügy igényelt mérlegelést. Az általunk megvizsgált ügyekből 22 esetben a kérdezőbiztosaink is úgy tartották, hogy mérlegelésre vonatkozó okfejtést nem kellett az ítéletnek tartalmaznia annál az oknál fogva, hogy az ügy az egyszerű megítélésű ügyek körébe tartozott (pl. felmondási tilalom alatt mondott fel a munkáltató, járt a 13. havi bér, stb.).

Keresztábrlát készítettünk a mérlegelési szempontokat nem tartalmazó és a kereset eredményességét bemutató adatokból. Ebben a táblázatban két adat emelkedik ki a többi közül: viszonylag magas a

¹⁰ L. fentebb, a 2. sz. lábjegyzetben írtakat.

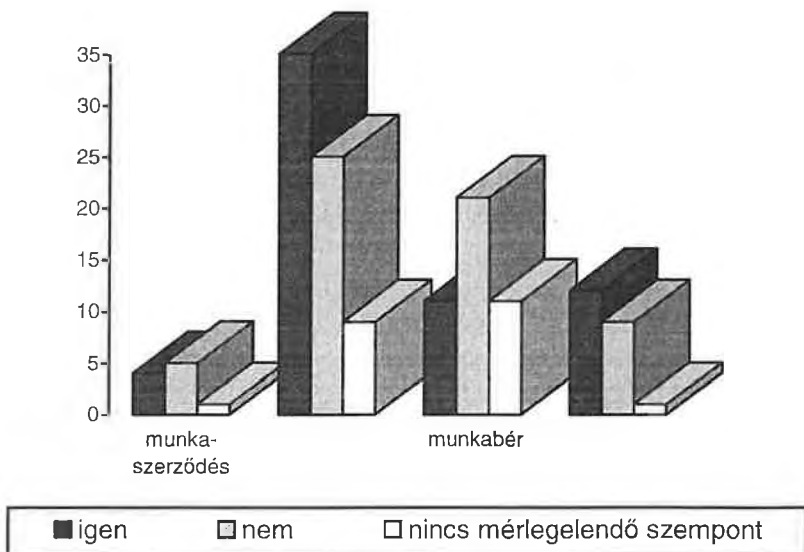
¹¹ A kérdőívben szereplő kérdés a „jogi mérlegelés” indokainak előadására, megalkotására – a történeti tényállásnak és az alkalmazott jogszabályhelynek a logikai összekötésére – irányult, azaz például arra, hogy a bíró kifejtette-e, hogy egy munkavállalói magatartást miért nem tekintett a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettség szándékos vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megvalósított megsértésének, azaz rendkívüli felmondási oknak.

A munkaügyi perek jellemzői

keresetnek teljes egészében helyt adó és a mérlegelés szempontjait tartalmazó ítéletek száma, míg ugyancsak viszonylag magas volt azoknak az ügyeknek a száma, ahol a bíróság a keresetet teljes egészében elutasította anélkül, hogy a mérlegelés során alkalmazott szempontjairól számot adott volna az ítéletben. Így tehát 27 ügyben (az ítélettel elbírált ügyek 18%-ában) a bíróság elutasította a felperes keresetét anélkül, hogy a felperes számára az ítéletből kitűnt volna, hogy a bíró miért az ő hátrányára mérlegelte az ügy körülményeit. További 14 ügyben (az ítélettel elbírált ügyek 9%-ában) született a keresetet részben megítélő ítélet anélkül, hogy a bíró a mérlegelés szempontjait kifejtette volna.

Megvizsgáltuk azt is, hogy mely ügycsoportra jellemző az, hogy a bíró nem fejt ki a mérlegelés szempontjait. Ezeket az összefüggéseket szemlélteti a 19. sz. ábra.

A mérlegelési szempontoknak a bírák által történő kifejtése a percsoporthoz függvényében



19. ábra

7. Az első fokú bíróság által hozott ítéletek elleni fellebbezések száma és a másodfokú eljárás kimenetele

Az első fokú bíróság ítéletét a peres felek 61 ügyben, az ügyek 40%-ában támadták fellebbezéssel. Ezek közül egy fellebbezést még az első fokú bíróság utasított el azért, mert a fellebbező fél lekéste a fellebbezési határidőt, míg egy másik ügyben a fellebbező fél még a másodfokú eljárás érdemi megkezdése előtt visszavonta a fellebbezését.

Az érdemben elbírált fellebbezések alapján a másodfokon eljáró Fővárosi Bíróság 46 ítéletet és 13 végzést hozott. A másodfokú ítéletek közül 32 ügyben (a fellebbezett ügyek felében) az első fokú ítéletet teljes egészében helyben hagyó ítélet született. További 15 ügyben (az ügyek egynegyedében) meghozott ítéletével a Fővárosi Bíróság részben vagy egészben megváltoztatta az első fokú ítéletet. Egy olyan ítéletet találtunk, amelyben a Fővárosi Bíróság az első fokú ítéletet ugyan helyben hagyta, de az indokolást megváltoztatta.

A másodfokú bíróság nem hozott az első fokú ítéletet hatályon kívül helyező és a bíróságot új eljárásra utasító végzést. 5 ügyben hozott a másodfokú bíróság permegszüntető végzést, például a felek peren kívüli egyezsége miatt. További 8 ügyben valamely más okból került sor másodfokú végzés meghozatalára.

8. A felülvizsgálati eljárásban hozott határozatok

A Fővárosi Bíróság ítélete ellen 2 felülvizsgálati kérelmet nyújtottak be a felek a Legfelsőbb Bírósághoz. Mind a két ügyben a LB hatályon kívül helyezte a másodfokú bíróság ítéletét – az első fokú bíróságra kiterjedő hatállyal – és új eljárásra utasította az elsőfokú bíróságot. Ez ugyan nagyon csekély elemszám, és messzemenő következtetéseket ebből nem lehet levonni. Tény viszont, hogy 100%-ban került sor az alsóbb fokú ítéletek hatályon kívül helyezésére.

9. A jogalkotási és a jogalkalmazási gyakorlatra vonatkozó, fentebb nem részletezett következtetéseink

Ebben a fejezetben nem ismételjük meg azokat a következtetéseinket, amelyeket a táblázatok értékelésekor fentebb már részletesebben kifejtettünk. Ebben az összefoglalóban azon megállapításaink kifejtésére szorítkozunk, amelyeket fentebb nem vagy nem ilyen összefüggésben tárgyaltunk.

A kutatásunk igazolta, hogy a munkavállalók képzettségüktől, beosztásuktól és vagyoni helyzetüktől függetlenül ténylegesen részesülnek a bírósági jogalkalmazás által biztosított jogvédelemben. Magyarországon ugyanis – szemben például az Amerikai Egyesült Államokkal – az igényüket bírósági úton érvényesítő munkavállalók között nem mutatható ki a jövedelemhez és/vagy a beosztáshoz kapcsolódó aránytalanság. A jogi képviselőhez való hozzáférést valamelyest befolyásolta a jövedelmi helyzet, ennek azonban nem volt érdemi kihatása a pernyertességre.

A munkáltatók megoszlását illetően azt a megállapításunkat látjuk kiemelendőnek, hogy a többi munkáltatói csoporthoz képest viszonylag magas volt a közalkalmazotti munkahelyek száma alperesi pozícióban. Ezt részben a közalkalmazotti munkáltatók alulfinanszírozottságával és ebből fakadó teljesítési korlátaival, valamint a nem adekvát szabályozással magyarázzuk. Adataink azt mutatják, hogy a közalkalmazotti munkahelyek például sokszor visszaélnek a határozott idejű kinevezések lehetőségével, amely ellen nem nyújt megfelelő jogvédelmet a Kjt. rendelkezésein alapuló joggyakorlat.

A jogellenes munkaviszony-megszüntetés jogkövetkezményeinek alkalmazására irányuló – tekintélyes elemszámú – mintánkban nem találtunk egyetlen olyan ítéletet sem, amelyben a bíróság a pernyertes munkavállalónak az eredeti munkakörébe történő visszahelyezéséről rendelkezett volna. Viszonylag ritka volt az olyan kereseti kérelem, amelyben a felperesi munkavállaló ennek a jogkövetkezménynek az alkalmazását kérte a bíróságtól pernyertessége esetére. Ezek a felperesek is, az idő múlásával, sorra módosították a keresetüket és az ítélet meghozatalának időpontjában kizárólag és egyöntetűen azt kérték, hogy a bíróság állapítsa meg a jogviszony

jogellenes megszüntetését és kötelezze a jogsértő munkáltatókat az ítélet jogerőre emelkedéséig eltelő időre járó elmaradt munkabérük megfizetésére. Kétségtelen, hogy a munkavállalók még a nyertes pert követően sem kívánnak általában visszatérni arra a korábbi munkahelyükre, ahol a munkaviszonyukat jogellenesen megszüntették. Ezzel magyarázható az eredeti munkakörbe való visszahelyezést kérő keresetek alacsony száma. A munkavállalók egy része azonban szívesen venne ilyen elégtételt a jogsértő munkáltatón. Esetükben az eredeti munkakörbe történő visszahelyezés, mint preferált kereseti kérelem azért nem jut érvényre, mert a peres eljárás elhúzódik. Az idő múlásával egyre több eredeti munkakörbe történő visszahelyezésre irányuló kereseti kérelmet változtatnak meg a jogellenest megszüntetés megállapítására irányuló keresetre. Sőt, a mintánkban egy olyan kereset sem szerepelt, amelyben a munkavállaló – keresete jogerős elbírálásának idején – az eredeti munkakörbe történő visszahelyezését kérte volna. Ezt a tendenciát azzal magyarázzuk, hogy olyannyira elhúzódik a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó ügyek elbírálása, hogy a munkavállalók értelmetlennek találják a visszahelyezésre irányuló kereseti kérelmük fenntartását. Ezt a helyzetet azzal lehetne orvosolni, ha a munkaviszony jogellenes megszüntetésének elbírálására a jogszabály – legalább is az első fokú – bíróság részére határidőt írna elő. Az ilyen maximális pertartamra irányuló előírás azt az esetlegességet is kiküszöbölné, hogy a munkavállaló által peresített igény (az elmaradt munkabér) pénzbeli összege attól függ, hogy a bíróság mennyi idő alatt bírálja el az ügyet.

A joggyakorlat alapján megalapozatlannak minősíthetjük azt a jogalkotói álláspontot, hogy azzal lehet a kollektív szerződések számát előmozdítani, ha az egyes jogintézményeknek csak a kereteit határozza meg a jogszabály, míg a részletszabályok, a jogosítási feltételek kidolgozását a szociális partnerek megállapodására hagyja a jogalkotó. A jogirodalom szélesebb körben tárgyalta azokat a jogintézményeket, amelyek kollektív szerződéses szabályozását elsősorban a munkáltatók érdekei kívánták meg, mint például a leltárhány megfizetésére kötelező, vagy az Mt. 109. § szerinti quasi fegyelmi felelősség érvényesítésére irányuló munkáltatói

határozatok kiadásának előfeltételeit. Ezideáig kevesebb figyelmet szenteltünk azoknak a „részleges” jogszabályi rendelkezéseknek, amelyek a munkavállalók (közalkalmazottak) részére biztosítottak valamely munkaviszonyból származó jogot: például illetménypótlékot (az 5.2. pontban ismertetett 31. számú kérdőívvel feldolgozott jogesetben) vagy pótszabadságot a mintánkban ugyan nem szereplő, az Mt. 132. § (4) bekezdése szerint a föld alatt állandó jelleggel, vagy ionázáló sugárzásnak kitett munkahelyen dolgozó munkavállalót megilletően. A bírói joggyakorlatban is kimutatható tendenciák azt mutatják, hogy a munkáltatók jellemzően nem kötnek olyan kollektív szerződéseket, amelyek kiegészítenék a jogszabályi rendelkezéseket és ezáltal végrehajthatóvá tennék a jogszabállyal ugyan biztosított, de összegében, vagy mértékében nem szabályozott juttatást vagy más jogot (pl. pótlékot vagy pótszabadságot).¹² Időközben a jogalkotó álláspontja is változott, és bár a kollektív szerződések kötésének állami előmozdítása továbbra is cél maradt, ennek eszközéül 1999-től kezdődően nem a kollektív szerződés által kiegészítendő vagy meghatározandó részleges vagy keretjellegű munkatörvényi szabályozás szolgál.

A munkaügyi bíráskodást viszonylag magas arányú – az ügyek kb. egynegyedét érintő – perbeli illetve peren kívüli egyezség jellemzi. Minthogy egyértelműen kimutatható a munkáltatóknak és a munkavállalóknak azon egybehangzó törekvése, hogy a jogvitát a lehetőséghez mérten megegyezés útján oldják meg, szükségszerűen felvetődik a békéltetés térnyerését elősegítő program kidolgozása. Valamelyest aggályosnak találjuk a peren kívüli egyezségek magas arányát is. Bár maguknak az egyezségeknek a tartalmáról nincsenek ismereteink, kutatásunk egyéb összefüggései alapján attól tartunk, hogy a munkavállalók az alapos jogi igényükről aránytalan mértékben mondanak le annak reményében, hogy a munkáltatók mihamarabb teljesítsék legalább az egyezségbe foglalt kötelezettségüket. A

¹² A 31. számú kérdőívvel feldolgozott ügyben a Fővárosi Munkaügyi Bíróság bírója – helyesen – megítélte a közalkalmazottaknak járó pótlékot, azonban – elévülés miatt – részben elutasította a felpersek keresetét. Valószínűsíthetjük, hogy egyértelmű szabályozás esetén a közalkalmazottak biztosak lehetek volna kereseti kérelmük alaposságában és nem vártak volna addig, hogy igényük egy része elévülés miatt érvényesíthetetlené váljon.

peren kívüli egyezségek esetlegesen fennálló aránytalanságainak kiküszöbölését is megfelelően szolgálná a békéltető eljárása és jogi kontrolja.

Kutatásunkat az OTKA a T 026121 számú szerződés, valamint a Research Support Scheme, Open Society Support Foundation 652/1999. számú szerződés alapján támogatta. Tanulmányunk első közlésben „A munkaügyi bíróságok joggyakorlata” címmel a Harmathy Attila által szerkesztett és az ELTE ÁJK gondozásában megjelent *Jogi tanulmányok 2000* c. gyűjteményes kötetben jelent meg.

PÁL LAJOS*

ÖSSZEFÉRHETETLENSÉG ÉS FELELŐSSÉG

*A gazdasági társaság munkaviszonyban álló vezető
tiszttségviselőjére vonatkozó munka- és társasági jogi szabályok*

Bevezetés

A gazdasági társaságok élén álló vezető tiszttségviselők tevékenységüket ugyan többféle jogviszony keretében végezhetik, általánosan mégis a munkaviszonyban történő munkavégzés tekinthető. Ezért jogállásukra nem csak a gazdasági társaságokról szóló 1997. évi CXLIV. törvény [a továbbiakban: Gt.], hanem a Munka Törvénykönyve [Mt.] is alapvető befolyással van. Jóllehet ez a kettős szabályozás az Mt. 1999. évi módosítása nyomán – különösképp az összeférhetetlenség szabályozása tekintetében – jelentős mértékben közelítetett egymáshoz, ám több kérdésben megmaradt az eltérés, ami miatt többször felvetődik a kérdés, hogy a munkaviszonyban álló vezető tiszttségviselőre melyik törvény rendelkezéseit kell alkalmazni?¹

Megítélésünk szerint az nem kétséges, hogy a munkaviszonyban álló vezető tiszttségviselőre *mindkét* törvény szabályai alkalmazandóak, így például köteles betartani valamennyi, az összeférhetet-

¹ Pál Lajos ügyvéd

¹ Etekintetben fontos megjegyezni, hogy az Mt-ben, illetve a Gt-ben foglaltakon túlmenően az egyes szervezeti törvények (pl. pénzügyintézetekre vonatkozó szabályozás) további különös szabályokat írnak elő.

lenségre, versenytilalomra vonatkozó rendelkezést. Eltérő azonban a jogi helyzet, ha a vezető tisztségviselő jogellenes eljárása miatt alkalmazható jogkövetkezményekre irányadó jogot keressük. Ilyen esetben ugyanis csak az a jogkövetkezmény alkalmazható, amelyet az adott törvényben előírt kötelezettség megszegésére az adott törvény állapít meg. Így tehát a Gt. által meghatározott összeférhetlenségi szabály megsértésekor csak a Gt-ben előírt jogkövetkezmények alkalmazhatók, az Mt. szabályai nem (és fordítva). A legelősebben ez a kérdés a munkaviszony megszüntetése kapcsán vetődik fel, miszerint megszüntethető-e a vezető tisztségviselő munkaviszonya rendkívüli felmondással, kizárólag a Gt-ben előírt összeférhetlenségi szabály megsértésekor? A fent kifejtettekből következően a kizárólag Gt-ben megszabott kötelezettség megsértése nem tekinthető a munkaviszonyból származó kötelezettség megszegésének, tehát az Mt. 96. § (1) bekezdés a) pontjában foglalt jogkövetkezmény alkalmazására alapot nem adhat. Ez azonban nem jelenti azt, hogy a munkáltató a vezető tisztségviselő Gt-be ütköző eljárását ne tekinthetné olyan oknak, amely számára a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi és ennek alapján éljen rendkívüli felmondással.²

Az Mt. általános, így a vezető állásúakra is vonatkozó rendelkezése szerint, a munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt – kivéve, ha erre jogszabály feljogosítja – nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné.³ A Gt. ilyen általános jellegű kötelezettséget ugyan nem fogalmaz meg, de ehhez hasonlónak tekinthetjük a kárfelelősséggel összefüggésben előírt elvárhatósági követelményt, miszerint a vezető tisztségviselők a gazdasági társaság ügyvezetését az ilyen tisztséget betöltő személyektől elvárható fokozott gondossággal, *a gazdasági társaság érdekeinek elsődlegessége* alapján kötelesek ellátni.

² Mt. 96. § (1) bekezdés b) pont, Legf. Bír. Mpk. II.10.881/1995 (BH. 1995/737)

³ Mt. 3. § (3) bekezdés

Összeférhetetlenség – versenytalalom – titoktartás

A melléktevékenység korlátozása

Az Mt. 191. § (1) bekezdése szerint vezető állású munkavállaló további munkaviszonyt, illetve munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyt nem létesíthet. Bár az utóbbi időben a gyakorlatban némi vita merült fel, de megítélésünk szerint továbbra is munkavégzésre irányuló jogviszonynak kell tekinteni minden olyan jogviszonyt, amelynek keretében az egyik fél a másik fél számára valamilyen munkát végez, illetve tevékenységet fejt ki, mégpedig függetlenül attól, hogy erre visszerthes módon, ellenszolgáltatás (díjazás) fizetése mellett került-e sor vagy sem. Különösképp ilyennek kell tekintenünk a további munkaviszonyt, megbízást, vállalkozást. A törvény tehát egyértelműen tilalmazza, hogy a vezető állású munkavállaló más munkáltató (gazdálkodó szervezet) javára bármely tevékenységet folytasson. E tilalom nem vonatkozik arra a jogviszonyra, amelyet tudományos, oktatói, illetve szerzői jogi védelem alá eső tevékenységre létesítettek, kivéve, ha ezt munkaszerződésben kifejezetten kizárják vagy korlátozzák.

A Gt. a vezető tisztségviselő egyéb (mellék)tevékenységét az Mt-hez képest szűkebben korlátozza. A 25. § (1) bekezdése értelmében a vezető tisztségviselő nem lehet vezető tisztségviselő a társaságéval azonos tevékenységet is végző más gazdálkodó szervezetben. Ez a rendelkezés tehát a tilalmat csak az azonos tevékenységet folytató társaság és a vezető tisztségviselés vonatkozásában fogalmazza meg, amiből következően nem ütközik a társasági törvény rendelkezéseibe más tevékenységet folytató társaságnál vezető tisztség ellátása, illetve – a vezető tisztséget kivéve – bármely feladat munkaviszony keretében történő végzése, akár azonos tevékenységű társaságnál is.

Részesedés (tulajdon) szerzésének korlátozása

A más társaságban történő *részesedés (tulajdon) szerzését* mindkét törvény viszonylag szigorúan korlátozza.

Az *Mt. szerint* a vezető nem szerezhethet részesedést – a nyilvánosan működő részvénytársaságban való részvény kivételével – a munkáltatóéval azonos, vagy ahhoz hasonló tevékenységet is végző, illetve a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló más gazdálkodó szervezetben.⁴

A *Gt. értelmében* a vezető tisztségviselő – a nyilvánosan működő részvénytársaságban való részvénytársaság kivételével – nem szerezhethet társasági részesedést a gazdasági társaságéval azonos tevékenységet is folytató más gazdálkodó szervezetben.⁵

Gazdálkodó szervezeten mindkét törvény alkalmazásában a Ptk-ban megadott fogalmat kell értenünk, tehát a korlátozás nem szűkíthető le csak a gazdasági társaságokra.

A jogszabályi helyek összevetéséből világosan kitűnik, hogy az *Mt.* rendelkezése a *Gt.*-hez képest szigorúbb. Az *Mt.* ugyanis nem csak az azonos, hanem a hasonló tevékenységű, sőt a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló társaságoknál is tilalmazza a tulajdonszerzést.

A gyakorlatban többször felmerült: miképp kell értelmezni a tilalmak alkalmazása szempontjából a „tevékenység folytatása” kifejezést; azaz a korlátozás csak a ténylegesen folytatott tevékenységekre, vagy a cégiratokban foglalt tevékenységi kör valamennyi elemére irányadó-e?

A Legfelsőbb Bíróság határozata szerint a „gazdasági társaság az alapító okiratában vagy a társasági szerződésben határozza meg, hogy milyen tevékenységeket kíván folytatni”. A közhitelesség érdekében ezeket fel kell tüntetni a cégjegyzékben, illetőleg a tevékenységi kör változását – ideértve egyes tevékenységek gyakorlásának abbahagyását – be kell jelenteni. Mindaddig, amíg a cég a változást nem jelenti be, a kívülállók számára a cégjegyzék tanúsítja, hogy a társaság milyen körben vesz részt a gazdasági életben, milyen tevékenységet folytat. Ebből a szempontból közömbös, hogy megrendelés hiányában vagy más okból adott időpontban éppen ilyen működést nem fejt ki a társaság. A cégbejegyzés alap-

⁴ *Mt.* 191. § (2) bekezdés

⁵ *Gt.* 25. § (1) bekezdés

ján, a körülmények megváltozása folytán bármikor az addig nem gyakorolt tevékenységbe kezdhet a társaság. Erre tekintettel az Mt-ben szabályozott összeférhetlenség kérdését, ha csak nincs eltérő megállapodás, a gazdasági társaság cégjegyzékben feltüntetett tevékenységi körét a munkáltató tevékenységével egybevetve kell vizsgálni. Ha ugyanis a lehetséges intézkedés megtétele érdekében a munkáltatónak esetenként kellene vizsgálnia, hogy „az adott gazdasági társaság, amelyben a munkavállalója részt vesz, végez-e ilyen tevékenységet, kötött-e ilyen ügyleteket, az összeférhetlenségi szabályok valójában nem érvényesülhetnek.”⁶

Ügyletkötés korlátozása

Az ügyletkötésre nézve mindkét törvény azonos tartalmú megszorításokat tartalmaz. Mind az Mt., mind a Gt. kizárja, hogy a vezető a saját nevében vagy javára a munkáltató (társaság) tevékenységi körébe tartozó ügyleteket kössön [Mt. 191. § (2) bekezdés b) pont, Gt. 25. § (2) bekezdés].

A közeli hozzátartozókra vonatkozó korlátozások

Az Mt. előírása szerint a vezető állású munkavállaló köteles bejelenteni, ha közeli hozzátartozója tagja lett a munkáltatóéval azonos, vagy ahhoz hasonló tevékenységet folytató, vagy a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló gazdasági társaságnak, illetőleg vezetőként munkaviszonyt vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyt létesített az ilyen tevékenységet folytató munkáltatónál.⁷

A Gt. értelmében vezető tisztségviselő közeli hozzátartozója nem köthet a saját nevében vagy javára a gazdasági társaság tevékenységi körébe tartozó ügyleteket.⁸ A Gt. vezető tisztségviselője és közeli hozzátartozója ugyanannál a társaságnál a felügyelő bizottság tagjává nem választható meg.

⁶ Legf. Bír. Mfv. II. 10.751/1998/3.

⁷ Mt. 191. § (2) bekezdés

⁸ Gt. 25. § (2) bekezdés

A Gt. és az Mt. között etekintetben két számottevő eltérés állapítható meg. *Egyrészt* a Gt. az ügyletkötéssel összefüggő tilalmat kiterjeszti a közeli hozzátartozóra is, *másrészt* a két törvényben használt „közeli hozzátartozó” fogalom tartalma nem azonos. Amíg ugyanis a Gt. a Ptk. 685. § b) pontjában meghatározott fogalmat használja, addig az Mt. önálló tartalommal határozta meg a közeli hozzátartozó fogalmát⁹. A kettőt összevetve megállapítható, hogy a Gt. közeli hozzátartozó fogalma tágabb, az Mt. 139. § (2) bekezdésén túlmegy. A Gt. szerint az Mt-ben meghatározottakhoz képest közeli hozzátartozónak minősül még: az egyeneságbeli rokon házastársa, a jegyes, a házastárs testvére, valamint a testvér házastársa is.

Mentesülés a korlátozások alól

A tiltás mellett azonban mindkét törvény megengedi, hogy a vezetőt külön megállapodás, vagy a társasági szerződés (alapszabály, alapító okirat), illetve a társaság legfőbb szervének engedélye a kötelezettségek, illetve korlátozások alól mentesítse.¹⁰

Titoktartási kötelezettség

Az Mt. a vezetők tekintetében külön rendelkezést a titoktartással összefüggésben nem tartalmaz, a vezető állásúakra is az általános rendelkezések az irányadóak. Ennek értelmében a munkavállaló köteles a munkája során tudomására jutott üzemi (üzleti) titkot, valamint a munkáltatóra, illetve a tevékenységére vonatkozó alapvető fontosságú információkat megőrizni. Ezen túlmenően sem közölhet illetéktelen személlyel olyan adatot, amely munkaköre betöltésével összefüggésben jutott tudomására, és amelynek közlése

⁹ Közeli hozzátartozó: a házastárs, az egyenes ágbeli rokon, a házastárs egyenes ágbeli rokona, az örökbe fogadott, mostoha és nevelt gyermek, az örökbe fogadó, a mostoha és a nevelőszülő, a testvér valamint az élettárs [Mt. 139. § (2) bekezdés]

¹⁰ Mt. 193/A. §, Gt. 25. § (2) bekezdés

a munkáltatóra vagy más személyre hátrányos következménnyel járna.¹¹

A Gt. a vezető tisztségviselők számára szintén kötelezettségként írja elő az üzleti titkok megtartását. Eszerint a vezető tisztségviselő a gazdasági társaság ügyeiről szerzett értesüléseit üzleti titokként köteles megőrizni.¹²

Az üzleti titok fogalmát sem a Gt., sem az Mt. nem állapítja meg, így mögöttes szabályként a tisztességtelen piaci magatartás és a versenykorlátozás tilalmáról szóló 1996. évi LVII. törvény rendelkezései alkalmazhatók. E törvény alapján *üzleti titoknak* minősül a gazdasági tevékenységhez kapcsolódó minden olyan tény, információ, megoldás vagy adat, amelynek titokban maradásához a jogosultnak méltányolható érdeke fűződik, és amelynek titokban tartása érdekében a jogosult a szükséges intézkedéseket megtette.

A 4. § (1) bekezdése egyébként szintén tilalmazza az üzleti titok tisztességtelen módon történő megszerzését vagy felhasználását, továbbá a mással történő jogosulatlan közlést, illetve nyilvánosságra hozatalt. A hivatkozott § (2) bekezdése értelmében üzleti titok tisztességtelen módon való megszerzésének minősül az is, ha az üzleti titkot a jogosult hozzájárulása nélkül, a vele – a titok megszerzése idején vagy azt megelőzően – bizalmi viszonyban vagy üzleti kapcsolatban álló személy közreműködésével szerezték meg. (Bizalmi viszony különösen a munkaviszony, a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony és a tagsági viszony.)

Jogkövetkezmények az összeférhetetlenségre, titoktartásra vonatkozó kötelezettségek megszegése esetén

Az összeférhetlenségre, versenytilalomra vonatkozó szabályok megszegése az állandósult bírói gyakorlat szerint általában megal-

¹¹ Mt. 103. § (3) bekezdés

¹² Gt. 27. § (1) bekezdés

pozza a munkáltató részéről az azonnali hatályú, rendkívüli felmondással történő munkaviszony megszüntetést.¹³

Az Mt. 191. §-ának (3) bekezdésében foglalt szabályok szerint, ha a vezető az összeférhetlenségre, versenytilalomra vonatkozó tilalmakat megszegi, a munkáltató

- kártérítést követelhet, vagy
- kártérítés helyett követelheti, hogy
 - a vezető a saját részére kötött ügyletet engedje át, vagy
 - a más számlájára kötött ügyletből eredő hasznát adja ki, vagy
 - arra vonatkozó követelését a munkáltatóra engedményezze.

A munkáltató igényét attól az időponttól számított három hónap – de legfeljebb az igény a keletkezésétől számított egy éven – belül érvényesítheti, amikor a munkáltatói jogkör gyakorlója a vezető jogellenes eljárásáról tudomást szerzett.

Ha a vezető tisztségviselő a Gt. összeférhetlenségi szabályainak¹⁴ megszegésével okozott kárt a társaságnak, a kártérítési igény érvényesítésére a Gt. az általános elévülési időnél rövidebb, – a kár bekövetkeztétől számított – egy éves elévülési időt állapít meg.

Ha a vezető közeli hozzátartozója tagja lett a munkáltatóéval azonos, vagy ahhoz hasonló tevékenységet folytató, vagy a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló gazdasági társaságnak, illetőleg vezetőként munkaviszonyt vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyt létesített az ilyen tevékenységet folytató munkáltatónál, a munkáltató jogosult a vezető munkaviszonyának megszüntetésére.¹⁵ E jogszabályi hely tartalmának vizsgálatakor látható, hogy a törvény a megszüntetés módjáról kifejezetten nem rendelkezik, ezért vetődhet fel a kérdés: milyen módon járhat el a szabály alkalmazásakor a munkáltató? Az kétségtelen, hogy a törvény hivatkozott rendelkezése új, önálló munkaviszony megszüntetési módot nem teremtett. Ha összevetjük ezt a rendelkezést a tör-

¹³ Legf. Bír. Mfv. I. 10.882/1995/2., Legf. Bír. Mfv. I. 10.980/1995. (BH. 1996/450), Legf. Bír. Mfv. I. 11.078/1995. (BH. 1996/666), Legf. Bír. Mfv. I. 10.109/1996. (BH. 1997/499)

¹⁴ Gt. 25. § (1)-(3) bekezdés

¹⁵ Mt. 191. § (5) bekezdés

vény más szabályaival, arra az álláspontra juthatunk, hogy ennek a szabálynak elsősorban a 188/A. § (1) bekezdése alapján vezetővé minősített és határozatlan időtartamú jogviszonyban álló munkavállalók tekintetében van jelentősége. Ezen vezetők munkaviszonyának *rendes felmondással* történő megszüntetését ugyanis a 191. § (5) bekezdésében megfogalmazott tényállás kétség kívül megalapozhatja. Abban az esetben, ha a 188. § alapján minősül a munkavállaló vezető állásúnak és határozatlan időtartamú munkaviszonyban áll, e rendelkezésnek nincs jelentősége, hiszen a *rendes felmondást* a munkáltatónak – a 190. § (2) bekezdése alapján – nem kell indokolnia.

További kérdés, hogy alapozható-e a tárgyalt rendelkezésre a munkaviszony azonnali hatályú (rendkívüli felmondással történő) megszüntetése. Álláspontunk etekintetben az, hogy általában nem, de konkrét esetben nem zárható az ki, hogy a közeli hozzátartozó 191. § (5) bekezdés szerinti eljárása alapul szolgálhat a munkáltató 96. § (1) bekezdés b) pontja szerinti eljárására. Azt, hogy a kialakult helyzetben a munkaviszony fenntartása a munkáltató számára valóban ellehetetlenült-e, csak a tényállás pontos vizsgálata alapján dönthető el. A fentebb kifejtettek természetesen nem érintik a munkáltató rendkívüli felmondáshoz való jogát abban az esetben, ha a vezető a közeli hozzátartozójával kapcsolatban a 191. § (2) bekezdés c) pontjában előírt bejelentési kötelezettségét mulasztja el. Ez ugyanis kötelezettségszegésnek minősül és 96. § (1) bekezdés a) pont szerint járhat el a munkáltató.

Az üzleti titok megsértése esetén a munkaviszonyban álló vezetővel szemben – természetesen a tényállástól is függően – alkalmazhatók a jogviszony megszüntetésre vonatkozó rendelkezések, de ezen túlmenően kártérítési igény is támasztható. Erre vonatkozóan mind a Gt., mind az Mt. a Ptk. rendelkezéseinek alkalmazását írja elő.

A Ptk. 81. §-a alapján személyhez fűződő jogot sért, aki üzemi vagy üzleti titok birtokába jut, és azt jogosulatlanul nyilvánosságra hozza, vagy azzal egyéb módon visszaél. E szabály alkalmazása során üzemi, illetve üzleti titoknak azok az ismeretek minősülnek, amelyek az adott üzemre, illetve üzletre vonatkoznak és illetéktelen

személy általi ismeretük az üzem zavartalan működését, illetve a megfelelő üzletmenetet veszélyeztetheti. Idesorolhatók például a szellemi alkotásként védelmet élvező titkok (know-how) is. A munkáltató a jogellenesen eljáró vezetővel szemben a Ptk. 84. §-a szerint érvényesíthet polgári jogi igényeket. Megjegyezzük, hogy a Ptk. 75. § (2) bekezdés alapján a személyhez fűződő jogok védelmére vonatkozó szabályokat jogi személyként működő gazdasági társaságok esetében is alkalmazni kell.

Versenytilalmi megállapodás

Az Mt. 3. § (6) bekezdése lehetővé teszi, hogy a felek a munkaviszony megszűnését követő időtartamra olyan megállapodást kössenek, amely a munkavállaló munkavállalási, illetve munkavégzési szabadságát korlátozza. A korábbi jogi helyzethez képest számottevő változás, hogy a felek megállapodási szabadsága nem korlátozott, bármilyen megszüntetési (megszűnési) mód esetén köthetnek ilyen megállapodást.

A megállapodással kapcsolatban az Mt. két érvényességi feltételt ír elő. Eszerint a munkavállaló számára „megfelelő ellenérték” jár, illetve a korlátozás időtartama a három évet nem haladhatja meg. A megállapodásra egyebekben a polgári jogi szabályok az irányadók.

Kérdés, hogy mikor köthetik meg a felek a versenytilalmi megállapodást. Erre nézve jogszabályi előírás nincs, amiből következően lehetőség van arra, hogy a felek már a munkaviszony létesítésekor, vagy a munkaviszony fennállása alatt, illetve a munkaviszony megszűnésekor megkössék az ilyen tartalmú megállapodásukat. A gyakorlat szerint többnyire a munkaviszony létesítésekor állapodnak meg a korlátozásban, a munkaviszony megszüntetésekor erre már – a tapasztalatok alapján – viszonylag kicsi a lehetőség, illetve a készség. A munkaviszony fennállása alatt főként akkor merülhet fel ilyen jellegű megállapodás megkötésére az igény, ha a felek egyébként is módosítják a munkakör tekintetében a szerződést és az új munkakör teszi szükségessé az elhelyezkedési korlátozás vállalását.

A megfelelő ellenértékkel kapcsolatban hangsúlyoznunk kell, hogy ennek az elhelyezkedési korlátozás időtartamával, illetve a vezető által vállalt kötelezettség jellegével, súlyával kell arányban állnia, amit a konkrét esetben bírálhat el a bíróság. Ha például a megállapodás a munkavállaló szakmai tevékenységét aránytalanul korlátozza, mert a munkavállalónak nincs módja egyáltalán képzettségének megfelelő tevékenységet folytatni, az ellenérték mértékének megállapításakor ezt figyelembe kell venni. De ha csak a befektetési vagy a vállalkozási tevékenységet korlátozza a megállapodás, adott esetben kisebb mértékű ellenérték is elfogadható lehet.

Álláspontunk szerint semmis az a megállapodás, amely vagy egyáltalán nem vagy oly módon tartalmazza az ellenértékre vonatkozó megegyezést, hogy annak alapján az ellenérték megfelelése nem állapítható meg. Tekintettel ugyanis arra, hogy az Mt. vonatkozó rendelkezése értelmében az ellenérték megfelelése (arányossága) érvényességi kellék, vita és megfelelő kérelem esetén bíróság jogosult vizsgálni ezt a kérdést.

A fentiek alapján tehát nem jogszerű az a megállapodás, amely úgy rendelkezik, hogy a személyi alpbér tartalmazza (magában foglalja) e kötelezettségvállalás ellenértékét is. Hiszen ebben az esetben a megfelelés nem bírálható el, még akkor sem, ha a megállapodás kifejezetten utal arra, hogy a korlátozás fejében állapították meg ilyen mértékben az alpbért.

A megfelelő ellenértéket a munkáltató megfizetheti a munkaviszony megszűnésekor egy összegben előre, de annak sincs akadálya, hogy a korlátozás fennállása alatt részletekben történjék a fizetés. Lehetséges egyébként olyan megoldás is, amely szerint a munkaviszony fennállása alatt előre fizeti a munkáltató a korlátozás fejében a megállapodás szerinti összeget.

Az ellenérték jogi természetével kapcsolatban hangsúlyozzuk, hogy ellenkező kikötés hiányában nem tekinthető munkabérnek, tehát sem az átlagkereset, sem a távolléti díj számításakor nem kell figyelembe venni. A közterheket tekintve megállapíthatjuk, hogy a munkavállalót a kapott „ellenérték” után *személyi jövedelemadó* fizetési kötelezettség terheli. A munkáltatónak, ha az ellenértéket a munkaviszony fennállása alatt fizeti ki, a *társadalombiztosítási*

járulékot kétséget kizáróan meg kell fizetni. Megítélésünk szerint ugyanez a jogi helyzet akkor is, ha az ellenértéket a munkaviszony megszűnését követően fizeti meg a munkáltató, mert a Tbj. 20. §-a értelmében a munkáltató az általa foglalkoztatott biztosított részére a biztosítási kötelezettséggel járó jogviszony *alapján* kifizetett jövedelem után köteles társadalombiztosítási járulékot fizetni. A munkavállaló járulékot az általános szabályok szerint, az éves felső határ mértékéig köteles fizetni.

Munkaadói-, illetve munkavállalói járulékot az ellenérték után – tekintettel arra, hogy ez nem minősül munkabérnek – nem kell fizetni.¹⁶

Természetesen igen lényeges kérdés annak pontos megfogalmazása, hogy mi a versenytilalom tartalma. Ennek során ki kell térni arra, hogy milyen tevékenységet folytató gazdálkodó szervezetekre, illetve milyen jogviszonyokra és tevékenység típusokra terjed ki az elhelyezkedési korlátozás.

A gyakorlatban felmerült, hogy a tárgyalt megállapodásban a munkavállaló titoktartási kötelezettséget is vállal. Álláspontunk szerint a munkavállalót ez a kötelezettség – a tisztességtelen piaci magatartás és a versenykorlátozás tilalmáról szóló 1996. évi LVII. törvény alapján – ilyen külön megállapodás és ellenérték fizetés hiányában is terheli, tehát erre tekintettel a megállapodás kötése nem indokolt.

Kérdés, hogy szabadulhat-e bármely fél a megállapodásban foglaltak kötelezettségei alól? Megítélésünk szerint kifejezett kikötés hiányában érvényesen nem lehet elállni, vagy a megállapodást felmondani, tehát mindkét fél követelheti, hogy a másik a megállapodásból rá háramló kötelezettségének tegyen eleget.

Hangsúlyozzuk, hogy a megállapodásnak célszerű rendelkezni arra az esetre, ha a munkavállaló megszegi az elhelyezkedési korlátozást. Ilyen rendelkezés hiányában az általános polgári jogi kárfelelősség szabályait kell alkalmazni.

¹⁶ Flt. 40-41. §

Ha a megállapodás alapján jogvita keletkezik, bár a megállapodásra a polgári jog az alkalmazandó, a vita eldöntésére a munkaügyi bíróság rendelkezik hatáskörrel.

A felelősségi szabályok

Az Mt. 188. §-a szerinti vezető állású munkavállalók, illetve a Gt. szerinti vezető tisztségviselők kártérítési felelősségi szabályaira egyaránt a polgári jogi szabályok az irányadók.¹⁷ Jelentős változás a munkaviszonyban állók tekintetében, hogy az Mt-t módosító 1999. évi LVI. törvény kibővítette a polgári jog alapján helyt állni köteles vezetői kört. A törvény ugyanis e körbe vonta a vezető helyetteseit is.¹⁸

Hangsúlyozni kell továbbá, hogy a munkaviszonyban álló – az Mt. mindkét fordulata alapján ilyennek minősülő – vezetők csak a vezetői eljárásuk során, illetve az ezzel összefüggésben okozott károkért felelnek a Ptk. alapján. Az egyéb károk megtérítéséért való felelősség érvényesítésekor az általános munkajogi rendelkezések szerint kell eljárni, azzal az eltéréssel, hogy a kártérítés felső határa tizenkét havi átlagkeresetükig terjedhet.

A fentiekől eltérően tehát az ő esetükben is a polgári jog kárfelelősségi rendelkezései alapján lehet igényeket támasztani a versenytilalmi, valamint összeférhetetlenségi szabályok megsértésével okozott károk megtérítésekor.

A polgári jogi kárfelelősségi, illetve kártérítési szabályok

Amíg az Mt. csak a polgári jogi szabályok alkalmazását rendeli a károk megtérítésére, addig a Gt. a felelősség, illetve az elvárhatóság tekintetében részletesebb szabályokat¹⁹ állapít meg. A két törvényi

¹⁷ Mt. 193. § (1) bekezdés, Gt. 29. § (1) bekezdés

¹⁸ Az Mt. 188/A. §-a alapján vezetővé minősített munkavállalók kártérítési felelősségi szabályai nem változtak, tehát esetükben az általános munkajogi szabályok az alkalmazandók, esetleg munkaszerződésben, illetve kollektív szerződésben lehet rájuk nézve – összhangban az Mt. 167. §-ában foglaltakkal – eltérő szabályokat meghatározni.

¹⁹ Gt. 29. §

rendelkezés közti különbség természetesen csak akkor okozhat gondot, ha a munkaviszonyban álló vezető egyébként vezető tisztségviselő is. Megítélésünk szerint ebben az esetben – a Ptk. mellett – a Gt. különös szabályaira is figyelemmel kell lenni, míg egyébként a Gt. rendelkezések nem jöhetnek tekintetbe.

A vezető tisztségviselő károkozását a szerződésszegésért való felelősség szabályai alapján kell megítélni. A polgári jog előírásainak megfelelően a szerződésszegéssel okozott károkért való felelősség szabályaira a deliktuális felelősség szabályai az irányadóak.²⁰ A vezető tisztségviselők felelőssége – összhangban az általános szabályokkal – vétkességi felelősség. A Gt. azonban a vezető tisztségviselővel szemben támasztott elvárhatósági mércét magasabbra helyezi: eszerint a vezető tisztségviselők a gazdasági társaság ügyvezetését az ilyen tisztséget betöltő személyektől elvárható *fokozott gondossággal*, a gazdasági társaság érdekeinek elsődlegessége alapján kötelesek ellátni. Azt, hogy a tisztségviselő a fokozott gondossági mércének eleget tett-e, mindig az adott esetben kell elbírálni, amikor fokozott körültekintéssel kell vizsgálni, hogy hol vonható meg a határ az elvárható és kellő gondosság, valamint a döntéssel együtt járó ésszerű és szokásos gazdasági kockázatvállalás között.

A Gt. világosan meghatározza azt is, hogy mikor valósul meg a kárfelelősség másik mellőzhetetlen tartalmi eleme, a jogellenes magatartás. Így kártérítési felelősség csak akkor merülhet fel, ha a vezető tisztségviselő a kárt a jogszabályok, a társasági szerződés (alapító okirat, alapszabály), vagy a gazdasági társaság legfőbb szerve által hozott határozatok, illetve ügyvezetési kötelezettsége vétkes megszegésével okozta.

A vezető tisztségviselő kártérítési felelőssége kizárólag a társasággal szemben áll fenn²¹, amiből következően vezető tisztségviselőként történő eljárás során harmadik személynek okozott károkért nem a tisztségviselő, hanem a társaság felel. Ez a szabály természetesen nem érinti a társaságnak a vezető tisztségviselővel szembeni

²⁰ Ptk. 318. § (1) bekezdés

²¹ Gt. 29. §

esetleges megtérítési igényét, amelyet az általános szabály alapján érvényesíthet.²²

A Ptk. kárfelelősségi szabályai értelmében a szerződésszegéssel okozott teljes kárt kell megtéríteni, a kártérítés mértékének mérséklésére – méltányosságból – sincs lehetőség.²³ Emellett szükségképp felmerül a kérdés, hogy lehetséges-e a vezető tisztségviselő kártérítési felelősségének szerződésben történő korlátozása? Az Mt. 193/A. §-a kifejezetten kizárja annak lehetőségét, hogy a munkaviszony keretében a felek a polgári jogban előírttól eltérő kárfelelősségi szabályban állapodjanak meg, így tehát etekintetben a polgári jog szabályai az irányadók.

A Ptk. 314. § (1) bekezdése szerint a szándékosan, súlyos gondatlansággal, vagy bűncselekménnyel okozott, továbbá az életet, testi épséget, egészséget károsító szerződésszegésért való felelősséget érvényesen nem lehet kizárni. Ennek megfelelően az ilyen jellegű károkozásért való felelősség a vezető tisztségviselő esetében sem zárható ki. Jóllehet a törvény csak a felelősség kizárását tiltja az ilyen esetben, a bírói gyakorlat azonban ezen túlment, a felelősség korlátozását sem tartja megengedhetőnek²⁴.

A 314. § (2) bekezdése azonban némiképp enyhít az (1) bekezdés szigorán. Eszerint a szerződésszegésért való felelősség kizárható, illetve korlátozható, ha az ezzel járó hátrányt az ellenszolgáltatás megfelelő csökkentése vagy egyéb előny kiegyenlíti. Ennek alapján megítélésünk szerint elképzelhető – mind munka-, mind megbízási jogviszony keretében – a díjazás megfelelő csökkentése mellett a kártérítési felelősség korlátozása.²⁵

Megjegyezzük, hogy maga a Gt. mentesíti a vezető tisztségviselőt a felelősség alól, ha az egyszemélyes gazdasági társaság esetében a tag (részvényes) a vezető tisztségviselő hatáskörét elvonja.

²² Gt. 29. § (1), (3) bekezdés

²³ Ptk. 318. § (1) bekezdés

²⁴ Wellmann György: A vezető tisztségviselők és fb. tagok felelőssége az új Gt-ben (Gazdaság és Jog, 1998. szeptember 34. oldal)

²⁵ Uo.

Ebben az esetben a tag (részvényes) döntése mentesíti a vezető tisztségviselőt a 29. §-ban meghatározott felelősség alól.²⁶

Az előtársaság tartozásaiért való felelősség

A gazdasági társaság a társasági szerződés (alapító okirat, alapszabály) ellenjegyzésének, illetve közokiratba foglalásának napjától a létrehozni kívánt gazdasági társaság előtársaságaként működhet. A létrehozni kívánt gazdasági társaságnak a társasági szerződésben (alapító okiratban, alapszabályban) kijelölt vezető tisztségviselői a cégbejegyzésig a társaság nevében és javára járnak el.²⁷ Ha a gazdasági társaság cégbejegyzési kérelmét elutasítják, a társaság további jogokat nem szerezhetsen, új kötelezettségeket nem vállalhat, és köteles működését megszüntetni. A vezető tisztségviselők kötelezettségvállalásaiból eredő tartozásokért a tagok a gazdasági társaság megszűnése esetére irányadó szabályok szerint kötelesek helytállni. Ez vonatkozik a tagok (részvényesek) egymás közötti elszámolására is.

Ha a társaság formájából következően a tagok felelőssége a társaságot terhelő kötelezettségekért korlátozott és a tagok helytállása ellenére ki nem elégített követelések maradtak fenn, harmadik személyek irányában a létrehozni kívánt gazdasági társaság vezető tisztségviselői korlátlanul és egyetemlegesen kötelesek helytállni.

A bejelentési kötelezettséggel kapcsolatos felelősség

A gazdasági társaság alapításának, a társasági szerződés (alapító okirat, alapszabály) módosításának, a cégjegyzékbe bejegyzett jogoknak, tényeknek és adatoknak, illetve ezek változásának, valamint törvényben előírt más adatoknak a cégbírói bejelentése a vezető tisztségviselő kötelezettsége. A vezető tisztségviselők korlátlanul és egyetemlegesen felelnek azokért a károkért, amelyek a bejelentett adat, jog vagy tény valótlanágából, illetve a bejelentés

²⁶ Gt. 22. § (5) bekezdés

²⁷ Gt. 14. §

késedelméből, vagy elmulasztásából származnak.²⁸ (Ez a magatartás egyébként a Btk. 299. §-ába ütköző cselekményt, a gazdasági adatszolgáltatás elmulasztásának vétségét is megvalósíthatja.)

A versenytilalmi szabályok megszegéséért való felelősség

A Gt. versenytilalmi, illetve összeférhetlenségi szabályainak²⁹ megszegésével okozott károkért a vezető tisztségviselő az általános szabályok szerint tartozik helyt állni. Az Mt. a 191. §-ban foglalt ilyen jellegű rendelkezések megszegése esetére - a kártérítési igényen túlmenően – speciális rendelkezéseket³⁰ is tartalmaz. Eszerint, ha a vezető az előírt tilalmat megszegi, a munkáltató - kártérítés helyett – követelheti, hogy a vezető a saját részére kötött ügyletet engedje át, vagy a más számlájára kötött ügyletből eredő hasznát adja ki, vagy arra vonatkozó követelését a munkáltatóra engedményezze.

A kárigény érvényesítése

Tekintettel arra, hogy anyagi jogként mind a Gt., mind az Mt. a polgári jogi szabályok alkalmazását írja elő, a kárigény elévülésére – a munkaviszonyban álló vezető tekintetében is – a Ptk. szabályai az irányadók.

Nem a Ptk. szerinti, hanem ennél rövidebb igényérvényesítési határidőket kell alkalmazni a versenytilalmi szabályok megszegésekor, amely határidők nem elévülési, hanem jogvesztő jellegűek. A Gt. 25. §-ának (1)-(3) bekezdésében előírt összeférhetlenségi, illetve versenytilalmi szabályok megszegésével a gazdasági társaságnak okozott kár megtérítésére vonatkozó igényt a kár bekövetkeztétől számított egy éven belül lehet érvényesíteni.

Az Mt. 191. § (4) bekezdés szintén az általánostól rövidebb határidőt határoz meg. Eszerint a munkáltató a 191. § (3) bekezdés szerinti igényét attól az időponttól számított három hónapon – de

²⁸ Gt. 26. §

²⁹ Gt. 25. §

³⁰ Mt. 191. § (3) bekezdés

legfeljebb az igény a keletkezésétől számított egy éven – belül érvényesítheti, amikor a munkáltatói jogkör gyakorlója a vezető 191. § (1)–(2) bekezdésbe ütköző eljárásáról tudomást szerzett.

A társaság megszűnését követően történő igényérvényesítésre a Gt. 29. §-ának (4) bekezdése tartalmaz rendelkezéseket. A gazdasági társaság jogutód nélkül való megszűnése után a vezető tisztségviselőkkel szembeni kártérítési igényt – a cégbíróság törlést elrendelő jogerős határozatától számított egy éven belül – a társaság cégbírósági törlésének időpontjában tagsági jogviszonyban álló tagok (részvényesek) érvényesíthetik. Ha a tag (részvényes) felelőssége a gazdasági társaság kötelezettségeiért a társaság fennállása alatt korlátozott volt, a kártérítési igényt a társaság megszűnésekor felosztott vagyomból őt megillető rész arányában érvényesítheti.

A munkaviszony keretében okozott kárigények megtérítésére az általános munkajogi eljárási szabályokat kell alkalmazni. Ennek megfelelően a munkáltató igényét bíróság előtt érvényesítheti. Azon vezetők tekintetében, amelyekre a kollektív szerződés hatálya kiterjedhet – feltéve, ha a kollektív szerződés az Mt. 173. § (2) bekezdés alapján megengedi – lehetőség van közvetlen kártérítésre kötelezésre (kártérítési határozat kiszabására) is.

Annak ellenére, hogy az anyagi jog tekintetében mind az Mt., mind a Gt. a polgári jogi szabályok alkalmazását rendeli, a munkaviszonyban álló tekintetében a jogvita elbírálására a munkaügyi bíróság rendelkezik hatáskörrel.³¹

³¹ Legf. Bír. Pk. II. 20.763/1992. BH. 1993/98.; Föv. Bír. 25.947/1992. BH. 1993/492.

RÁCZ ZOLTÁN*

**A MUNKAJOGI VITÁK RENDEZÉSÉNEK ELJÁRÁSI
KÉRDÉSEI A RENDSZERVÁLTÁST KÖVETŐEN
A KÖZÉP- ÉS KELET-EURÓPAI ORSZÁGOKBAN**

Álláspontunk szerint több szempontból sem érdektelen vizsgálódásunk tárgyává tenni szűkebb-tágabb térségünk, Közép- és Kelet-Európa országai közel egy időben bekövetkezett rendszerváltás utáni helyzetének vizsgálatát a munkajogi viták megoldása területén. A jogösszehasonlítás szempontjából sem indokolatlan az összevetés¹ a gyökeresen eltérő történelmi-társadalmi utat bejáró országok és a fejlettebb államok gyakorlata között, másrészt Magyarország nem titkolta a térség egyik fontos szerepet betöltő államává szeretne fejlődni, ezért szükséges ismeretekkel rendelkezni a közel hasonló szintről induló volt szocialista országok e területen bekövetkezett fejlődéséről.² Ez utóbbi már csak azért is fontos lehet hazánk számára, mert – amint azt látni fogjuk – néhány területen hatékonyabb megoldást intézményesítettek, mint hazánkban és megfontolásra érdemes ezek magyarországi viszonyokra való alkalmazása.³

* RácZ Zoltán egyetemi docens a Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Karának Munka- és Agrárjogi Tanszékén

¹ Szűsz István: Nemzetközi munkajog (KJK Bp. 1968.) 9-10. old.

² Prugberger Tamás: A munkaügyi szabályozás átalakulása a szomszédos, volt reálszocialista kelet-közép-európai országokban (Munkaügyi Szemle, 1993/12.)

³ Prugberger Tamás: id. mű 430. old.

Rövid történeti visszatekintést adva, a volt szocialista országok a munkajogi érdekvitákat – a kollektív munkajog több más intézményéhez hasonlóan – nem ismerték el, így csupán a munkajogi jogviták szabályozásáról számolhatunk be. Ezek döntően két csoportra oszlottak, a fegyelmi és anyagi (kártérítési) felelősséggel összefüggő vitákra, illetve a munkavállaló (korabeli terminus technikussal: dolgozó) munkaviszonyával összefüggő jogalkalmazási döntések⁴ (munkaviszony megszüntetése, munkabér és egyéb járandóságok megítélése, stb.) körére.

Az 1950-es évek végétől – több változtatást is beleértve – a munkaügyi jogviták legfőbb döntéshozója az – osztott tulajdon elméletére épített – állami vállalati igazgató volt. Ettől eltérően csupán a sajátos utat járó Jugoszlávia, ill. az akkori NDK munkajoga rendezte a munkaügyi vitákat, amely országokban a vállalati kollektíva vagy a dolgozókból választott bizottságok hozták meg a döntést. A későbbiekben aztán általánossá vált a különböző elnevezésű bizottságok (vitabizottság, egyeztető bizottság, döntőbizottság) eljárása első fokon (Csehszlovákia kivételével).⁵

A fenti döntésekkel szemben csak nagyon szűk körben – vagy egyáltalán nem – lehetett bírósághoz fordulni (amely többnyire az általános hatáskörű bíróságokat jelentette és csak az akkori NDK-ban működtek munkaügyi bíróságok). Külön szervezetet jelentettek a fegyelmi vétségeket elbíráló társadalmi bíróságok.

A jelenlegi helyzetet illetően bevezetésképpen elmondhatjuk, hogy az egyéni vitákat illetően minden államban biztosítják a bírósági út lehetőségét, amely a Lengyelország és Szlovénia esetében munkaügyi bíróságokat jelent.

⁴ Prugberger-Tománé: A munkajogi viták elbírálásával kapcsolatos új szabályozás a „reálszocialista” és polgári megoldások, valamint a mai gyakorlat tükrében (Magyar Jog, Bp. 1993/11.) 663. old.

⁵ Lásd erről bővebben Trócsányi László: Egyes szocialista államok munkaügyi gyakorlatáról (Jogtudományi Közöny, 1965/4.), illetve Trócsányi László: A munkaügyi döntőbizottságok az egyes szocialista országokban (Jogtudományi Közöny 1965/8.)

A kollektív (érdek) viták tekintetében elsődleges a felek közötti közvetlen egyeztetés Bulgáriában, Észtországban, Lettországban, Lengyelországban, Csehországban és Romániában.

A harmadik fél beavatkozásának formái közül a békéltetést Észtország, Litvánia, Románia és Szlovénia, a közvetítést Bulgária, Észtország, Lengyelország, Szlovákia, Csehország és Románia, míg a döntőbíráskodást Bulgária, Litvánia, Szlovákia, Csehország, Románia és Szlovénia ismeri.⁶

1. Csehország

Csehországban a munkajogi érdekvitában érintett felek választhatnak közvetítőt ügyük megoldásának segítésére. Amennyiben nem sikerül egyezésre jutni a személy kiválasztását illetően, úgy a munkaügyi minisztérium nevezi ki a semleges harmadik felet, aki 15 napon belül írásos javaslatot tesz a vita mikénti rendezésére. Abban az esetben, ha a vita ezt követően további 15 napon belül nem oldódik meg, úgy a maximális 30 nap letelte után a vitázók írásos megegyezésük alapján az ügyet döntőbíró elé vihetik.⁷

A közvetítő kezét nem kötik meg szigorú eljárási szabályok (természetesen leszámítva a határidőket), így szabadon alakíthatja ki tevékenységének kereteit. Tulajdonképpen a közvetítés nemzetközileg kialakult gyakorlata alapján önálló kompetenciával határozza meg a semleges fél, hogy milyen technikát alkalmaz a sikeres működés érdekében.

Csehországban egyébként az kerülhet fel a munkaügyi minisztérium által vezetett listára, aki betöltötte a 18. életévét, rendelkezik hatósági erkölcsi bizonyítvánnyal, valamilyen (többnyire közgazdasági, jogi vagy társadalomtudományi) egyetemi diplomával és azokkal a személyes tulajdonságokkal, amelyek a közvetítői szakma ellátásához más országokban is szükségesek. A listán szereplő

⁶ Michel Mortelette: Összegzés a Konfliktusrendezés konferenciáról (Pozsony 2000. június)

⁷ Giuseppe Casale: The Settlement of Labour Disputes in Central and Eastern Europe (ILO- CEET 1997.) 13. old.

személyek egy része csak közvetítéssel, míg mások emellett döntőbíraskodással is foglalkoznak és érdekes módon nemcsak a munkajog, hanem a polgári és kereskedelmi jog területén is.

Tekintettel arra, hogy a közvetítők Csehországban (sem) főállásban látják el tevékenységüket – Magyarországhoz hasonlóan –, ezért a közvetítés idejére munkaidő kedvezményben részesülnek, ezen kívül megilleti őket a tiszteletdíj. Ez utóbbit, illetve a felmerülő költségeket (utazási, szállásköltség, stb.) a vitában érintett felek, a közvetítővel együtt határozzák meg.

Ami a cseh döntőbíraskodást illeti, fentebb már utaltunk rá, hogy sikertelen közvetítés esetén a felek választhatják vitájuk eldöntésére ezt a vitamegoldási eljárást. A jogszabályok szerint a döntőbírónak 15 nap alatt kell tevékenységét elvégeznie, aki határidőn belül hozza döntését. Az arbitratori határozat egyébként nem kötelező a felekre, ez alól egy kivételt találhatunk: abban az esetben, ha a vita egy kollektív szerződésre tartozó kérdés lezárását jelenti, úgy a döntőbíró megállapításai kötik a feleket.⁸

2. Szlovákia

Szlovákiában a közvetítő eljárás valamelyik fél felkérésére indul, és a mediátor – miután áttanulmányozta a vita tárgyát – meghallgatja az érintetteknek az ügygel kapcsolatos álláspontját, amelyet egymás jelenlétében vagy külön-külön rögzít. A kifejtett vélemények értékelése után 15 napos határidővel írásos javaslatot tesz a felek részére vitájuk rendezése érdekében. A közvetítői javaslatnak az alábbiakat kell tartalmaznia:

- a) az ügyben érintett felek megnevezését,
- b) azokat a tényeket illetve esetleges (kollektív) szerződési pontokat, amelyekben a felek között nem alakult ki konszenzus,

⁸ Petr Angyalossy: A munkáltató és a munkavállaló közötti jogviták szabályozása a Cseh Köztársaságban (Olomouc 1997.)

A munkajogi viták rendezésének eljárási kérdései...

- c) a mediátornak az ügy rendezése érdekében kialakított javaslatát, leírva a felek számára, hogy milyen indokok támasztják alá azt.

A megkapott javaslat tekintetében a feleket nyilatkozattételi jog illeti meg, miszerint elfogadják azt vagy netán elutasítják. Amennyiben a közvetítés nem jár eredménnyel a javaslat egyik vagy mindkét fél általi elutasítása következtében, úgy a vita megkezdésétől számított 30 napon belül a felek közös kérelmére a közvetítő ún. végső javaslatot tesz az ügy megoldására.⁹

Az 1991. évi 2. törvény határozza meg a Szociális, Családügyi és Munkaügyi Minisztérium feladatait az érdekvitákban a közvetítés és döntőbíráskodás területén. Az ilyen feladatokra alkalmasnak tartott személyeket a minisztérium nevezi ki, és tartja nyilván őket.

Szlovákiában a közvetítővé történő kinevezés feltétele az egyetemi végzettség, a kollektív tárgyalásokban jártasság, munkajogi és közgazdasági ismeretek, valamint a kommunikációs készség. A közvetítők megbízatása három évre szól, és a ciklus végén újból pályázni kell. A közvetítők névsorát (a döntőbírókéhoz hasonlóan) a minisztérium a sajtóban is közzéteszi, de azt közvetlenül is eljuttatja a szociális partnerekhez.

Szlovákiában a felek szabadon döntenek arról, hogy alávetik-e magukat a döntőbírói eljárásnak. A döntőbíró – az összegyűjtött információk alapján – 15 napon belül köteles döntést hozni.

Előfordul időnként, hogy az érdekvita tárgya a kollektív szerződés megszövegezése, s az ilyen esetekben a döntőbíró maga dönthet a kollektív szerződésbe kerülő feltételek normatartalmáról.

Az arbitratori határozattal szemben keresetet lehet benyújtani a polgári bírósághoz annak megsemmisítésének érdekében, ellenkező esetben a döntés jogerőssé és végrehajthatóvá válik.

Az arbitráls költségeit Szlovákiában az állam fizeti.

⁹ Giuseppe Casale: id. mű 14. old.

A gyakorlatban a szlovák szociális partnerek ritkán veszik igénybe ezen vitarendezési eljárást, a közvetítés lényegesen népszerűbb (a közvetlen egyeztetés mellett).

3. Lengyelország

A lengyel törvényi szabályozást és gyakorlatot azért is érdemes alaposabban megvizsgálni, mert ezen ország társadalmi és gazdasági fejlődését tekintve mindig egy kicsit Magyarország előtt járt néhány év különbséggel, és az ő tapasztalataikat az élet különböző területén is érdemes hasznosítani.

A közvetítés és döntőbíráskodás menetét a lengyel Munka Törvénykönyvének a XI. fejezete, az 1991. évi, „A kollektív munkajogi viták rendezéséről” szóló törvény és a lengyel Minisztertanács 1991-es rendelete határozza meg.¹⁰

A kollektív munkajogi érdekviták rendezése Lengyelországban egy többlépcsős folyamat. A felek (elsősorban a szakszervezetet kell érteni alatta) először a békéltetéshez folyamodnak, amely kezdeményezést a munkáltató nem utasíthat vissza. Amennyiben a békéltetés során megállapodás születik, az mindkét félre nézve kötelező jellegű. Ellenkező esetben (megegyezés hiányában) a következő kihagyhatatlan lépcsőfok a közvetítés, tehát a két eljárás egymásra épül. A felek nem kezhetnek bele valamilyen munkajogi akcióba (pl. sztrájk vagy lock-out) addig, amíg a közvetítésre nem került sor. A közvetítói folyamatban kialakult véleménykülönbségekről készítenek egy jelentést, amely a közvetítőnek kiindulási pontként szolgál. A közvetítő személyét egyébként a felek közösen választják ki.¹¹

A közvetítők körének van egy informális és egy hivatalos része. A lengyel közvetítésre jellemző, hogy a résztvevő felek igen gyakran ismert és köztiszteletben álló személyeket keresnek meg vitájuk

¹⁰ J. Hausner – W. Morawski: Tripartizmus és munkaügyi kapcsolatok Lengyelországban (in: Tripartizmus és munkaügyi kapcsolatok Közép- és Kelet-Európában), (Munkaügyi Kutatóintézet Bp. 1994.) 58-60. old.

¹¹ Guiseppa Casale: id. mű 12. old.

rendezésére, akiben teljes mértékben megbíznak. Ilyen módon kaptak felkérést mediálásra például egyházi vezetők, de sokszor a politikusok (parlamentari képviselők, szenátorok, miniszterek helyi közigazgatási vezetők) ténykedésében bíznak meg jobban az érintettek. A Szociális és Munkaügyi Minisztérium Társadalmi Párbeszéd Osztálya nyilvántart egy listát, amelyből a felek közvetítőt választanak. A listára jelentkezők közül a szakszervezetek, munkáltatók és a kormány képviselőiből álló bizottság választotta ki a közvetítőket és eleinte a lengyel közélet és politika jeles személyiségei kerültek közéjük. Ugyanakkor elég sok szakszervezeti vezető is vállalt szerepet ebben az újfajta tevékenységben. Az egyes ügyek menete során aztán kiderült, hogy nem feltétlenül a közszereplők a legalkalmasabbak a kollektív viták megoldására, hanem olyan személyek, akik végzettségüknél, tapasztalatuknál és jobb helyismeretük-nél fogva sokkal hatékonyabban tudják elvégezni ezt a munkát, ezért aztán a listára több vajdasági szintű közvetítő is feljutott. A már említett jogszabályok nem határozzák meg a közvetítő kiválasztásának a szempontjait és módszerét sem.

Az évek során kialakult gyakorlat szerint a listára jelentkezőket az országos szakszervezeteknek és munkáltatói szervezeteknek kell kiválasztani, majd (és ez már törvényi előírás) egy elbeszélgetésen vesznek részt a reprezentatív szakszervezeti vezetőkkel.¹² A kollektív munkajogi érdekviták rendezéséről szóló törvény biztosítja a közvetítők számára (a főállással rendelkezők esetében) a munkaidő-kedvezményt, amely a tényleges közvetítés idején mentesíti őket a munkavégzés alól. Ez a kedvezmény évente nem haladhatja meg a 30 munkanapot. Emellett a mediátorok díjazásban és költségterítésben is részesülnek, amelyekre nézve az illetőnek az ügyben való részvételre történő felkérést követően írásos szerződést kell kötni a vitákban résztvevőkkel. A közvetítő javadalmazásának legalacsonyabb mértékét egyébként a szociális és munkaügyi miniszter határozza meg.

¹² Ez a megoldás lényegében megegyezik a magyar MKDSZ listáján szereplők kiválasztásával.

Ami az eljárási kérdéseket illeti, a közvetítőnek 14 nap áll rendelkezésre a vitamegoldási folyamat lefolytatására. A már többször hivatkozott törvény részletesen taglalja a mediátor hatáskörébe tartozó cselekményeket. A közvetítőnek természetesen jogában áll a javaslatai megfogalmazásához szükséges tényeket az adott munkahelyen megvizsgálni és felkutatni.

Amennyiben a közvetítő nem rendelkezik az ehhez szükséges ismeretekkel, de indokoltnak mutatkozik a vitában érintett munkáltató gazdasági vagy pénzügyi helyzetének teljeskörű vizsgálata és értékelése, úgy (főszabályként) a munkáltató költségeinek terhére szakértő igénybevételére is lehetőség nyílik, aki a közvetítő által megadott szempontok szerint végzi azt.

A közvetítési folyamat többféle módon végződhet Lengyelországban: vagy a mediátor által javasolt megoldást fogadják el a felek, és ebben az esetben a felek írásos megállapodást kötnek egymással, ellenkező esetben szintén írásos formában rögzítik a felek ellentétes álláspontjait. Létezik továbbá olyan konszenzus is, amely szerint az egymással vitázók nem valamennyi követelés tekintetében állapodnak meg, csupán egyes kérdésekben történik meg ez, ami ily módon a probléma lezárását jelenti, a többi vitapont tekintetében viszont a rendezési folyamat továbbfolytatódik.

Amint arra fentebb már utaltunk, a lengyel döntőbírói eljárásra a „kollektív munkajogi viták rendezéséről” szóló törvény és a minisztertanács 1991-es rendelete vonatkozik. A lengyelek az arbitrálist a munkajogi akciókat elkerülő eljárásnak tekintik, bár az önkéntes jelleggel vehető igénybe.

Amennyiben az előzőekben említett közvetítési folyamatok sikertelennek bizonyultak és nem sikerült a felek között egyezséget létrehozni, úgy lehetőségük nyílik a bíróságokon szervezett testületekhez fordulni. A gyakorlatban csak a szakszervezetek veszik igénybe a döntőbírói utat, tehát az ő választásuk esetén indulhat meg a vitarendezési eljárás. A törvény szerint egyébként a döntőbírói folyamat ideje alatt nincs kizárva annak lehetősége, hogy a felek közvetlen tárgyalásokat folytassanak egymással. Az önkéntesség élve alatt nemcsak azt értjük, hogy a felek (általában a szakszerve-

zet) folyamodtak-e arbitrátori testülethez vagy sem, hanem ők maguk választják ki a döntőbírói testületet, határozzák meg az eljárás szabályait és az is az ő akaratuk függvénye, hogy kötelezőnek érzik-e az arbitrátori ítéletet magukra nézve. A döntőbírói testületek sem összetételüket, sem hatáskörüket tekintve nincsenek azonos jogállásban a polgári ügyekben eljáró bíróságokkal, de a munkaügyi perekre szakosodott bíróságokkal sem.¹³ Az egy iparágra kiterjedő vitákban a megyei szintű bíróságok mellett, míg a több iparágat felölelő konfliktusok esetében a Legfelsőbb Bíróság mellett szervezett döntőbírói testületek járnak el. Egy adott ügyben döntést hozó testület élén az elnök áll, aki hivatásos bíró, a többi hat tag pedig ülnök, akiket a vitában érintettek egyenlő számban jogosultak jelölni. Érdekes, hogy az ülnököket jelölő félnek elvileg jogában áll a jelölést visszavonni az eljárás ideje alatt és a visszahívott helyébe másik ülnököt javasolni, de valójában ezzel a lehetőséggel a felek egyáltalán nem szoktak élni, hiszen az nehezítené az ügyek megoldását. Az ülnökökkel szembeni talán legfontosabb kritérium, hogy az őket jelölő (és természetesen az ellenérdekű) féltől függetlennek és önállóknak kell lenniük az eljárást megelőzően és alatta is. A döntőbírói testület a határozatait többségi szavazással hozza meg, és az ítélet nem terjeszkedhet túl a felek által előterjesztett igények keretein, de arra lehetősége nyílik a testületnek, hogy ne az összes felmerült kérdésben döntsön, csupán azok részében. A döntőbírói bíróság – hasonlóan az “igazi” bíróságokhoz – köteles határozatát indokolásokkal is ellátni¹⁴, és a megindokolt döntést hét napon belül megküldeni a felek részére.

Az arbitrátori eljárás költségeit – értve ezalatt a döntőbírói testület tagjainak díjazását, valamint saját költségeiket – a vitában résztvevő felek kötelesek viselni.

Lengyelország esetében feltétlenül említést kell tenni az elkülönült munkaügyi bírósági szervezetről, mely kizárólagosan jogviták-

¹³ Guiseppe Casale: id. mű 18. old.

¹⁴ Jól látható az éles szemléletbeli különbség a lengyel (és általában közép-kelet-európai), valamint a brit felfogás között

ban jár el. A feleknek a munkaügyi bírósági eljárást megelőzően kötelesek egymással békéltetés útján tisztázni a vitás kérdéseket, és csak ennek sikertelensége esetén indulhat meg a per. Az 1985. április 18-án meghozott törvény, amely a munkaügyi és társadalombiztosítási ügyek munkaügyi bíróságok általi elbírálásáról rendelkezett (és igényelte a polgári ügyekben eljáró bíróságok szervezetéről, valamint a polgári perrendtartásról szóló törvény módosítását is), ezen különös hatáskörű bírói szervezeteket területi alapon szervezte meg, de létrehozta ezeket a vajdasági szinten is, biztosítva a fellebbviteli és a legfelsőbb bírósághoz való fordulás lehetőségét. A munkaügyi bírósági eljárás – a többi közép- és kelet-európai országokhoz hasonlóan (már ahol létezik ilyen) – ingyenesen vehető igénybe.

4. A balti államok

Az észtt szakszervezeteket megilleti az a jog, hogy az esetleges vitájuk megoldásához a szervezetileg közvetlen felettes szakszervezettől kérjenek segítséget. A felettes szakszervezet az ügyet békéltető bizottság elé viheti, amelyet három napon belül kell létrehozni, mégpedig a szakszervezet és a munkáltató egyenlő számú képviselőiből.

Az ily módon kialakított testület megkísérli létrehozni a felek közötti egyezséget, amely kötelező erejűvé válik mindkét vitázó számára. Amennyiben a békéltetés nem bizonyult eredményesnek, úgy az eset állami közvetítő hatáskörébe kerül, aki vagy saját maga jár el, illetve felkérhet erre a tevékenységre egy, a helyi sajátosságokat jobban ismerő mediátort. A közvetítő folyamatban a feleknek az összes tárgyaláson meg kell jelenniük. Amennyiben az állami közvetítő sem tud konszenzust kialakítani a felek között, akkor a szakszervezetnek joga van munkajogi akciót (sztrájkot) indítani.¹⁵

Litvániában a békéltetési eljárást az 1994-ben módosított 1992. évi „A kollektív viták rendezéséről” szóló törvény szabályozza,

¹⁵ Giuseppe Casale: id. mű 15. old.

amely szerint a vitarendezésre a vitás felek képviselőiből álló testület szolgál. A békéltető bizottság a munkáltatói és a szakszervezeti oldal legfeljebb 5-5 képviselőjéből állhat és az adott ügy megtárgyalásához hét napjuk áll rendelkezésre. A testületnek jogában áll a vita tisztázásához külső, a felektől független szakértőket igénybe venni, akiknek véleményét az eljárás során felhasználhatják. Amennyiben a békéltetés eredményre vezetett, úgy a megkötött megállapodás kötelező erejű lesz a felekre nézve, míg sikertelen eljárás esetén a felek álláspontjai közötti különbségekről írásos jegyzőkönyvet kell felvenni. Megegyezés hiányában a felek bármelyike döntőbírói eljárás lefolytatását kérheti.

Az arbitrálsról a 386/1992. számú kormányrendelet szól, amely meghatározza a döntőbíróság összetételét és a lengyel szabályozáshoz hasonlóan egy hivatalos bírót jelentő elnök és a felek által közösen kiválasztott hat fő ülnök részvételét írja elő. A bírót a területi bíróság jelöli ki, az ülnököket az országos szakszervezeti és munkáltatói szervek jelölik meg.

Litvániában is kötelessége az arbitrátori testületnek, hogy döntését megindokolja, majd azt a határozat meghozatalától számított öt napon belül megküldje a feleknek. A döntőbíróság tagjai által aláírt határozat a vitában résztvevő mindkét félre nézve kötelező jellegű. Amennyiben a munkáltató a döntésben foglalt kötelezettségeknek nem tesz eleget, úgy a szakszervezet jogosult közvetlen munkajogi akciót kezdeményezni. A fentiekben leírt általános szabályok mellett meg kell említeni azokat a speciális testületeket, amelyek akkor járnak el, ha a felek korábban nem az összes vitás kérdésben tudtak megegyezni.

Lettországban törvényi szinten nem rendezték a békéltetés, közvetítés, illetve döntőbíráskodás részletes szabályait, ebben az országban a Munka Törvénykönyve szerint a kollektív munkajogi vita keletkezik a szakszervezet és a munkáltató között, és amennyiben a közvetlen tárgyalások nem bizonyulnak sikeresnek, úgy békéltetésre, illetve döntőbíráskodásra kerül sor.¹⁶ Az eljárásokat al-

¹⁶ Lett Munka Törvénykönyve 227-228. §

sőbb szintű jogforrási úton sem részletezte a jogalkotás, de a gyakorlatban kialakult szabályok hasonlóak a litván (fentebb rögzített) előírásokhoz.

5. Fehéroroszország

Sajátosan ötvözi a békéltetést a közvetítéssel a belorusz jogrendszer, amely 1994-ben fogadta el a kollektív munkajogi érdekviták rendezéséről szóló törvényt.¹⁷ Az ilyen típusú vitákban a feleknek kötelességük egymással közvetlenül tárgyalni és amennyiben a szakszervezet elutasítja a munkáltató ajánlatát, úgy írásban indítványozhatja a békéltető bizottság megalakítását. A javaslat kézhezvételétől számított három napon belül a munkáltató köteles azonos számú képviselőt megnevezni a békéltető bizottságba.

A békéltető bizottság létrehozatalát követő három napon belül a két fél részéről megválasztott képviselők többségi szavazással választanak egy semleges személyt, aki független mindkét oldaltól, velük semmilyen kapcsolatban nem áll. Amennyiben a felek nem tudnak megállapodni egy mindegyikük számára alkalmasnak tartott, az előzőekben megjelölt feltételekkel rendelkező személyében, úgy a Minisztertanács jelölheti ki az illetőt. Eltérő megállapodás hiányában a semleges harmadik fél megválasztását (kijelölését) követő öt napon belül a bizottság köteles a vitát megtárgyalni. A munkáltatót kötelezi a törvény arra, hogy minden, az ügyben releváns információt átadjon a testület részére, a békéltető bizottság pedig akár külön-külön is tárgyalhat a vitában érintett felekkel. Az üggyel kapcsolatban a békéltető bizottságban kialakult javaslatok felől többségi szavazással döntenek és elfogadásuk esetén azokat írásban küldik meg a feleknek, akiknek öt nap áll rendelkezésükre, hogy az indítvány tekintetében pozitív vagy negatív irányban döntsenek. Ha a felek konszenzusra jutottak a javaslatok tekintetében, akkor az örájuk nézve kötelező érvényű. Az indítványok elutasítása – vagyis a békéltetési folyamat eredménytelensége – esetén kerül sor a közve-

¹⁷ Giuseppe Casale: id. mű 21. old.

títésre, amelynek szabályai majdnem megegyeznek az előzőekben leírtakkal, azzal a különbséggel, hogy a közvetítést nem testület, hanem egyetlen személy végzi.

A döntőbírói eljárásról szintén a fentebb említett törvény rendelkezik, de felhatalmazta a minisztertanácsot, hogy a részletes szabályokat rendeletben határozza meg. Elsődlegesen egy, a felek által elfogadott „megbízott” döntőbírói testület létrehozását kell megkísérlni, és ennek hiányában az egyik fél kérésére nevezik ki az arbitrátori bizottságot. A döntőbírói testület határozatai a felek részére kötelezőek, de a jog lehetővé teszi az ellenük való fellebbezés lehetőségét – a polgári ügyekben eljáró bíróságokhoz (Belorusziában nem működnek elkülönült munkaügyi bíróságok). A fellebbezési lehetőséget szűkíti a törvény, mert csupán a döntőbírói bíróság egy vagy több tagjának a vélt vagy valós elfogultságára tekintettel lehet illet (az ítélet meghozatalát követő tíz napon belül) előterjeszteni. Arra az esetre, ha az arbitrátori testület döntésének a kötelezett fél nem tesz eleget, a jogosult fél szintén bírósághoz fordulhat (az ítélet meghozatalát követő egy hónapon belül) a határozat végrehajtásának kikényszerítése érdekében.

6. Oroszország

A békéltetés – közvetítés – döntőbíráskodás hármas egysége Oroszországban is megfigyelhető a kollektív munkaügyi érdekviták megoldása területén.¹⁸ A jogi háttér az 1991-ben elfogadott, a kollektív munkaügyi konfliktusok rendezésének eljárásáról szóló szövetségi és a kollektív szerződésekről és megállapodásokról szóló szintén 1991-ben megszavazott törvény biztosítja, amely szerint a munkavállalóknak követeléseiket fontossági sorrendbe kell szedniük, amelyeket munkásgyűléseken vagy a szakszervezeti képviselők tanácskozásán fogadnak el. Az ellentétes álláspontok első közlése akként történik, hogy a felek írásos feljegyzést készítenek egymás részére, amelynek átadását követően kötelesek egymással egyeztet-

¹⁸ Giuseppe Casale: id. mű 16. old.

ni.¹⁹ Az álláspontokat rögzítő feljegyzés átadását követő három napon belül kell létrehozni a békéltető bizottságot. Amennyiben a békéltetői testület tevékenysége eredménytelennek bizonyul és a felek nem jutnak egyezsége, úgy kötelesek ügyükben közvetítőt igénybe venni. A mediátor a vita alapját képező tények és körülmények áttanulmányozását követő hét napon belül teszi meg indítványait a felek részére. A javaslatok mindkét fél általi elvetése esetén lehet a vitát döntőbíróság elé vinni. Az arbitrátori testület felállítására vonatkozó javaslatot a közvetítés sikertelenségének megállapításától számított három napon belül kell megtenni. Mind a munkáltató, mind a szakszervezet három döntőbíróvá választja a Munkaügyi Minisztérium által összeállított listáról. Az arbitrátori testület a megalakítását követő öt napon belül köteles megtárgyalni az ügyet a felek közreműködésével. A döntőbíróság a vitát írásos határozattal zárja le, amelynek akkor van kötelező ereje a felekre nézve, amennyiben előzetesen írásban alávetették magukat. A döntőbírók határozatuk meghozatalánál (illetve az azt megelőző eljárásnál) nagyban támaszkodnak a békéltetői/közvetítő folyamat adataira.

A szakszervezet csak akkor jogosult sztrájkot hirdetni, amennyiben az előzőekben leírt folyamat eredménytelennek bizonyul. Gyakorlatilag a kollektív szerződések tárgyalása, módosítása során a szakszervezet élhet a közvetlen gazdasági akciók lehetőségével. Egyébként a nem munkahelyi szintű (szövetségi, köztársasági, iparági, stb. szinten) kollektív tárgyalások során kötött megállapodások – amelyek nem minősülnek kollektív szerződésnek – tartalmazhatnak a munkajogi konfliktusok feloldására vonatkozó utalásokat is.

7. Ukrajna

Ukrajnában a térség többi államához képest viszonylag későn, 1998-ban fogadta el a törvényhozás a 137/98-as törvényt a kollektív munkaügyi vitarendezési eljárásról.²⁰ A jogszabály meghatározza a

¹⁹ Ez a megoldás emlékeztet a Magyar Mt. 194. §-ra

²⁰ Giuseppe Casale: id. mű 16. old.

kollektív munkajogi vitában résztvevő feleket munkahelyi, iparági vagy regionális és országos szinten, továbbá azokat az eseteket, amelyek ilyen típusú vitának minősülnek (elhatárolva az egyéni munkajogi vitáktól).

A vitarendezésre a törvény ismeri a békéltetés, a közvetítés és döntőbíráskodás formáit. A békéltetést egy olyan testület végzi, amelybe a vitában résztvevő felek azonos számban küldenek képviselőt. A békéltető bizottságok megalakítására a jogszabály eltérő időpontokat állapít meg a különböző szinteken. Ekként munkahelyi (vállalati) szinten három, iparági szinten öt, országos szinten tíz napon belül a konfliktus kirobbanásától számítottnak kell megalakítani a testületet. A felek kötelesek minden olyan információt megadni a bizottság részére, amely nem minősül államtitoknak. A békéltetés és a közvetítés úgy kapcsolódik össze, hogy amennyiben a békéltető bizottság szükségesnek ítéli, úgy jogosult független, külső közvetítő segítségét igénybe venni a felek közötti tárgyalásokhoz, és a végső megoldás kialakításához. A békéltetést a testületnek megalakításától számított öt, tíz illetve tizenöt napon belül kell befejeznie (a fenti szinteknek megfelelően), de lehetőség van arra, hogy közös megegyezéssel a vitázók a határidőket meghosszabbítsák. A békéltetésben való részvételtől egyik fél sem zárkózhat el, a békéltető bizottság pedig minden olyan eszközt igénybe vehet a vitarendezéshez, melyet a törvény nem tilt.

Amennyiben a békéltetés nem vezetett eredményre, úgy a vita döntőbírói testület elé kerülhet a felek vagy a közvetítő indítványa alapján. A döntőbíráskodást a javaslatától számított három napon belül kell megalakítani és onnan számított tíz napon belül döntést kell hoznia. Az ítéletet a testület többségi szavazással hozza meg, valamennyi résztvevő tag aláírja és akkor kötelező érvényű a felekre nézve, ha abban előzetesen megegyeztek.

A fent írt vitarendezési eljárások gyakorlati megvalósítása érdekében a törvény felhatalmazza a köztársasági elnököt, hogy létrehozza az Országos Közvetítő és Békéltető Szolgálatot, valamint kialakítsa működésének szabályait. A szolgálat működésével kapcsolatos összegeket az állami költségvetés fedezi. A szolgálat tagjai

a kollektív munkajogi érdekviták minden szintjén (munkahelyi, iparágazati, országos) jogosultak eljárni, és a vitamegoldási eljárások ideje alatt függetlenségük biztosítása érdekében díjazásban részesülnek, amely nem lehet kevesebb az átlagos havi fizetésüknél. A békéltetés, a közvetítés, döntőbíráskodás költségeit a felek eltérő megállapodás hiányában egymás között egyenlő arányban viselik.

Ukrajnában a sztrájkot a kollektív kapcsolatokban végső eszköznek tekintik arra az esetre, ha a fentebb írt vitarendezési eljárások egyáltalán nem vezettek eredményre.

8. Románia

Romániában a vitában résztvevő feleknek először meg kell kísérelni az egymással való közvetlen egyeztetést. Amennyiben egy munkahelyen konfliktus merül fel, a szakszervezet helyi szervének (ilyen hiányában pedig a munkavállalók választott képviselőinek) tájékoztatni kell a munkáltató vezetését az ügyről, akiknek kötelességük írásban válaszolni a felvetésekre. Amennyiben a felek közötti egyeztetés nem vezetett eredményre, a román „kollektív munkaügyi vitarendezési törvény” szerint megindul a vita hivatalosan is. Ebben az esetben a szakszervezet vagy a munkavállalók képviselői értesítik a Munkaügyi és Szociális Minisztériumot, annak területi szervein keresztül, a békéltetés lefolytatása érdekében. A minisztérium 24 órán belül köteles megnevezni a folyamatban eljáró személyt, aki köteles a kinevezését követő 48 órán belül közölni a munkáltató vezetésével, hogy tudomást szerzett a vitáról, és értesíti a feleket az általa meghatározott békéltetési napról. A békéltető bizottságba mindkét oldal 2-5 főt nevezhet meg az eljárásban való részvételre írásbeli meghatalmazás alapján. Az állami békéltető megkísérli a feleket megegyezésre bírni, de javaslatai nem kötelezőek rájuk nézve.

A békéltetés hatékonyságát az alábbi adatokkal lehet érzékelteni (1992-1996 közötti időszakot vizsgálva). A kollektív viták 5,5%-a még a békéltetést megelőzően, az egyeztetés során rendeződött, 35%-os arányban bizonyult sikeresnek a békéltetés teljes egé-

szében, 28,5%-ban részlegesen, és csupán 31%-nak volt sikertelen, bár ezeket nem követték tömegesen munkajogi akciók.

A békéltetés eredménytelensége esetén a törvény szerint döntőbírói eljáráshoz lehet folyamodni.²¹ A döntőbírók Munkaügyi Minisztérium által összeállított listáját a Kereskedelmi és Ipari Kamarával történt egyeztetést követően készítik el, jogi, közgazdasági és műszaki szakértők közül. Az egyes ügyekben eljáró bizottság tagjait konszenzussal választják ki. Egy döntőbíróóság három tagból áll és az iratok kézhezvételét követő három napon belül kezdi meg a tevékenységét. A döntőbizottság összehívja a feleket, tárgyalást folytat velük és ezt követően meghozza végső döntését.

A román érdekviták rendezésénél ki kell emelnünk az ország háromoldalú konzultációs testületének a Gazdasági és Szociális Tanács (Consiliul Economic si Social, CES) szerepét, amelyik az országos szinten kirobbant kollektív munkajogi vitákban békéltetőként és/vagy közvetítőként jár el.²²

9. Bulgária

A bolgár törvényhozás 1990-ben fogadta el a kollektív munkajogi viták rendezéséről szóló törvényt, amelynek szabályai némileg különböznek a térség többi államában tapasztalt megoldásoktól. A jogszabály arbitráció esetén nemcsak testülethez fordulást engedélyez, hanem igénybe lehet venni egyedüli döntőbíróút is. A döntőbírói listára a szakszervezetek és a munkáltatói szervezetek is tehetnek javaslatot, de a névsort a kormány fogadja el. Az előre meghatározott szempontok szerint kiválasztott döntőbírók nevét az állami közlönyben teszik közzé.²³

A bolgár vitarendezés tárgyalása során feltétlenül említést kell tennünk a Tripartit partnerség országos tanácsának (Nacionalen

²¹ Giuseppe Casale: id. mű 19. old.

²² Ion Stefan: Tripartizmus és munkaügyi kapcsolatok Romániában (in: Tripartizmus és munkaügyi kapcsolatok Közép- és Kelet-Európában), (Munkaügyi Kutatóintézet Bp. 1994.) 149. old.

²³ Giuseppe Casale: id. mű 19. old.

Szvjjet za Trisztanno Sztrudniesesztvo, NSZTSZ) működéséről. Az országos szintű munkaügyi konfliktusok rendezésére ezen tripartit testület gyakorlatilag kizárólagos illetékességgel rendelkezik.²⁴

10. Horvátország

A horvát munkajogi vitarendezési rendszer legfőbb eltérése az eddig ismertetett országokéhoz képest, hogy Közép-Kelet Európában egyedül kötelező közvetítést vezet be. A horvát Munka Törvénykönyve kötelezővé teszi a közvetítést a kollektív szerződések módosítása, újratárgyalása esetén, illetve azokban az esetekben, amikor a felek közötti vita sztrájkhoz, vagy más munkajogi akcióhoz vezet (kivéve, ha az érintettek megállapodnak valamilyen más módjában a vitarendezésnek). Ezekben az esetekben közvetítő bizottságot kell létrehozni, ami szintén sajátos az előzőekben leírt eljárásokhoz képest, ahol a közvetítő egyedül járt el. A testület három tagból áll, egy munkáltatói és egy munkavállalói képviselőből, és egy, a felek által közösen elfogadott közvetítőből. A közvetítést a felkéréstől számított öt napon belül be kell fejeznie a testületnek. A közvetítői listát a Gazdasági és Társadalmi Tanács állítja össze és ez a szerv, valamint a foglalkoztatásokért és munkaügyekért felelős helyi hivatalok vezetik azt. A közvetítői testület listáról választott tagjának költségeit a Munkaügyi Minisztérium fedezi.

Horvátországban is lehetőséget ad a törvény a döntőbírói eljáráshoz való folyamodásra azzal a feltétellel, hogy a kollektív szerződésnek tartalmaznia kell a döntőbíráskodás igénybevételére vonatkozó és az eljárás rendjét rögzítő szabályokat. A horvát Munka Törvénykönyve egyébként mind a jogvitákban, mind az érdekvitákban lehetővé teszi az arbitrálist. A kollektív szerződés tartalmazhat rendelkezést arra nézve, hogy egyszemélyes döntőbírói vagy arbitrátori testületet választanak-e. Amennyiben a vita tárgya

²⁴ Kvastyo Petkov: Tripartizmus és munkaügyi kapcsolatok Bulgáriában (in: Tripartizmus és munkaügyi kapcsolatok Közép- és Kelet-Európában), (Munkaügyi Kutatóintézet Bp. 1994.) 18-19. old.

jogkérdés, úgy természetesen a döntőbírói határozat a jogszabályokon illetve a kollektív szerződésen alapszik, míg ha a vita a kollektív szerződés módosítása, megkötése vagy megújítása közül alakul ki, úgy az arbitrátor(i) testület döntésének az alapja a méltányosság lesz. Az arbitratori ítélet ellen a törvény nem teszi lehetővé a fellebbezést és a döntés érvényessége és jogi kikényszeríthetősége a kollektív szerződéssel azonosnak minősül.

11. Szlovénia

A szlovén rendszer is elismeri a döntőbírói eljárások létjogosultságát mind a jogviták, mind az érdekviták területén. Az érdekviták területén a szabályozás a horváthoz hasonló, míg a jogviták esetében a döntőbíráskodás gyakorlatilag a munkaügyi bírósági út alternatívájaként merül fel.²⁵

Amint azt fentebb már rögzítettük, Közép-Kelet-Európában Magyarország és Lengyelország mellett Szlovéniában működnek elkülönült munkaügyi bíróságok, az 1994-ben elfogadott munkaügyi és szociálisügyi bíróságokról szóló törvény előírásai alapján. Ezek a bíróságok az állami igazságszolgáltatás szerves részei, az általánostól eltérő eljárási szabályok alkalmazása mellett. A munkaügyi bíróságokat első fokon területi alapon szervezték meg, ahonnan jogorvoslattal lehet élni a fellebbviteli bíróságokhoz, a végső fórum pedig a Legfelsőbb Bíróság. A munkaügyi bíróságok tanácsban járnak el, az elnöklő hivatásos bírón kívül olyan két ülnök vesz részt egy adott ügy megítélésében, akik az országos reprezentatív szakszervezetek illetve a munkáltatói szervezetek jelölése alapján kerültek fel a listára. A munkaügyi bíróságok az egyéni munkajogi jogvitákon és a társadalombiztosítási ügyeken kívül a következő kollektív érdek- és jogvitákban is eljárhatnak:

- a) kollektív szerződések léte vagy hiánya,
- b) az érdekegyeztetésben résztvevő felek kompetenciája,

²⁵ Giuseppe Casale: id. mű 23. old.

- c) a kollektív szerződések törvényi megfelelőségének vizsgálata,
- d) a munkavállalói részvétel (participáció) formáinak és módjának megvalósítása,
- e) a sztrájk törvényességének megítélése,
- f) a szakszervezeti reprezentatívítás eldöntése.

Következtetések

Az országismertetések során láthattuk, hogy gyakorlatilag az összes közép-kelet-európai országban lényeges intézkedéseket hoztak a rendszerváltást követően, az 1990-es években a munkaügyi kapcsolatok és a munkajogi szabályozás területén.²⁶

A legtöbb állam törvényhozása új munkajogi kódexet fogadott el, vagy átdolgozta a meglévő Munka Törvénykönyvét a piacgazdaság követelményeinek megfelelően.²⁷

A sztrájkhoz való jogot nagyon sok helyen (Bulgária, Csehország, Lettország, Litvánia, Oroszország, Románia, Szlovákia, Ukrajna) az Alkotmány biztosítja, és emellett azt több államban külön törvények (Munka Törvénykönyve, sztrájktörvény, a kollektív munkaügyi vitákról szóló törvények) írják körül. A sztrájkjog megítélése egyébként nem egységes a térség államaiban, némely országban (Csehország, Észtország, Litvánia, Szlovákia) csak a szakszervezetek élhetnek ezzel az eszközzel, a lengyel szabályozás szerint a sztrájkjog ugyan egyéni jogosítvány, de csak kollektív formában gyakorolható. Ezzel szemben Romániában (Magyarországhoz hasonlóan) nemcsak a szakszervezetek, de a nem szervezett dolgozók is gyakorolhatják a munkabeszüntetés módszerét a munkajogi konfliktusok területén.

Több országban a munkajogi konfliktusok megoldásának érdekében önálló törvényt fogadtak el, (Lengyelország, Litvánia,

²⁶ Gyarmatiné dr. Rácz Ágnes: A munkaügyi viták rendezése a kelet- és közép-európai országokban (ILO konferencia, Varsó 1997. november)

²⁷ Prugberger Tamás: A munkajog átalakulása a kelet-közép-európai régióban (Valóság, 1998/9.) 48-64. old.

Fehéroroszország, Oroszország, Ukrajna, Bulgária) rögzítve a vitamegoldási módokat (békéltetés, közvetítés, döntőbíráskodás) és ehhez kapcsolódóan a munkajogi akciók (sztrájk, lock-out) feltételeit.

A vitarendezési eljárások területén a számos hasonlóság mellett sok eltérő megoldással találkozhatunk. Azt talán nyugodtan ki lehet jelenteni, hogy valamennyi országban a békéltetést (és/vagy közvetítést) tekintik a legfontosabb eszköznek a harmadik fél igénybevétele esetén és a döntőbíráskodásra csak ezt követően kerülhet sor.

A közvetítés a békéltetés után következő eljárás, de némely államban (pl. Oroszország, Ukrajna) sajátos módon a közvetítő a békéltetési folyamatban vesz részt. Az államok nagyobb hányadában a békéltetésre és a döntőbíráskodásra testületet kérnek fel, amelybe a munkáltató és a szakszervezet azonos számú képviselőt küld, amely megoldás elvileg biztosítja az országos képviselőket az ilyen típusú szervezetekben. Közvetítés esetében viszont egy kivétellel egyedüli személy jár el, így csak Horvátország esetében találkozhatunk közvetítői bizottsággal. Horvátország más szempontból is különleges helyzetben van: a munkajogi jogalkotás egyik nagy dilemmája, hogy a különböző vitamegoldási módszereket önkéntes alapon alkalmazhatják-e a felek vagy azok igénybevételeit tegye kötelezővé az állam, és Horvátország az egyetlen ország, ahol a közvetítés kötelező jellegű. Az egyedüli személy vagy testület probléma a döntőbíráskodás területén Csehország és Szlovákia kivételével az államok akként döntöttek el, hogy testületekre bízták az eljárás lefolytatását.

A közép-kelet-európai országokban követik azt a Nyugat-Európában általánosan elfogadott elvet, miszerin az érdekviták esetében nincs helye bírósági útnak és csupán jogviták tekintetében nyílik meg ezen lehetőség (Lengyelország és Magyarország esetében ez elkülönült munkaügyi bíróságot jelent).

Amint azt a fentiekben láttuk, Szlovénia az egyetlen állam, ahol a törvény által taxatívén felsorolt esetekben a kollektív érdek- és jogviták is munkaügyi bíróság elé vihetők.²⁸

²⁸ Lásd erről még Héthy Lajos: A nemzetközi munkaügyi normák és az átalakuló Közép-Kelet-Európa (Munkaügyi Szemle 1994/6.) 6. old.

TÓTH ZOLTÁN JÓZSEF*

A MUNKAVÁLLALÓI ÉS A MUNKÁLTATÓI ÉRDEKEGYEZTETÉS

1.

A munkavállalói és a munkáltatói politikai, egzisztenciális és gazdasági érdek kifejezés és érdek érvényre juttatás igényét mindkét oldalon a XIX. század, e tekintetben garanciákat és játékszabályokat alig ismerő, a helyzeti előnyre és erőre támaszkodó individualisztikus liberalizmus szabadversenyos kapitalizmusa kényszerítette ki. A korszak be nem avatkozó állama nem kívánt, de nem is volt felkészülve a „magánfelek” küzdelmeibe történő szerepvállalásra, kivéve, ha az már erőszakos jelleget vett és az utcán folyt. A szemléletbeli változást az első világháború és az azt követő forradalmi periódus, a társadalmat bénító mély válságok követelték ki. A küzdelmekben részt vevő, valamint a válságoktól sújtott mind három szereplő, a munkáltatói, a munkavállalói érdekképviselő, valamint az állam elismerték egymást, mint a pozitív megoldásokért egyformán felelős, egyenrangú félként. Az egymásra utaltság szükségyszerűsége kettős változást eredményezett. Az egyik a közigazgatáson belüli átalakítás, valamint a jogszabályalkotás szervezeti és ügyintézési mechanizmusainak megváltoztatása. Ezek célja, hogy az egyes államokon belül, bár közös vonásokkal is bíró, de általában mégis eltérő, hatékonyságában is különböző három oldalú, tripartit érdekegyeztetéshez közelítő rendszereket hozzanak létre az

* Tóth Zoltán József egyetemi adjunktus a Pázmány Péter Katolikus Egyetem Jog- és Államtudományi Karának Jogtörténeti Tanszékén.

állam, a munkaadók és a munkavállalók részvételével. A másik változtatás az előző rendszerek létrehozását lehetővé tevő általános jogi szemléletnek az átalakulása. A két világháború közti alkotmányokat a korábbi liberalizmustól való elfordulás jellemzi. A kollektív szemlélet, a társadalmi kiegyenlítés és közösségeszme szociális államának gondolata felváltja az alkotmányokban a XIX. századi individuális szabadságjog abszolutizálásának és a korlátlan szabad verseny ideológiáját.¹ A jogi szemlélet változtatás következménye az is, hogy amíg az első világháború előtti klasszikus kapitalizmus időszakában a munkáltató és munkavállaló között kötött szolgálati, illetve munkaszerződést kizárólag a polgári kötelek egyikének tekintették, addig a háború után megjelenik az előbbi „individuális” munkajog mellett a privát szférán túlmutató „kollektív” munkajog. A kollektív munkajog intézményrendszere a munkavállalói és munkaadói érdekvédelem és érdekegyeztetési mechanizmus rendszerét szabályozza, köztük az ún. kollektív szerződések megkötését, azok megszületését, érvényességét és hatályát.² A kollektív munkajog tehát nem a magán, hanem a közjog része, így összefügg az alkotmányos szemlélet alakulásával.

A két világháború közötti állam és társadalomszervezés, így a törvényhozás és a közigazgatás, valamint az ezekkel kapcsolatos szociális tevékenység az addigiaktól eltérő új alapokra helyezését nem csak a társadalmi feszültségek, hanem a közigazgatás racionalizálása is indokolta. Az állam fokozott szerepvállalása a különböző társadalmi érdekegyeztetésekben, átfogó kormányzati szociálpolitika kialakításában, valamint a gazdaság irányításában fokozott szaktudással igénybevételét követelte meg. Ennek egyik iránya a közigazgatásban dolgozók szakemberek számának növelése, másrészt a szakmai érdekképviseltek bevonása a szakirányításban. Ugyanakkor a törvényhozás, valamint a jogszabály alkotó testületek átszervezése is szükségessé vált a szakirányú tevékenységet végző érdek-

¹ Mihelics Vid: *Az új szociális állam. Társadalompolitikai és gazdasági rendelkezések Európa legújabb Alkotmányában*, Szent István Társulat, Budapest, 1931.

² Prugberger Tamás: *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog* 53-54. old. KJK-KERSZÖV Jogi és Üzleti Kiadó Kft. Budapest, 2001.

képviselőknek a parlamentek, valamint a területi önkormányzatok munkájában történő beépítésével.

A korabeli felfogás szerint a pártok a parlamentben és az önkormányzatokban a politikai és területi érdekeket és „eszméket” képviselték, a szakmai és gazdasági érdekeket az munkáltatói és munkavállalói érdekképviselőknek kellett ellátniuk.³ A szakmai és gazdasági érdekeket képviselő érdekképviselőkre a korabeli szemlélet fontos társadalomszervező feladatok ellátását is rábízott.

A két világháború közötti alkotmányok a szakmai, gazdasági, termelői érdekképviselők három típusát különböztették meg az állami döntéshozatalba, a jogszabályalkotásba és a végrehajtásba történt bevonás jellegétől függően. Az első típus, a már a XIX. században működő különböző szakmai kamarák (jogászai, orvosi, kereskedelmi, ipari, mezőgazdasági, stb.). A kamaráknak, azonban csak tanácsadási és javaslati hatáskörük van, amit a központi igazgatás, a területi önkormányzat, illetve a törvényhozás vagy figyelembe vesz, vagy nem. Az ügynevezett funkcionális érdekképviselők, (melyek szervezési formájukat tekintve lehetnek akár kamarák is) viszont a törvényhozás, illetve a jogszabályalkotó területi önkormányzatok részeseiként a törvényalkotás, és helyi rendeletek alkotásának jogával is bírnak. A két háború közti alkotmányozás egyik meghatározó iránya, hogy a funkcionális képviselő váltsa fel az eddigi politikai parlament alsó, vagy felsőházát, esetleg mindkettőt.⁴

A harmadik típusú érdekképviselő az ügynevezett országos gazdasági tanácsok, amelyek a kamarai és funkcionális képviselői típus között helyezkednek el. A gazdasági tanácsok a rendi alapon szervezett munkáltatói és munkavállalói oldalt egyaránt magába foglaló egyes gazdasági szektorokat képviselik. Nem részesei a törvényhozásnak, de törvénykezdeményezési, gazdaság szervezési, ellenőrzési és érdekegyeztetési jogkörük van. Kiegészítő szervezeti

³ Tóth Zoltán József: Érdekképviselők az államszervezetben. 358. old. (A Szent Korona és a Szentkorona-tan) in: Molnár Tamás – Pap Gábor – Pecze Ferenc – Tóth Zoltán József – Vass Csaba – Zlinszky János, szerk.: Tóth Zoltán József: *A Magyar Szent Korona és a Szentkorona-tan az ezredfordulón*

⁴ Tóth Zoltán József: *Érdekképviselők...* 350. old.

formaként jelenik meg a munkáskamara, amely a munkások összességét hivatott képviselni és az érdekegyeztetésben, a jogszabályalkotás rendszerében és a végrehajtásban különböző jogkörökkel bír.

Összefoglalva a két világháború közötti munkavállalói, munkavállalói és állami érdekegyeztető rendszereket a következőket állapíthatjuk meg. A három tényezős érdekegyeztetésben az állam meghatározóvá válik és a munkavállalói és munkáltatói érdekképviselőket az állami intézményrendszer változó súlyú részeseivé téve korporatív rendszert hoz létre. A korporatív rendszerben a munkavállalói és munkáltatói érdekképviselők hivatásrendi alapon általában egy érdekegyeztető szervezetben tömörülnek. A hivatásrendi érdekképviselésnek két ideológiai háttere van, amely meghatározza az állam szerepvállalását és jellegét is. Az egyik az 1931-ben megjelent *Quadragesimo Anno* enciklika, amely az alulról építkező keresztényszocialista hivatásrendi önkormányzatiság alapján szervezné át a liberális államot. A másik a mediterrán-olasz fasiszta államkoncepció, amely a központi, diktatórikus irányítás alá helyezi az állam részévé tett hivatásrendi képviselőket (1927-es *Carta de Lavoro*, az 1928-as, és 1929-es olasz alkotmányreform).⁵ A két irányzat Európa szinte minden államának alkotmányozására befolyással bírt.⁶ Az érdekegyeztetési rendszerek megváltoztatásának nem titkolt célja, hogy a munkavállalói érdekképviselőket felváltó osztályharcos, politikai, világnézeti és lobby érdekek szerint tagozódó szakszervezeti mozgalmakat kiváltsák, ellensúlyozzák, vagy megszüntessék. Valójában így az eredetileg tripartit rendszert a korporációs érdekegyeztetés váltotta fel. A szakszervezetek osztályharcát pedig a hivatásrendiség.

2.

Magyarországon az érdekképviselők rendszere 1920 és 1948 között színes és összetett volt. Általánosságban megállapítható, hogy a törvény által szabályozott, vagy létrehozott érdekképviselők az

⁵ Tóth Zoltán József: *Érdekképviselők*...354-357. old.

⁶ Tóth Zoltán József: *Érdekképviselők*...373. old.

1926. évi XXII. és azt követő kiegészítő törvényekkel részeseivé váltak a törvényhozásnak és a közigazgatásnak, a magánjogi alapon, egyesületként létrehozottak csak kivételesen (pl.: a Gyáripárosok Országos Szövetsége – GyOSz).⁷ Az 1926-os törvény a két-kamarás rendszer újbóli felállításával újjászervezte a magyar országgyűlést. A törvény a felsőházat territoriális, illetve érdekképviseleti alapon szervezte újjá. (Megelőzve az európai hasonló jellegű jelentős alkotmányozásokat is.) A kamarák (mezőgazdasági, kereskedelmi, ipari, mérnöki, orvosi, ügyvédi, közjegyzői), melyek rendszerének már a XIX. században nagy hagyomány volt nálunk, választás útján képviselőiket delegálva a felsőházba funkcionális érdekképviseletté váltak. A funkcionális érdekképviseletek (amelyek a korszakban nemcsak a törvényhozásban, hanem a területi önkormányzatokban, a törvényhatóságokban is rendelkezettek képviselővel) nem csupán csak a kamarák szerinti szerveződések voltak, hanem egyesületek és más szervezetek is. Ezek a szervezetek lehetek gazdasági, szakmai organizációk is, de lehetek más típusúak is (GyOSz – 1928-tól küld képviselőt a felsőházba – , egyetemek, meghatározott főiskolák, áru- és értéktőzsde, MTA, MNM, de például az egyházak is). Így az alsóházban, a képviselőházban az országos pártok a politikai elemet, a felsőházban a funkcionális érdekképviseletek (elsődlegesen a kamarák) a szakmai és a gazdasági faktort juttatják szerephez (a törvényhatóságok pedig a területi érdekeket). A magyar országgyűlés képviselői rendszere ekként a népképviseleti rendszer és az érdekképviseleti rendszer keresztmetszete.⁸ Magyarországon a klasszikus érdekvédelmi szerveződések között megtalálhatóak voltak a világnézeti szakszervezetek, a keresztény indíttatású hivatásrendiség, valamint más magánjogi társulások, szervezetek is. Ezeknek azonban a közigazgatással, valamint a törvényhozással csak közvetett kapcsolatuk volt. Ugyanakkor a magyar jog elismerte ezeket az érdekképviseleti formákat is a munkáltatói érdekképviselettel együtt, csakúgy, mint a kollektív szerződést is.⁹ Az 1945-48 közötti időszakban az azt megelőző évszázad-

⁷ Tóth Zoltán József: *Érdekképviseletek...*357-359. old.

⁸ Tóth Zoltán József: *Érdekképviseletek...*357-369. old.

⁹ Prugberger Tamás: *Európai és magyar összehasonlító...*57-58. old.

ban kialakult érdekképviselési rendszert megszüntették, átalakították. Az államosításokkal párhuzamosan munkaadói érdekképviselőket felszámolták, a kamarákat funkciótlantították, a munkavállalói érdekképviselőket az államhatalomba beépült, a Szakszervezetek Országos Tanácsa által tömörített ágazati szakszervezetek „látták el”. Ezek voltak jogosultak megkötni az ágazati minisztériumok által kibocsátott előírások alapján a kollektív szerződéseket.¹⁰

3.

A második világháború után a szovjet zónán túli Európában visszatértek a liberális államszervezési elvekhez, azonban jóléti, szociális állam koncepciója a társadalmi és munkabékét az előző korok hagyományából számosat átvéve új érdekegyeztetési mechanizmus alapján kívánta elérni. Munkavállalói oldalon az országos, területi, ágazati, valamint a foglalkozások szerinti érdekegyeztetésben ismét mindenhol főszerepet kaptak a szakszervezetek. A szakszervezetek többsége szakmák és politikai irányvonal szerint szerveződik. A koalíciós érdekegyeztetés, szervezkedés másik oldala a munkaadói, munkavállalói szervezetek szakmák és iparágazatok szerint alakulnak. A koalíció, vagy annak joga jelenti a két, általában ellentétes érdekű felet, valamint jogosultságot arra, hogy érdekegyeztető tárgyalások folytassanak és megegyezzenek.¹¹ A koalíciós érdekegyeztetés jogához kapcsolódik a koalícióképeség. „Koalícióképes az a jogi személyként működő egyesület, amelynek tevékenysége a munkáltatók vagy munkavállalók gazdasági-szociális érdekképviselőtére, és az ezzel kapcsolatos koalíciós tárgyalásokra, valamint kollektív megállapodások, azaz tarifaszerveződések megkötésére, továbbá azok betartásának felügyeletére, kikényszerítésére kiterjed.”¹² Ugyanakkor az általában jogi kritériumokhoz kötött jogalanyiség munkavállalói oldalról nem mindig jelent gyakorlati lehetőséget a koalíciós tárgyaláson történő részvételre. Az egyes államok joga különböző reprezentativitási kvótákhoz köti az egyes szak-

¹⁰ Prugberger Tamás: *Európai és magyar összehasonlító...* 107-108. old.

¹¹ Prugberger Tamás: *Európai és magyar összehasonlító...* 65-68. old.

¹² Prugberger Tamás: *Európai és magyar összehasonlító...* 62. old.

szervezetek gyakorlati részvételi lehetőségét a különböző szintű koalíciós tárgyalásokon. A szakszervezetek megkülönböztetése, vagy privilegizálása különösen azokban az államokban jellemző, ahol az állam meghatározó szerepet visz az érdekegyeztetésben és a munkaadói és munkavállalói oldal mellett harmadik félként tevékenyen részt vesz az érdekegyeztetésben, valamint a koalíciós tárgyalások intézményrendszerének kiépítésében. Az állam a saját maga által létrehozott intézményrendszerben magának is egyenlő arányú képviselőt biztosít a koalíciós partnerek mellett, miközben maga a rendszer a demokratikus öngazgatás alapján működik. Ezt a háromoldalú, tripartit modellt alkalmazza a belga, a holland, a luxemburgi, a spanyol, a portugál, az ír, valamint a brit érdekegyeztetés. A francia, olasz, görög, valamint a skandináv szabályozás az állami beavatkozást gyengíti és valamilyen formában a koalíciós tárgyalásokon történő részvételt ezekben az államokban is a taglétszámtól függő reprezentativitáshoz kötik, de a kizárás nem abszolút és végérvényes. Ezekről eltérő a német-osztrák-dán-svájci bipartit rendszer, ahol az állami beavatkozás teljesen kizárt, a felek maguk hozzák létre a tarifaszereződésen nyugvó intézményrendszert és szabadon, saját eljárási szabályaik alapján folytathatnak koalíciós tárgyalásokat. Ugyanis az érdekegyeztető fórumok és rendszerek célja – követve a két világháború előtti hagyományokat – a tarifa, illetve kollektív szerződések megkötése a munkáltatói és a munkavállalói érdekképviseltek között, melyek magukban foglalják az individuális, egyéni munkaszereződések kötelező kereteit, a bér és munkafeltételeket, a munkavállalói és munkáltatói jogokat és kötelezettségeket. A nyugat-európai és az amerikai koalíciós jog továbbá hangsúlyozza, hogy munkavállalói érdekképviselő csak akkor lehet koalíciós szociális partner, ha szabad és független a munkáltatói érdekektől, az államtól és a politikai pártoktól.¹³ (Paul Johnson szerint a német gazdasági csoda egyik meghatározó feltétele volt, hogy Németországban a háború után sikerült olyan érdekegyeztetési rendszert megteremtteni, ahol a szakszervezeti érdekvédelem nem mosódott össze a politikai harccal és ahol a szakszervezetek képesek

¹³ Prugberger Tamás: A szakszervezetek és a pártok. *Figyelő* 1994. április 28.

voltak a (a közvetlen érdekegyeztetésben formálisan részt nem vevő) mindenkori kormánnyal is konszenzusra jutni. Ezzel ellentétben Nagy-Britanniában, Franciaországban, Olaszországban a szakszervezeti harc sokszor kimondottan politikai hatalmi harccá változott, esetenként polgárháborús helyzetet teremtve, amikor is a politikai monopóliumok megvédését kizárólagossá tették a gazdasági hatékonyság rovására. Ezek a harcok általában a gazdasági válságot mélyítették és a „mindent, vagy semmit” elve alapján sokszor az általuk védett dolgozók teljes egzisztenciális katasztrófájához vezettek.)¹⁴

Az elmúlt évtizedek újabb, de nem előzmények nélküli tendencia a kollektív munkajogban, hogy a munkavállalói érdekképviselő ketté válik az üzemen belüli érdekvédelemre (feladatokra, jogokra és kötelezettségekre), amelyet az üzemi tanácsok látnak el, illetve az általános munkavállalói érdekvédelemre, amit a szakszervezetek látnak el.

A munkáltatóval és a szakszervezettel fennálló kapcsolat alapján az üzemi tanácsok három típusát különböztethetjük meg. Az egyik típus, amelyiknél az üzemi tanács szervezete, hatásköre és funkciója teljesen elkülönül mind a szakszervezettől, mind a munkáltatótól (Németország, Hollandia, Ausztria), ahol az üzemi tanácsoknak egyes kérdéseket tekintve együttes döntési jogkörük van az üzemi vezetéssel (Németország, Ausztria, Hollandia, Spanyolország, Portugália, Svédország, Finnország). A másik típusú rendszer az, amelyiknél az üzemi tanácsok összetétele és működése nem elhatárolt a munkáltatótól és a szakszervezettől és ahol az üzemi tanácsoknak elsődlegesen csak konzultációs és véleményezési jogkörük van (Belgium, Franciaország, Görögország, Svájc). A harmadik típusú pedig az, ahol az üzemi tanács gyakorlatilag csupán csak a munkáltató és a szakszervezet konzultációs fóruma (üzemi bizottsággal ötvözött paritásos képviselőtű üzemi tanács) – Luxemburg, Dánia, Olaszország, Norvégia.¹⁵

¹⁴ Paul Johnson: *A modern kor. A 20. század igazi arca.* 653-693. old. XX. Század Intézet-Kairosz Kiadó, Budapest, 2000.

¹⁵ Prugberger Tamás: *Európai és magyar összehasonlító...* 123-155. old.

4.

A munkavállalók és munkaadók 1989 utáni magyarországi érdekegyeztetési mechanizmusa egy a mai napig folyamatosan alakuló, aránytalanságokat és ellentmondásokat is hordozó állapot. Tükrözi a privatizációt követő tulajdonosváltásokból, valamint a gazdasági és a politikai élet átalakulásából fakadó bizonytalanságokat. Az individuális és kollektív munkajogot a legutóbb az 1999: CXXIII. tv-vel módosított a munkatörvénykönyvet szabályzó 1992:XXII. tv, valamint a szolgálati munkaviszonyt meghatározó, azóta módosított a közalkalmazotti jogállásról szóló 1992:XXXIII. tv és a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992:XXIII. törvény határozza meg. (A bal-észetvédelemről, a munkánélküli segélyezésről, a sztrájkjogról, stb., egyéb törvények rendelkeznek). A munkáltatói és a munkavállalói érdekképviselőket ellátó szervezetek érdekegyeztető fóruma 1992 és 1999 között az Érdekegyeztető Tanács (ÉT) volt, ahol munkavállalói oldalról azok a szakszervezetek kaphattak helyet, amelyek részesedtek az egykori SZOT vagyonból. (Autonóm Szakszervezetek Szövetsége, Értelmiségi Szakszervezetek Tömörülése, Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája, Munkástanácsok Országos Szövetsége, valamint az MSzOSz és SzEF) A szakszervezetek további részvételének feltétele a szavazati aránytól és taglétszámtól függő reprezentativitás. Az előzetes anyagi háttér, valamint a reprezentációs kritérium gyakorlatilag lehetetlenné teszi további szakszervezetek részesei lehessenek az érdekegyeztetésnek. Amíg azonban, az érdekegyeztetésben a munkavállalói képviselő részvételi jogosultságának feltétele az alulról építkező demokratikus jelleg, valamint a sokszor a szakszervezetek konkurencia harcához vezető üzemi tanácsi választási eredmény, addig a munkaadói érdekvédelemnek nincsenek ilyen megkötései. Ugyanakkor vállalati szinten is munkavállalói oldalról csak az üzemi tanácsi választáson legnagyobb reprezentativitással rendelkező szakszervezet, vagy szakszervezeti szövetség köthet kollektív szerződést, amíg munkaadói oldalról az sem kizárt, hogy olyan munkáltatói szövetség is megteheti, aminek a munkáltató még csak nem is a tagja. További kérdéseket vehet fel az is, hogy az érdekegyeztetésben résztvevő szakszervezetek általában valamely politikai

párt irányába elkötelezettek. Nyugat-európai és magyarországi példák mutatják, hogy a párt szolidaritás felülkerekedhet azon elvi lehetőségen, hogy a bármely párttal kötött szövetség csak növelheti az érdekvédelem esélyeit. Az 1992-ben alakult ÉT eredetileg bipartitnak tervezett rendszerét a kormányzat egyre erősebb részvétele fokozatosan tripartittá alakította. Az 1999-ben az ÉT felváltó a gazdasági munkajogi érdekegyeztető fórum az Országos Munkaügyi Tanács (OMT) már nemcsak az országos szinten tripartit jellegű, hanem a szolgálati munkajogi érdekegyeztetés mintájára ágazati és területi szinten is kiterjesztette az érdekegyeztetés tripartit rendszerét.¹⁶ Meg kell jegyezni, hogy az állami szerepvállalás elmúlt tizenhárom éve még nem volt elég, hogy kikristályosodjon, hogy a magyar állam részvétele a munkaügyi, munkajogi érdekegyeztetésben liberálkapitalista filozófiát, vagy az Európai Szociális karta szociális jogállami koncepcióját ezen belül, vagy e mellett neokorporativista irányt követ-e.

Az 1992-93-ban bevezetett üzemi tanácsok és tanácsválasztások rendszere, amely európai uniós gyakorlatot követ, a szakszervezetek részéről eredetileg bizalmatlanságot ébresztett, mert a munkavállalói érdekvédelem megosztásának szándékát vélelmezték. Munkaadói oldalról a bizonytalanság onnan ered, hogy igazán nem tisztázott a hétköznapi gyakorlat szintjén a munkaadó és a két típusú munkáltatói érdekérvényesítés viszonya. Bár a jogszabály a magyar üzemi tanácsoknak elsődlegesen konzultációs jogot enged és csak kivételesen együttdöntési jogot, az a helyzet, hogy az üzemi tanács tagjait a szakszervezetek és a dolgozók önálló jelöltjeiből választják, megkérdőjelezheti az üzemi tanács szerepét, szükségességét. Ezért aztán gyakorlatilag minden egyes gazdasági társaságnál a szokás alakítja ki a reális együttműködés tartalmát a vállalatvezetés és a két munkavállalói érdekképviselő között.

¹⁶ Prugberger Tamás: Munkaügyi és szociális érdekegyeztetés, de hogyan? *Valóság*, 1998 november, XLI. évfolyam 11. szám. Prugberger Tamás: *Európai és magyar összehasonlító...* 78-90. old.

5.¹⁷

A mai hazai vállalati, üzemi szintű érdekegyeztetés több szempontból általános jellegzetességeit is magán viselő pozitív mintaként is bemutatható gyakorlat alakult ki a privatizáció során német, nagyobb részben az RWE, kisebb részben az ENBW holdingok tulajdonában került Budapest Elektromos Művek Rt.-nél (ELMŰ). A német tulajdonosok 1995-ben nem csak az ELMŰ, hanem az Észak-magyarországi Áramszolgáltató Rt. (ÉMÁSZ), valamint Mátrai Erőmű Rt. tulajdonjogát is megszerezték. Az új tulajdonosok 1999-ben párhuzamos üzemszervezeti rendszert alakítottak ki az ELMŰ-nél és az ÉMÁSZ-nál. Ennek az lett a következménye, hogy az ELMŰ korábbi 1993-as, 95-ös, 98-as választásakor még kétszintű üzemi tanácsi (üt.) rendszere (ahol a 9 üzemi igazgatóság 9 üzemi tanácsot választott, azok pedig 1 központit) a 2001-es választásakor már egyszintűvé alakult. 2001-től az érdekegyeztető partnerek az üzemi Szakszervezeti Bizottság Elnöke, az üzemi tanács elnöke, a cég részéről pedig a négy igazgatótanácsi igazgató közül, a társaság fejlesztési igazgató felügyelete alá tartozó emberi erőforrások igazgatója tartja a napi kapcsolatot. A vállalati szakszervezettel és az üzemi tanáccsal kötött megállapodásokat az egyik igazgatótanácsi tagból kinevezett igazgatótanácsi elnök írja alá. A tulajdonos a társasági-üzemi érdekegyeztetési gyakorlat kialakításánál a magyar törvények keretei között a német Üzemi Alkotmánytörvényt vette figyelembe, amely ellentétben a magyar szabályozással szélesebb jogkört ad az üzemi tanácsnak és mind hatáskörileg, mind szervezetileg alaposan elvlasztja azt szakszervezettől. Ugyanakkor tulajdonosi érdeke, hogy gazdasági hatékonyság és a munkabéke ne kerüljön egymással szemben. Ezért mindkét munkavállalói érdekvédelmi szervezettel együtt és külön-külön is hatékony együttműködést alakított ki. Ezen belül mind a szakszerveze-

¹⁷ Az 5. fejezetet Mészáros Péterrel az ELMŰ emberi erőforrások igazgatójával, Bartoss Attilával az ELMŰ üzemi tanácsának elnökével, valamint Bánkúti Bélánéval, az ELMŰ Rt. Dolgozóinak Szakszervezeti Bizottságának elnökével folytatott beszélgetés alapján írtam, és akiknek ez úton fejezem ki köszönetemet készséges segítségnyújtásukért.

tet, mind az üzemi tanácsot tájékoztatja, illetve véleményezteteti szociális, munkahelyi (munkakörülmények, üzembiztonsági kérdések) és gazdasági kérdésekről. A szakszervezet, illetve az üzemi tanács egymással is az elmúlt tíz év gyakorlata alapján taktikai és érdekszövetségesként működnek egymással, és nem mint konkurensok viselkednek. Maga a tulajdonos is inkább az együttműködésükben és nem a megosztásukban érdekelt. Az általában harmonikus és hatékony együttműködés feltétele, azonban nem csak a tulajdonos lojalitása, hanem a két érdekvédelmi szervezet erős és jól szervezett jellege, és a feladatokat megosztó cselekvése. Így a szakszervezet kompetenciája a társasági kollektív szerződés megkötése, illetve érvényesíteni az ágazati kollektív szerződésnek a társaságinál jobb feltételeit, és a társasági gyakorlat szerint a bér és az ember erőforrást érintő kérdések. Az üzemi tanácsé pedig – Mjt.-nek megfelelően – a munkavédelem egyes kérdései, valamint jóléti pénzeszközök felhasználása és a társaságon belül kialakult szokás szerint a szervezeti átalakítás problémái. Ugyanakkor ezekben és minden más kérdésben egymást is tájékoztatják és a tulajdonosi is tájékoztatja őket, miközben általában a véleményüket is kikéri. (A társasági kollektív szerződést az üzemi tanács is véleményezi).

Az ELMŰ-nél csak egy szakszervezet van jelen az Autonóm Szakszervezeti Szövetséghez tartozó Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetségének (VDSZSZ) tagszervezeteként az ELMŰ Rt. Dolgozóinak Szakszervezete. (Az Autonóm Szakszervezeti Szövetség önmagában is erős érdekképviselő, tagja az Országos Munkaügyi Tanácsnak, és a Szövetség tagjai a Vegyipari Dolgozók Szakszervezete, a Közúti Dolgozók Szakszervezete, a Mozdonyvezetők Szakszervezete is). A magát politikailag függetlennek tartó VDSZSZ ágazati szakszervezetként elsődlegesen ágazati kollektív szerződés megkötéséért, és a minimál bérek kialakulásáért felelős. A villamos iparban jelenlevő munkáltatói és munkavállalói érdekképviselők létrehozták a középszintű érdekegyeztető fórumokat a Villamosipari Érdekegyeztető Fórumot (VÉF), melynek kompetenciája a dolgozókat érintő bér és szociális kérdések megvitatása és megegyezés kialakítása. A munkaadók részéről a Villamosipari Társaságok Munkáltatói Szövetsége, az Erőművek

Föderatív Szövetsége és mások vesznek részt. Munkavállalói oldalról tagjai az Autonóm Szakszervezetek Szövetsége, a Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája, a Munkástanácsok Országos Szövetsége és saját jogon a Bányaiipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége. Az érdekegyeztetés különösen nehéz, mert a villamos áramot termelő és szolgáltató iparban az államon túl német, francia, belga, amerikai, koreai, japán tulajdonosi érdek is jelen van, a maga otthon kialakított érdekegyeztető gyakorlatával, szokásával.

Jelenleg az ELMŰ dolgozóinak (2200 fő) 50%-a szervezett dolgozó. A szakszervezet a rendszeresen tárgyalandó kérdésekkel, így elsődlegesen az évente módosított kollektív szerződés újra tárgyalása, valamint eseti problémákkal, jelenleg a szombati munkarend szabadnappal és külön díjazással történő kompenzálása, valamint a készenléti szolgálat díjazási feltételeinek tárgyalásával foglalkozik. Kimagasló és országosan példaértékű eredmény a többéves tárgyalás eredményeként a kormány és a VDSZSZ között 1998-ban megkötött megállapodás az energia ipar privatizációs bevételeinek 5%-ából, vagyis 8 milliárd forint kezdő alappal létrehozott VDSZSZ Önszegélyező Pénztár. A pénztár a villamosiparban elbocsátottak, illetve korengedményesen nyugdíjazottaknak munkanélküli segély kiegészítést, illetve nyugdíj kiegészítő segélyt fizet, továbbá képzési, áram, fűtés, stb., támogatást nyújt. A társasági szakszervezet, az üzemi tanáccsal együtt jelenleg kemény tárgyalásokat folytat az un. kiszervezéssel más kisebb társaságokhoz kerülő ELMŰ dolgozók egzisztenciális biztonságáért. A társasági szakszervezeti bizottság elnöke szerint a szakszervezet tárgyalási helyzetét segíthetné, ha a szakszervezeti tisztségviselőket nagyobb védelmet élvezhetnének a jelenleginél és a szakszervezet általa elért eredményeket a nem szakszervezeti tagok nem élvezhetnék automatikusan. Továbbá a munkavállalói érdekvédelmet erősítheti, hogy amennyiben a társaságnál nem működik szakszervezet, a feladatukat átvevő (így például a kollektív szerződés letárgyalása) üzemi tanács rendelkezhetne azokkal az eszközökkel (vétó, sztrájk jog), amivel most nem rendelkezik.

A társaságnál működő üzemi tanács jól szervezett, hatékony partnere a vállalatvezetésnek és a szakszervezetnek is. A tagjainak,

vezetőinek a Friedrich Ebert Alapítvány nyújtott képzést, valamint az Érdekegyeztető Tanácsadó Szolgálat (ÉTOSZ) Üzemi Tanács Akadémiája. Az akadémia nem csupán a képzésben segít, hanem egyfajta tapasztalat kicserélést és az érdekegyeztetést segítő fórum is. Az ELMŰ üzemi tanácsának vezetősége volt az egyik kezdeményezője a villamos iparban működő üzemi tanácsok érdekegyeztető fórumának a Villamosipari Üzemi Tanácsok Fórum (VÜTFÓ) létrehozásának. Ezt a tapasztalatcserére, érdekegyeztetésre, feladat megosztásra és stratégia alkotásra létrehozott negyedévente ülésező szerveződést három tagú, ELMŰ, a Magyar Villamosipari Művek Rt., valamint a Paksi Atomerőmű üzemi tanácsának vezetője koordinálja. Korábban szintén az ELMŰ üt. vezetője volt az egyik kezdeményezője annak jogi személyként működő egyesület megalapításának, amely az ország üzemi tanácsainak képviselőitől állva, önálló félként kívánt volna részt venni a szakszervezetekkel együtt az országos, illetve regionális, vagy ágazati érdekegyeztetésnek. Az egyesület végül nem jött létre a szakszervezetek elutasító magatartása miatt.

Az ELMŰ üzemi tanácsát a 2001. választásokon 23 jelölt közül választották. A 23 jelölből 6 egyéni jelölt volt, a többit a szakszervezet javasolta. A választás most is eredményes volt, mindegyik jelölt elérte az érvényes választáshoz szükséges 30%-os szavazati arányt. A 13 tagú üt. 10 tagja szakszervezeti tag, 3 pedig egyéni jelölt volt. Az üt. elnöke szintén tagja a szakszervezetnek. Az elmúlt évek egyik eredménye, hogy az üt. a szakszervezet támogatásával, a társaság vezetésével megalkotta az un. „kafetéria” rendszert. Ez az egykori vállalati üdülők eladását kompenzáló egységes rendszer a bérezésen túli szociális juttatásokat beosztástól függetlenül nem választható és az azt kiegészítő választható támogatásokra bontja. A választható támogatásokat egy, minden dolgozóra évente ugyanakkora összegben megállapított keret terhére lehet igénybe venni. Az üzemi tanács nagy eredménye, hogy elérte hogy, a dolgozók számának csökkenésével nem csökken a szociális juttatásra szánt társasági összkiadás. A másik eredményt a már említett „kiszervezéssel” kapcsolatban érte el az üzemi tanács, a szakszervezettel együttműködve. A társaság a kiszervezés során bizonyos vállalt

feladatokat kisebb cégekkel végeztette el. A kiszervezés során az ELMŰ-nél az addigi feladatot ellátó dolgozókat a kisebb cégek, elsősorban kft.-k átveszik. A munkavállalói érdekvédelem célja az, hogy az új alkalmazó cég, illetve maga az ELMŰ garanciát vállaljon arra, hogy az így más munkáltatóhoz került dolgozók jövedelmüket, juttatásaikat, valamint állásukat egy bizonyos ideig megtarthassák. Az üt. és a szakszervezet azért küzd, hogy a feladatokra pályázó cégek pályázatai bizonyos minimum standardokat vállaljanak, valamint az egzisztenciális biztonság egy év, helyett három évig tartson, illetve mindezekért a megbízott cégen túl, maga az ELMŰ vállaljon garanciát. A tárgyalások során születtek már részeredmények, de újabb kompromisszumok megkötése várható. (A beérkező pályázatokat az üt. és a szakszervezet is véleményezheti).

Az ELMŰ-t tulajdonló RWE nemzetközi cégeként európai üzemi tanácsot is létrehozott, amelynek tagja az ELMŰ üzemi tanácsa is, de meghívottja a társaságnál működő szakszervezet is. A rendszeres konzultációk lehetővé teszik egymás megismerését, a holding várható gazdasági, üzemszervezési stratégiájának megtárgyalását, felkészülést a Magyarországon is alkalmazásra kerülő koncepciókra.

Az ELMŰ-nél kialakított munkaadói-munkavállalói egyeztetési, együttműködési mechanizmus hatékonyságát és eredményességét tekintve modellként is szolgálhat. Sikertült áthidalni a szakszervezet és az üzemi tanács elmosódó hatásköreiből fakadó anomáliákat kiküszöbölni. Az üzemi tanács sem alárendeltje, sem konkurense a szakszervezetnek. Továbbá a német tulajdonos követve a német szabályozást, gyakorlatilag kiterjesztette az üzemi tanács véleményezési és tájékoztatói jogkörét. Az egyik sürgető nehézség a dolgozók és a két érdekvédelmi szervezet közötti folyamatos információ csere és kölcsönös tájékoztatás a gyakorlatban alkalmazható intézményesített formáinak kialakítása.

Az ELMŰ példáján is okulva a dolgozók munkahelyének és egzisztenciális stabilitását segítheti, ha a jogszabály követve a német és a holland példát kiterjesztené az üzemi tanácsok együttműködését.

tési, tájékoztatói és véleményezési jogkörét.¹⁸ Az országos és az ágazati érdekegyeztetésnél szükséges lehet a munkáltatói részvétel szabályozása (reprezentativitás)¹⁹, valamint az üzemi tanácsi választások eredményétől függően lehetővé tenni, hogy a szakszervezeti erőviszonyok országos szintén jobban mobilizálhatóak legyenek. A szakszervezetek pártfüggetlensége pedig elfelejtethetné azt a régi vádat, hogy egyes politikai és gazdasági lobbyk a maguk hasznára fordítják a munkavállalók érdekvédelmét. A legfontosabb talán mégis az lenne, ha tudatosodna az, hogy a társasági tulajdonos egy másik tulajdonossal szerződik,²⁰ aki „tulajdonosa” szellemi-fizikai-lelki képességeinek és nem eszköz, hanem személy.

¹⁸ Prugberger Tamás: *Európai és magyar összehasonlító...* 162-164. old.

¹⁹ Prugberger Tamás: *Európai és magyar összehasonlító...* 89. old.

²⁰ Hegedüs István: *Merre tart a magyar munkajog?* in: *Ünnepi tanulmányok Prugberger Tamás professzor 60. születésnapján.* 139-153. old. Novotni Alapítvány, Miskolc, 1997

