

Zemplényi Adrienne

**A munkajogi alapelvek –
Alapjogok a munkaügyi alternatív vitarendezésben¹**

¹ 2020. augusztusában hatályosított, a GINOP-5.3.3-15 konstrukció keretében készült Alternatív Vitarendezést segítő kiadvány

Tartalom

1. Alapelvek.....	5
1.1. Általános elvárhatóság	6
1.2. A jóhiszemű és tisztességes eljárás követelménye, az együttműködési kötelezettség	7
1.3. A méltányos mérlegelés követelménye	10
1.4. Tájékoztatási kötelezettség	11
1.5. A rendeltetésszerű joggyakorlás követelménye	17
1.6. A munkáltató jogos gazdasági érdekeinek védelme.....	18
2. Alapjogok.....	19
2.1. Egyénileg gyakorolható alapjogok a munkajog területén.....	23
2.1.1. Munkához való jog.....	24
2.1.2. A biztonságos munkavégzéshez való jog..	26
2.1.3. A pihenéshez való jog.....	27
2.1.4. Az egyenlő bánásmód követelménye	28
2.1.5. A diszkrimináció tilalma	33
2.1.6. Egyenlő munkáért egyenlő bért	36
2.1.7. Esélyegyenlőség előmozdítása.....	39
2.1.8. Személyes adatok védelme	40

2.2. Csoportosan gyakorolható alapjogok a munkajog területén	41
2.2.1. Egyesülési jog.....	41
2.2.2. A szakszervezeti szervezkedés joga, a kollektív szerződés-kötési jogosultság.....	43
3. Sztrájkjog.....	45
3.1. A sztrájkjoggal kapcsolatos általános szabályok	46
3.2. A sztrájkjog gyakorlásának speciális szabályai .	55
3.2.1. Tájékoztatási kötelezettség.....	55
3.2.2. Elégséges szolgáltatás	56

A Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat (továbbiakban: MTVSZ) célja, hogy elősegítse a munkaadók és munkavállalók között fellépő kollektív munkaügyi viták rendezését. A konfliktusok során – amikor a munkáltató és a munkavállalók érdeke, azaz két, többnyire ellentétes érdek ütközik össze – előfordulhat ugyanakkor, hogy azok egyúttal olyan, magasabb szintű védelemben részesített alapelveket, alapvető szabályokat is érintenek, amelyeket valamennyi érintettnek tiszteletben kell tartania. A konfliktusok feloldása, a viták rendezése során tehát – a felek érdekein túl – a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálatnak nem csak az egyes, tételes munkajogi szabályok betartását kell szem előtt tartania, hanem a munkajognak azokat az alapelveit, azokat az elvi jelentőségű előírásokat is, amelyek – általános magatartási követelményként – áthatják az egész szabályozást.

A *munkajogi alapelvek* ugyanis a munka törvénykönyvről szóló 2012. évi I. törvényben (a továbbiakban: Mt.) meghatározott olyan elvi jelentőségű rendelkezések, amelyek

egyrésztől alapvetően meghatározzák a törvény hatálya alá tartozó munkaadók, munkavállalók magatartását, másrésztől – éppen a bennük rejlő alapigazságok, alaptételek miatt – iránymutatást adnak a jogalkalmazás számára az esetleges jogértelmezési nehézségek vagy szabályozási hiányosságok, joghézagok esetén. A munkajogi alapelvekben megfogalmazott általános magatartási követelmények egyúttal olyan elvárásokat tartalmaznak a felek egymás közötti viszonyát illetően, amelyek megsértése esetén akkor is jogszerűtlenné válik egy adott magatartás, ha az adott cselekmény egyébként nem ütközne egyetlen konkrét jogszabályi rendelkezésbe sem.

1. Alapelvek

A munka világával összefüggésben az Mt. az alábbi általános magatartási követelményeket nevesíti:

- általános elvárhatóság,
- jóhiszemű és tisztességes eljárás követelménye, együttműködési kötelezettség,

- méltányos mérlegelés követelménye,
- tájékoztatási kötelezettség,
- rendeltetésszerű joggyakorlás követelménye,
- munkáltató jogos gazdasági érdekeinek védelme.

1.1. Általános elvárhatóság

Az általános elvárhatóság elve alapján a munkaszerződés teljesítése során – kivéve, ha az Mt. eltérő követelményt ír elő – a munkaviszony alanyai úgy kötelesek eljárni, ahogyan az az adott helyzetben általában elvárható [Mt. 6. § (1) bek.]. Az adott helyzetben általában elvárható magatartás olyan objektív mércéjét jelenti a felek magatartásának, amely egyfajta átlagos emberi elvárhatóságot követel meg. A munkaviszony alanyai számára azt a követelményt írja elő, hogy a munkaviszony teljesítése során az átlagos szinthez kell igazítaniuk a magatartásukat, azaz úgy kötelesek eljárni, ahogyan az az adott helyzetben általában elvárható. Az adott helyzetre vonatkoztatott követelmény ugyanakkor szubjektív elemeket is magában foglal, hiszen az „adott helyzet” számos körülménytől függhet. Így például a konkrét munkavégzés körülményeitől, a munkavállaló pozíciójától, beosztásától,

képzettségétől stb. Ennek megfelelően az adott helyzetben más-más mérce érvényesül például egy nagyvállalattal, mint egy néhány főt foglalkoztató munkáltatóval szemben, illetve egy vezető állású munkavállalóval, mint egy segédmunkással szemben.

A jogszabály megfogalmazásából ugyanakkor az is egyértelműen következik, hogy az elvárhatóság kötelezettsége csupán a munkaviszony alanyait köti.

1.2. A jóhiszemű és tisztességes eljárás követelménye, az együttműködési kötelezettség

A tisztességes eljárás és az együttműködési kötelezettség elve azt követeli meg, hogy a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség elvének megfelelően kell eljárni, továbbá kölcsönösen együtt kell működni, és nem lehet olyan magatartást tanúsítani, amely a másik fél jogát, jogos érdekét sérti. [Mt. 6. § (2) bek.]

A jóhiszeműség és tisztesség elve azt jelenti, hogy a jogok gyakorlása, illetve a kötelezettségek teljesítése során tekintettel kell lenni a másik fél érdekére, és tartózkodni kell

minden olyan tevékenységtől, amely a másikkal indokolatlanul hátrányt okozna. Ez a kötelezettség nemcsak a munkáltatót és a munkavállalót, hanem az üzemi tanácsot és a szakszervezetet is terheli. Ezzel szoros kapcsolatban áll az együttműködési kötelezettség elve – amely a tartós, bizalmi jellegű jogviszonyoknak, így a foglalkoztatási jogviszonyoknak is a sajátossága –, melynek követelménye szerint úgy kell eljárni, általában olyan magatartást kell tanúsítani, amely elősegíti a jogok gyakorlását, a kötelezettségek teljesítését. Az együttműködési kötelezettség a gyakorlatban valamely tevőleges magatartásban nyilvánul meg, és olyan általános elvnek minősül, mely áthatja a munkajogi szabályok egészét, és lehetővé teszi azt, hogy a másik fél a törvényből eredő jogaival megfelelő módon tudjon élni. Az együttműködési normának akkor is eleget kell tenni, ha a másik fél nem annak megfelelő módon jár el.

Ezen elv alapján például a szakszervezeti tisztségviselőt csak abban az esetben illeti meg a védelem, ha a szakszervezet – az együttműködési kötelezettségéből fakadóan – előzetesen tájékoztatta a munkáltatót a védett tisztségviselők személyéről. Ezen elv alapján sztrájk esetén a munkáltatónak lehetősége van arra, hogy a nem sztrájkoló munkavállalók

részére rendkívüli munkavégzést rendeljen el, illetve a sztrájkoló munkavállaló nem akadályozhatja meg, hogy az általa használt munkaeszközzel más munkavállaló a munkáltató utasítására munkát végezzen [BH 2002.160.].

A Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat egyik fontos célkitűzése, hogy eljárásai során – ezen alapelvek érvényre juttatása keretében – előmozdítsa a munkáltatói és a munkavállalói oldal közötti együttműködés lehetőségét, és megtalálja azokat a közös érdekeket, kompromisszumos lehetőségeket, amely alapján elő tudja segíteni a felek közötti megállapodások sikeres megkötését. Az eljárásai során éppen ezért kiemelten törekszik arra, hogy – figyelembe véve és tiszteletben tartva a másik fél érdekeit –, segítse a kollektív érdekviták szereplőit abban, hogy az együttműködésük eredményeként kölcsönösen előnyös megállapodásokat tudjanak kötni egymással.

1.3. A méltányos mérlegelés követelménye

A méltányos mérlegelés elve következtében a munkáltató a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján köteles figyelembe venni. A teljesítés módjának egyoldalú meghatározása során pedig a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okozhat. [Mt. 6. § (3) bek.]

A munkaviszony egyik fő ismérve, a felek alá-fölé rendeltségi viszonya. Ez alapján a munkáltató egyoldalúan határozhatja meg azt, hogy a munkavállalónak hogyan kell teljesítenie a szerződésben foglaltakat, mikor, milyen konkrét feladatot kell ellátnia. Bár a munkáltató döntései okozhatnak sérelmet a munkavállalónak, azonban a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján figyelembe kell vennie. Az utasításadás során tehát köteles figyelemmel lenni a munkavállaló személyes – szociális, családi, egészségügyi stb. – körülményeire, és mindezekre tekintettel a döntésével nem okozhat aránytalan sérelmet a munkavállalónak. Meg kell vizsgálnia, hogy a munkáltatónak okoz-e nagyobb sérelmet a konkrét intézkedés elmaradása vagy a munkavállalónak a munkáltatói döntésnek való megfelelés.

Az elv pontos tartalma nehezen konkretizálható, így e körben jelentős szerepe van a felek érdekérvényesítési szintjének és a bíróság jogfejlesztő értelmezésének az eseti döntések kapcsán.

1.4. Tájékoztatási kötelezettség

A tájékoztatási kötelezettség elve az együttműködési kötelezettség elvéből fakad, annak mintegy részkötelezettsége. Ez alapján az Mt. hatálya alá tartozók kötelesek egymást minden olyan tényről, adatról, körülményről vagy ezek változásáról tájékoztatni, amely a munkaviszony létesítése, valamint az e törvényben meghatározott jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése szempontjából lényeges [Mt. 6. § (4) bek.].

E kötelezettséggel összefüggésben fontos garanciális elem, hogy a „törvény hatálya alá tartozók” fogalma nem csak a munkáltatót és a munkavállalót foglalja magában, hanem a szakszervezetet, illetve az üzemi tanácsot is. Ez alapján tehát a munkáltatónak – a rájuk vonatkozó szabályok szerint – ez utóbbiakat is megfelelően tájékoztatnia kell, így például fél éves gyakorisággal széles körű tájékoztatási kötelezettsége

van az üzemi tanács felé, többek között a gazdasági helyzetét érintő kérdésekről, vagy a munkabérek változásáról is.

Az alapelvi szinten megfogalmazott általános tájékoztatási kötelezettséget az Mt. egyes rendelkezései konkretizálják. A munkaügyi kapcsolatokra vonatkozó tájékoztatási kötelezettséggel összefüggésben az Mt. 232–234. §-ai tartalmazzak előírást. Ez alapján a munkáltató, az üzemi tanács és a szakszervezet köteles egymást írásban tájékoztatni a képviseletére jogosult, valamint a tisztségviselő személyéről. A felek e kötelezettsége azt biztosítja, hogy így valamennyiük számára egyértelművé válik, hogy ki, mely személy jogosult velük szemben eljárni, nyilatkozatot tenni, tárgyalásokat folytatni. Az Mt. 233. § (1) bekezdése emellett egyértelműen meghatározza, hogy a munkaügyi kapcsolatokra vonatkozóan tájékoztatásnak kell tekinteni a munkaügyi kapcsolatokkal vagy a munkaviszonnyal összefüggő, törvényben meghatározott információ átadását, az ennek megismerését, megvizsgálását és az ezzel kapcsolatos vélemény kialakítását és képviseletét lehetővé tévő módon. E §-ok tehát valójában a szakszervezet tájékoztatáshoz való jogát és annak tartalmát határozzák

meg, amelyet a munkavállalók munkavisztonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatos információkra terjesztenek ki. Az Mt. 272. § (4) bekezdése emellett rögzíti, hogy a szakszervezet a munkáltatótól a munkavállalók munkavisztonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatban tájékoztatást kérhet. Ezek az információk ugyanakkor rendkívül széles körűek, hiszen – közvetlenül vagy közvetve – a munkáltató bármilyen pénzügyi, gazdasági döntése vagy intézkedése kihathat a munkavállalók munkavisztonnyal összefüggő gazdasági vagy szociális érdekeire. A szakszervezet azonban – a jóhizsemű eljárás követelménye és az együttműködési kötelezettség elveire figyelemmel – nem élhet visszaélészerűen, parttalanul ezzel a jogával. Kizárólag célhoz kötöten kérhet tájékoztatást – például, hogy a bérfeljesztéssel kapcsolatos konzultációra fel tudjon készülni –, továbbá csak olyan adatokat kérhet, amelyek a munkáltató rendelkezésére állnak, illetve amelyeket a munkáltató kezel. Fontos emellett az is, hogy a tájékoztatás kérése a munkáltató működésének indokolatlan, aránytalan leterhelésével nem járhat.

A fentieknek megfelelően jogszerű a szakszervezet részéről az olyan tartalmú tájékoztatás kérése, amely a munkáltató gazdasági helyzetét, így a munkabéreket közvetlenül érintő alapvető kérdéseket tartalmaz, vagy a bérfejlesztés lehetőségeire vonatkozik. Jogszerű a tájékoztatás kérése akkor is, ha az a foglalkoztatási adatokra, a munkaidő-felhasználásra, a munkafeltételek jellemzőire, vagy az esélyegyenlőség megvalósítása érdekében tett munkáltatói intézkedésekre vonatkozik, hiszen ezek a kérdések a munkaviszonnyal összefüggő szociális jogokra vonatkoznak. A távlati, stratégiai jellegű döntésekre, illetve az azok előkészítése során létrejövő kimutatásokra, adatokra azonban nem vonatkozik a munkáltató tájékoztatási kötelezettsége, hiszen azok majd csak a jövőben, azaz csak akkor érintik a munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő gazdasági, szociális érdekeit, ha már konkrét munkáltatói döntésekben megvalósultak.

A tájékoztatási kötelezettség korlátját tartalmazza az Mt. 234. § (1) bekezdése is, mely szerint a munkáltató nem köteles tájékoztatást adni vagy konzultációt folytatni, ha ez olyan tény, információ, megoldás vagy adat nyilvánosságra

kerülésével járhat, amely a munkáltató jogos gazdasági érdekeit vagy működését veszélyeztetné.

A tájékoztatási kötelezettséggel összefüggésben fontos hangsúlyozni, hogy például a kollektív bértárgyalások során kiemelkedő jelentősége van annak, hogy a munkáltató eleget tesz-e ezen kötelezettségének, vagy sem. A sikeres tárgyalásoknak ugyanis elengedhetetlen feltétele, hogy a szakszervezet megfelelő ismeretekkel rendelkezzen – többek között – az egyes telephelyeken foglalkoztatott a dolgozói létszámról, a jövedelmükről, a tervezett bérfejlesztés mértékéről és időbeli ütemezéséről. Ezen adatok hiányában ugyanis nem tudja pontosan megfogalmazni a szakszervezeti követeléseket, az általa elérni kívánt célokat.

Amennyiben a szakszervezet nem kapta meg a szükséges tájékoztatást, vagy bizonytalan abban, hogy pontosan milyen adatokat, információkat kérhet a munkáltatótól, úgy lehetősége van a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálathoz fordulni, amely a *tanácsadási* eljárásával segítséget nyújthat azzal kapcsolatban, hogy a munkáltató milyen típusú információk megosztására kötelezett, illetve

szakszervezetként milyen információt lehet és érdemes kérnie. A tanácsadási eljárásba bevonható gazdasági szakképesítéssel rendelkező személy is, akit szükség esetén a Szolgálat eljáró tagja kér fel a Szolgálat szakértői névjegyzékéből.

A tájékoztatási kötelezettséggel összefüggésben fontos kérdés az is, hogy a munkáltató milyen határidőn belül köteles a kért adatokat, információkat megadni. Mi az az időtartam, amelyen belül a munkáltató jogszerűen tesz eleget a tájékoztatási kötelezettségének, és hol kezdődik az a határidő, amikor már késedelembe esik vagy mulaszt. Erre vonatkozóan azonban az Mt. nem tartalmaz konkrét előírást, határidőt. Az Mt. 18. §-a mindössze annyit ír elő, hogy a tájékoztatást olyan időben és módon kell megtenni, hogy az lehetővé tegye a jog gyakorlását és a kötelezettség teljesítését. A tájékoztatás megadásának határidejét ugyanakkor mégis fontos meghatározni, hiszen a tájékoztatási kötelezettség megszegése miatt az érintett üzemi tanács vagy a szakszervezet mindössze öt napon belül fordulhat bírósághoz [Mt. 289. § (1) bekezdés]. Ezzel összefüggésben a Kúria az EBH 2014.M.21. számú döntésében arra az

álláspontra helyezkedett, hogy a szakszervezet a munkáltatói mulasztás bírósági megállapítását azon időponttól számított öt napon belül kérheti, amikor számára nyilvánvalóvá vált, hogy a munkáltató a tájékoztatást nem fogja megadni.

1.5. A rendeltetésszerű joggyakorlás követelménye

A rendeltetésszerű joggyakorlás követelménye valójában a joggal való visszaélés tilalmát foglalja magában. Az Mt. alkalmazásában joggal való visszaélés különösen, ha az mások jogos érdekeinek csorbítására, érdekérvényesítési lehetőségeinek korlátozására, zaklatására, véleménynyilvánításának elfojtására irányul vagy ehhez vezet [Mt. 7. § (1) bek.].

Minden alanyi jognak és jogintézménynek saját célja, rendeltetése van. Ezekkel a jogokkal nem lehet olyan módon élni, amely során a jog gyakorlásának módja nem következik a jog rendeltetéséből. Ennek megfelelően rendeltetésszerű joggyakorlás csak akkor valósul meg, ha a jog előírásainak az alkalmazása jogszerű cél érdekében történik, kiváltja azt a joghatást, amelyet a jogalkotó a törvényi szabályozással el kívánt érni, és ez egyúttal nem eredményezi a másik fél

jogainak csorbítását, korlátozását. Rendeltetésellenes joggyakorlás esetében ugyanakkor – bár nem állapítható meg valamely konkrét jogszabályi rendelkezés megsértése –, a joggyakorlás mégis a másik félnek sérelmet okoz. Ilyen lehet például, ha a felsőbb szakszervezeti szerv annak ellenére tagadja meg a tisztségviselővel szembeni intézkedéshez az előzetes egyetértést, hogy az intézkedés nem diszkriminatív, és a szakszervezet működését sem nehezíti el.

A jogszabály csak példálózó felsorolást tartalmaz a joggal való visszaélés eseteire vonatkozóan, így egyéb – a törvény szövegében konkrétan meg nem határozott – magatartások is megvalósíthatják a rendeltetésellenes joggyakorlást.

1.6. A munkáltató jogos gazdasági érdekeinek védelme

A munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt – kivéve, ha erre jogszabály feljogosítja – nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné [Mt. 8. § (1) bek.].

A munkáltató jogos gazdasági érdekeit védelmező alapelv – mintegy az együttműködési kötelezettség keretében – azt az elvárást fogalmazza meg a munkavállaló felé, hogy

tartózkodjon minden olyan magatartástól, amellyel veszélybe sodorhatja, veszélyeztetheti a munkaadója gazdasági érdekeit. Nem szükséges, hogy ténylegesen bekövetkezzen a károkozás vagy az érdeksérelem, elegendő, ha a munkavállaló a magatartásával veszélyezteti a munkáltató érdekeit.

A munkáltató jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetheti például a konkurens cégnél történő munkavégzés, hasonló tevékenységet folytató gazdasági társaság alapítása, az üzleti titok nyilvánosságra hozatala, de adott esetben önmagában a munkaidőn kívüli munkavégzés is.

Míndezek mellett az Mt. az alapelvek szintjén rendelkezik a *személyiségi jogok védelméről és az egyenlő bánásmód követelményéről* is. Ezek az elvek azonban nem csak a munkajogi szabályozás szempontjából kiemelt jelentőségűek, hanem alkotmányos védelem alatt is állnak, azaz alapjognak tekintendők.

2. Alapjogok

Alapjognak vagy alapvető jognak nevezzük azokat az alkotmányokba foglalt, az egyének szabadságát garantáló, mindenkit megillető jogokat, amelyek jogi úton közvetlenül kikényszeríthetőek, azaz amelyekből közvetlen alanyi jogi jogosultság fakad. Az alapjogok olyan egyetemleges emberi jogi alapelvek, amelyek a jogszabályok „felett” állnak, és amelyek mind a munkavállalókat, mind a munkaadókat megilletik. Az alapjogok ugyanakkor nemcsak az egyéneket, azaz a természetes személyeket, hanem a jogi személyeket – például a szakszervezetet – is megilletik, így az őket megillető alapjogok sérelme esetén a jogi személyek is kérhetik, érvényesíthetik azok alkotmányos védelmét. Az alkotmányos alapjogok felsorolását hazánkban a legmagasabb szintű jogszabály, az Alaptörvény tartalmazza.

Az alapjogokat a gyakorlásuk módja szerint egyénileg, illetve csoportosan, kollektíven gyakorolható jogokra oszthatjuk. Az *egyéni jogok* egy meghatározott személy által egyedül gyakorolható, egyénileg is érvényesíthető, és jogilag kikényszeríthető jogosítványok. Ilyen például az emberi méltósághoz, a jó hírnévhez, a személyes adatok védelméhez való jog vagy a diszkrimináció tilalma. A csak másokkal

együtt, csoportosan gyakorolható jogokat, *együttesen gyakorolható jogoknak* nevezzük, ilyen például az egyesülési vagy a gyülekezési jog. *Kollektív jogoknak* azokat az egyének által közvetlenül nem érvényesíthető jogokat nevezzük, amelyek meghatározott alanyi kört, valamilyen társadalmi közösséget (csoportot, kollektívát), az egyének által létrehozott szervezeteket illetnek meg. A kollektív jogok megsértésére csak a sérelmet szenvedett szervezet hivatkozhat. Ilyen jogok jellemzően a szakszervezeteket megillető jogok, például a kollektív szerződéskötési jogosultság.

Az Alaptörvény mind az egyéni, mind az együttesen, kollektíven gyakorolható jogok gyakorlását garantálja, amikor az I. cikk (2) bekezdésében úgy rendelkezik, hogy Magyarország elismeri az ember alapvető egyéni és közösségi jogait.

Az alapvető jogok kiemelt védelmet élveznek. Ezt a magasabb szintű védelmet garantálja az Alaptörvény azon rendelkezése, mely szerint az alapvető jogokra és kötelezettségekre vonatkozó szabályokat kizárólag törvény állapíthatja meg. Ez alapján az alapjog gyakorlásának

módjára vonatkozó szabályokat kizárólag törvényben, azaz az Alaptörvényt követő legmagasabb szintű jogszabályban lehet megállapítani. Ilyen törvény például a sztrájkról, az egyesülési jogról, vagy az egyenlő bánásmódról szóló törvény.

Az alapjogok ugyanakkor – néhány kivételtől eltekintve, mint például az élethez, vagy az emberi méltósághoz való jog – *nem korlátozhatatlanok*. Azokat az elérni kívánt céllal *arányosan*, az alapvető jog lényeges tartalmának tiszteletben tartásával, a feltétlenül *szükséges mértékben* lehet korlátozni. Az alapjogkorlátozás szükségességének oka valamely másik alapjog érvényesülése, vagy valamilyen alkotmányos érték védelme lehet. Amennyiben valamely jogszabály állapít meg alapjogkorlátozást, úgy annak az alkotmányosságáról az Alkotmánybíróság dönt. Ennek eldöntésére kidolgozta az ún. „alapjogi teszt”-et, a szükségesség, arányosság, alkalmasság tesztjét. Ez alapján megvizsgálja, hogy az alapjogkorlátozásnak van-e valamilyen legitim célja, azaz *szükséges-e*, megfelelő *arányban* áll-e egymással az elérni kívánt cél fontossága és az ennek érdekében okozott alapjogsérelem súlya, valamint a jogkorlátozás *alkalmas* eszköz-e a kívánt cél

elérésére. Ilyen jogszabályi alapjog korlátozást tartalmaz például a Sztrájk törvény, amikor a rendvédelmi szerveknél nem engedélyezi sztrájk tartását.

2.1. Egyénileg gyakorolható alapjogok a munkajog területén

A munka, a munkajog világában kiemelt jelentősége van az alapjogok érvényesülésének, hiszen a foglalkoztatási jogviszonyokat alapvetően a felek egyenlőtlensége, az alá-fölérendeltségi viszony jellemzi, amely során különös fontosságúak azok a garanciális szabályok, amelyek az alapjogok érvényesülését biztosítják. Mindezekre tekintettel az Alaptörvény a munka világával, a munkavállalással összefüggésben több olyan – egyénileg, illetve csoportosan gyakorolható – alapjogot is nevesít, amelyeket alkotmányos védelemben részesít. Ezek alapján a foglalkoztatás során tiszteletben kell tartani a munkavállaló személyéhez közvetlenül kapcsolódó alapjogokat, illetve a munkavállalók csoportját megillető jogokat is.

A következőkben először a munkavállalás során az egyéneket közvetlenül megillető legfontosabb alapjogok,

majd ezt követően a csoportosan gyakorolható jogok közül az egyesülési és a sztrájkjogra vonatkozó általános szabályok kerülnek bemutatásra.

2.1.1. Munkához való jog

Az Alaptörvény XII. cikk (1) bekezdése alapján „Mindenkinek joga van a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához, valamint a vállalkozáshoz. Képességeinek és lehetőségeinek megfelelő munkavégzéssel mindenki köteles hozzájárulni a közösség gyarapodásához.”

A munkához való jog alkotmányos alapjogként a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához való jogot jelenti. Ez a jog alapvetően két elemből áll; az egyik a „jog” a munkához, a munkavégzéshez, amely a munkahelyteremtést és azok megőrzését, a munkanélküliség kezelését szolgáló állami foglalkoztatáspolitikát foglalja magában. Ez a gyakorlatban olyan aktív magatartást, olyan cselekvési kötelezettséget jelent az állam számára, amely előmozdítja a széles körű foglalkoztatás megvalósítását. Az állami kötelezettség megvalósulhat munkahelyteremtő gazdaság-, foglalkoztatás-, oktatáspolitikai kialakításával, átképzésekkel, megfelelő

jogalkotási tevékenység folytatásával, munkahelyteremtő beruházásokkal, illetve más egyéb módokon. Az állam tehát nemcsak elismerni köteles a munkához való jogot, hanem megfelelő feltételek megteremtésével köteles elősegíteni annak érvényesülését.

A munkához való jog másik eleme a munka, a foglalkozás, a vállalkozás megválasztásának a szabadsága. Ez egyrészt a munka megválasztásának, másrésztől annak gyakorlásának a szabadságát is jelenti. Azt biztosítja, hogy mindenki szabadon megválaszthatja a foglalkozását, azaz senki nincs kizárva egyik foglalkozás, vállalkozás gyakorlásából sem. Ez a jog azonban nem garantál alanyi jogot a „kiválasztott” foglalkozás folytatásához, illetőleg nem biztosít egy konkrét munkahelyhez való jogot az egyének számára. Ennek megfelelően nem jelenti a munkához való jog sérelmét, ha valaki az általa választott foglalkozása keretében átmenetileg nem tud elhelyezkedni.

Az állam ugyanakkor meghatározhatja egy adott foglalkoztatás gyakorlásának szubjektív feltételeit. Így például az adott foglalkozás betöltését meghatározott életkorhoz kötheti – ilyen előírás szerepel a honvédek

jogállásáról szóló törvényben, amely a szolgálati jogviszony létesítésének feltételül a 18. életév betöltését követeli meg – , illetve meghatározott képzettség vagy vizsgák meglétét is előírhatja (nem tevékenykedhet orvosként, aki nem végezte el az orvosi egyetemet, vagy nem lehet taxis, aki nem rendelkezik gépjárművezetői engedéllyel). A munkához való jogot az veszélyezteti a legsúlyosabban, ha az ember az adott tevékenységtől – foglalkozástól, vállalkozástól – el van zárva, azt nem választhatja.

2.1.2. A biztonságos munkavégzéshez való jog

Az Alaptörvény XVII. cikk (3) bekezdése alapján „Minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez.”

A biztonságos munkavégzéshez való jog megvalósulása érdekében az Mt. alapvetően a munkáltató feladatákként határozza meg, hogy biztosítsa az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés alapvető követelményeit. Emellett az állam, valamint a munkáltatók és munkavállalók ezzel kapcsolatos feladataira, jogaira és kötelességeire vonatkozóan a munkavédelemről szóló 1993.

évi XCIII. törvény tartalmaz további előírásokat. Így például az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéshez való jog érvényre juttatása céljából előírja, hogy a munkavállalói érdekek képviselete érdekében azoknál a munkáltatóknál, ahol húsz főnél magasabb munkavállalói létszámot foglalkoztatnak, munkavédelmi képviselőt kell választani. A munkavédelmi képviselő jogosult meggyőződni a munkahelyeken az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek érvényesüléséről.

2.1.3. A pihenéshez való jog

Az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdése szerint „Minden munkavállalónak joga van a napi és heti pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz”.

A munkavállalói jogok védelmének fontos eleme a pihenőidő, valamint a fizetett szabadság biztosításának alaptörvényi szintű előírása. A pihenéshez való jog a munkához való jog lényeges összetevője, ugyanakkor az Alaptörvény azzal kapcsolatban nem tartalmaz a pihenéshez

való jog konkrét módjait, illetve feltételeit előíró rendelkezést, ezeket a részletszabályokat az Mt. tartalmazza.

Amennyiben a munkavállalók elégedetlenek a munkafeltételeikkel, vagy annak a módjával, ahogyan a pihenőidejüket a munkáltató biztosítja, azaz a munka-és magánélet összehangolásának a lehetőségével, úgy ezeket az – alapjogokon alapuló – munkavállalói igényeket a szakszervezet mint érdekképviselői szerv megfogalmazhatja a munkáltató felé és a kollektív munkaügyi érdekvita szintjére emelheti. Ebben az esetben lehetőség van arra, hogy a konfliktus rendezése és az egymás közötti kommunikáció elősegítése érdekében a felek – akár külön-külön, a *tanácsadási* eljárás keretében – igénybe vegyék a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat segítségét. A *békéltetési* eljárásban a Szolgálat tagja külső, független félként támogatja a feleket a vitás kérdések rendezésében, segítséget nyújt a felek számára az érveik, ellenérveik megfogalmazásában és a megegyezésre jutásban.

2.1.4. Az egyenlő bánásmód követelménye

Az Alaptörvény XV. cikk (2)–(3) bekezdései tartalmazzák az egyenlő bánásmód követelményének alapvető szabályait, amikor kimondják, hogy „Magyarország az alapvető jogokat mindenkinek bármely megkülönböztetés, nevezetesen faj, szín, nem, fogyatékoság, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül biztosítja. A nők és a férfiak egyenjogúak”.

Az egyenlő bánásmód követelménye azt jelenti, hogy mindenkit egyenlőként, egyenlő méltóságú személyként kell kezelni, azaz mindenki számára azonos feltételeket kell biztosítani, és *senkit sem lehet valamely tulajdonsága* (például életkora, neme, családi állapota, világnézete, vagy éppen valamely érdekképviselőhez való tartozása) *miatt megkülönböztetni*. Az egyenlő bánásmód követelménye tehát a kötelezettektől – így a munkáltatótól is – azt kívánja meg, hogy tartózkodjanak minden olyan magatartástól, amely *bizonyos tulajdonságaik alapján* egyes személyek vagy személyek egyes csoportjaival szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést eredményezhet. Az egyenlő bánásmód követelménye tehát egyfelől azt jelenti, hogy az érintettek tartózkodni kötelesek minden olyan magatartástól,

amely alkalmas mások egyenlő méltóságának megsértésére, másfelől ugyanakkor ez azt eredményezi, hogy mindenkinek jogos (kikényszeríthető) igénye van arra, hogy őt egyenlő méltóságú személyként kezeljék. Ennek megfelelően az egyenlő bánásmód megsértéséről akkor beszélhetünk, ha az az egyén abból eredő sérelmével jár, hogy őt más személyekkel szemben, valamilyen konkrét, védett tulajdonsága miatt megkülönböztetik.

Az egyenlő bánásmód megsértéséről tehát csak akkor beszélhetünk, ha a megkülönböztetés valamilyen konkrét, védett tulajdonságon alapul. Így például ha valaki azért részesül alacsonyabb bérben, mert nő, mert fiatal vagy idős, vagy valamilyen érdekképviselői szerv tagja. Nem minősül azonban diszkriminatívnak az eltérő bérezés, ha az földrajzi vagy gazdasági okon, különbözőségeken alapul. A bírói gyakorlat szerint ugyanis a nem azonos telephelyen foglalkoztatottak helyzete általában nem egyenlő, így a munkáltató eltérő díjazás esetén sem valósít meg hátrányos megkülönböztetést.

Annak eldöntéséhez, hogy a megkülönböztetés alkalmas-e arra, hogy az érintettek emberi méltósághoz való jogával összefüggésben sérelmet okozzon, elsősorban azt kell

tisztázni, hogy a megkülönböztetésnek mi volt az indoka, milyen célt szolgált. Az *egyenlő bánásmód*, az egyenlő méltóság követelménye ugyanis *nem zárja ki*, hogy egy jogszabály vagy akár egy munkáltatói intézkedés *különbséget tegyen az emberek között*. A különbségtétel azonban csakis akkor megengedett, ha az nem önkényes, vagyis megfelelő alkotmányos indokkal igazolható.

Az Mt. több garanciális szabályt is tartalmaz az egyenlő bánásmód követelményének megtartása érdekében. Ilyen például, hogy

- a munkáltató köteles a döntése előtt legalább tizenöt nappal kikérni az üzemi tanács véleményét az egyenlő bánásmód követelményének megtartására és az esélyegyenlőség biztosítására irányuló intézkedése kapcsán [Mt. 264. § (2) bekezdés m) pont],
- a munkavállaló alkalmazását a munkáltató nem teheti attól függővé, hogy tagja-e valamely szakszervezetnek, megszünteti-e korábbi szakszervezeti tagságát, vagy vállalja-e a munkáltató

által megjelölt szakszervezetbe történő belépést [Mt. 271. § (2) bekezdés],

- a szakszervezethez való tartozása vagy szakszervezeti tevékenysége miatt tilos a munkavállaló munkaviszonyát megszüntetni, vagy a munkavállalót más módon megkülönböztetni, illetve nem lehet jogosultságot vagy juttatást valamely szakszervezethez való tartozástól vagy az attól való távolmaradástól függővé tenni [Mt. 271. § (3) és (4) bekezdés].

Az azzal kapcsolatos szabályokat, hogy mit jelent az egyenlő bánásmód követelményének a megtartása, illetve milyen magatartások jelentik annak megsértését, az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) tartalmazza. E törvény – a 3. §-ában – kifejezetten rendelkezik arról, hogy hatálya kiterjed valamennyi foglalkoztatási jogviszonyra. Mindezek alapján az egyenlő bánásmód követelményét a foglalkoztatás során nemcsak a munkaviszonyban, hanem a közszolgálati, közalkalmazotti,

hivatalos és szerződéses szolgálati jogviszonyban, illetve minden olyan munkavégzésre irányuló jogviszonyban meg kell tartani, amely személyes közreműködéssel jár. Fentieknek megfelelően az Mt. mellett az egyes munkavállalói csoportokra vonatkozó külön (jogállási) törvények is tartalmazznak az egyenlő bánásmód követelménye megtartására vonatkozó szabályokat. A jogalkotó célja e széles körű szabályozással az volt, hogy hangsúlyosan, valamennyi foglalkoztatóra nézve kötelezővé tegye az egyenlő bánásmód követelményének a megtartását.

2.1.5. A diszkrimináció tilalma

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértését hátrányos megkülönböztetésnek, diszkriminációnak nevezzük. A diszkrimináció tilalma azonban nem jelenti azt, hogy általános jelleggel, minden megkülönböztetés tilos. Kizárólag az *igazolható ok nélkül történő megkülönböztetés* tilalmazott, vagyis csak az, ha az eltérő szabályozásnak nincs észszerű, kellő súlyú alkotmányos indoka, ha az önkényes. A jogellenes megkülönböztetés megállapításához – az

indokolatlan különbségtétel mellett – ugyanakkor az is szükséges, hogy *egymással összehasonlítható*, a szabályozás szempontjából azonos, *homogén csoportba tartozó* jogalanyok közötti különbségtételről legyen szó. Alkotmányellenes megkülönböztetés, diszkrimináció mindezek alapján csak akkor állapítható meg, ha összehasonlítható helyzetben lévő személyek között tesznek olyan különbséget, amely alapjogsérelmet okoz, illetőleg az egyenlő méltóság alkotmányos követelményét sérti. Nem minősül azonban megengedhetetlen megkülönböztetésnek, ha a jogi szabályozás eltérő jogalanyi körre vonatkozóan állapít meg eltérő rendelkezéseket. A hátrányos megkülönböztetés fennállását tehát csak egymással összehasonlítható élethelyzetben lévők között lehet vizsgálni.

Így például – mindazok ellenére, hogy valamennyien az egészségügyi ágazatban dolgoznak – nem tekinthetők azonos helyzetben lévőknek az alap-, illetve a szakellátás területén dolgozó egészségügyi alkalmazottak. Az alapellátásban dolgozók ugyanis a közalkalmazotti törvény, míg a szakellátásban dolgozók az egészségügyi törvény hatálya alá tartoznak, azaz a szabályozás szempontjából nem

minősülnek azonos csoportba tartozó jogalanyak. Hasonlóan nem hasonlíthatóak össze a közsférában dolgozó, de a közalkalmazotti illetve a kormánytisztviselői törvény hatálya alá tartozó munkavállalók, mivel más-más jogszabály vonatkozik a foglalkoztatásukra. Ugyancsak nem állapította meg az Alkotmánybíróság az alkotmányellenes megkülönböztetést abban a kérdésben, hogy más érdekképviselési szereplőkhöz – így az üzemi tanács tagjához, vagy a gazdasági társaság felügyelőbizottságában működő munkavállalói küldöthöz – képest a szakszervezeti tisztségviselők csak szűkebb körben kérhetik munkaviszonyuk helyreállítását, ha a munkáltató jogellenesen bocsátja el őket [3222/2017. (IX. 25.) AB hat.].

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indult eljárásokban – így a bíróság előtt kezdeményezett személyiségi jogi vagy munkaügyi perben – a sérelmet szenvedett fél meghatalmazása alapján az érdekképviselési szervezet is eljárhat képviselőként [Ebkvtv. 18. § (1)].

E sérelem esetén – akár a bírósági eljárással párhuzamosan – közigazgatási eljárás is kezdeményezhető az Egyenlő Bánásmód Hatóság előtt.

A jogszabály arra is lehetőséget biztosít, hogy az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt – amennyiben az olyan tulajdonságon alapult, amely az egyes ember személyiségének lényegi vonása, és a jogsértés vagy annak közvetlen veszélye személyek pontosan meg nem határozható, nagyobb csoportját érinti – az érdekképviselői szervezet közérdekű igényérvényesítéssel éljen. A közérdekű igényérvényesítés lényege ugyanis éppen az, hogy nem közvetlenül a jogsérelmet szenvedett személy fordul a jogainak érvényesítése érdekében a bírósághoz vagy más hatósághoz, hanem valamely szervezet a saját jogán lép fel vagy indít eljárást, mivel valamely fontos társadalmi érdek fűződik ahhoz, hogy az adott jogsértés kivizsgálásra kerüljön [Ebkttv. 20. § (1) bekezdés].

2.1.6. Egyenlő munkáért egyenlő bért

Az egyenlő bánásmód követelményéből vezethető le az egyenlő munkáért egyenlő bért elve. Bár a korábban hatályban lévő Alkotmány kifejezetten nevesítette az egyenlő bérezés elvét [70/B. § (2) bekezdés: [a]z egyenlő munkáért mindenkinek, bármilyen megkülönböztetés nélkül, egyenlő

bérhez van joga], a jelenleg hatályos *Alaptörvény nem deklarálja kifejezetten az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvét*. Mindez azonban nem jelenti azt, hogy ez az elv ne részesülne ma is védelemben.

Az Mt. az általános rendelkezések között, alapelvi szinten írja elő az egyenlő bánásmód követelményének megtartását, különösen a munka díjazásával összefüggésben. Az Mt. 12. § (1) bekezdése szerint a munkaviszonnyal, így különösen a munka díjazásával kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani. E követelmény megsértésének orvoslása nem járhat más munkavállaló jogának megsértésével vagy csorbításával.

Az Mt. tehát – bár nem rögzíti kifejezetten az egyenlő munkáért egyenlő bér elvét –, ezen elv lényeges elemeit szabályozza. Külön kiemeli a munka díjazását, mint a diszkrimináció szempontjából az egyik legfontosabb területet. Éppen emiatt a 12. § (2) bekezdésében definiálja a munkabér fogalmát, mely szerint munkabérnek minősül minden, a munkaviszony alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzübeli és természetbeni juttatás. A (3) bekezdés pedig iránymutatást ad arra vonatkozóan, hogy miként lehet

meghatározni azt, hogy mi tekinthető egyenlő értékű munkának. Eszerint a munka egyenlő értékének megállapításánál különösen az elvégzett munka természetét, minőségét, mennyiségét, a munkakörülményeket, a szükséges szakképzettséget, fizikai vagy szellemi erőfeszítést, tapasztalatot, felelősséget, a munkaerő-piaci viszonyokat kell figyelembe venni.

A munka egyenlő értékének megállapítása körében tehát a jogalkotó csak példálózó felsorolást tesz, mivel két munkavégzés egyenlőségének kérdését csak az adott eset összes körülménye alapján lehet megítélni, jogszabályi rendelkezésekkel csak az összehasonlítás leglényegesebb szempontjait lehet meghatározni. Így például nem áll ellentétben az egyenlő munkáért egyenlő bért elvével, ha az eltérő gazdasági helyzetben lévő, vagy a gazdasági élet különböző területén működő munkáltatók az azonos munkakörben foglalkoztatott munkavállalók számára eltérő munkabért állapítanak meg. Ilyen esetben ugyanis az eltérő munkabér alkalmazására nem az adott munkavállalók valamilyen védett tulajdonsága miatt kerül sor, hanem a munkáltatók eltérő gazdasági helyzete miatt.

A munka díjazásának kérdéseiről folyó kollektív vitában – például, hogy a következő években hány százalékos bérfejlesztést hajtson végre a munkáltató, milyen béren kívüli juttatásokat biztosítson a munkavállalóknak, megtartja-e az egyenlő bánásmód követelményét a bérezés során stb. – a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat jelentős szakmai segítséget nyújthat. A Szolgálat *tanácsadási* eljárásának igénybevétele esetén a tárgyalási folyamatokban könnyebben megteremthető a felek közötti egyensúlyi helyzet, a tárgyalás biztonsága. Amennyiben pedig a felek külső *közvetítő* eljárását kérik, úgy a Szolgálat eljáró tagja a felek érdekeit jobban ki tudja emelni, amely által a konfliktusok elmélyülése elkerülhető.

2.1.7. Esélyegyenlőség előmozdítása

Az Alaptörvény XV. cikk (4) bekezdése az állam kötelezettségévé teszi az esélyegyenlőség és a társadalmi felzárkózás intézkedésekkel történő segítségét, a családok, a gyermekek, a nők, az idősek és a fogyatékkal élők védelmét. A pozitív diszkrimináció esetén a kedvezményezett annak ellenére részesül valamilyen jogban, kedvezményben,

juttatásban, hogy az másoknak nem jár. A pozitív diszkriminációt az esélyegyenlőség megteremtése, vagy a társadalmi felzárkózás megvalósítása indokolhatja, vagyis a kedvezmények sem oszthatóak önkényesen. Bizonyos esetekben azonban az államnak kötelezettsége pozitív diszkriminációt alkalmazni (például várandós nő foglalkoztatása során). Az Alkotmánybíróság szerint ugyanis a diszkrimináció tilalma nem jelenti azt, hogy minden, még a végső soron nagyobb társadalmi egyenlőséget célzó megkülönböztetés is tilos.

A kollektív szerződések gyakran tartalmazzak ún. *előnyben részesítési szabályokat*, amelyek jellegzetesen a munkaviszony létesítése, esetleg megszüntetése vagy a teljesítése körében tartalmazzak a munkavállalók meghatározott csoportjára vonatkozóan az általánostól eltérő szabályokat.

2.1.8. Személyes adatok védelme

Az Alaptörvény II. cikke szerint „Az emberi méltóság sérthetetlen. Minden embernek joga van az élethez és az emberi méltósághoz”. Az emberi méltósághoz való jogból fakad, annak egyik aspektusa az emberi személyiség

védelmének a követelménye. Ez a jog magában foglalja – többek között – a személyes adatok védelmét, amely egyben a magánélet védelmét is jelenti, a véleménynyilvánítás szabadságát, a jó hírnév védelmét is. A személyhez fűződő jogok védelme a munkajogban kiemelt jelentőségű, elsősorban a munkaviszony tartalmának alá-fölérendeltsége miatt. Éppen emiatt az Mt. 9.-11. §-ai részletes szabályokat tartalmaznak a személyiségi jogok védelmével összefüggésben. Ennek kapcsán rögzítik például a munkavállaló személyiségi joga korlátozásának, illetve a személyes adatai kezelésének szabályait.

2.2. Csoportosan gyakorolható alapjogok a munkajog területén

2.2.1. Egyesülési jog

Az Alaptörvény VIII. cikk (2) bekezdése szerint „Mindenkinek joga van szervezeteket létrehozni, és joga van szervezetekhez csatlakozni”, az (5) bekezdés szerint pedig „Szakszervezetek és más érdek-képviselői szervezetek az

egyesülési jog alapján szabadon alakulhatnak és tevékenykedhetnek”.

Az egyesülési szabadság joga mindenkit megillető alapvető szabadságjog. Az Alaptörvény az egyesülési jog két részjogosultságát, a szervezet létrehozásának és a szervezethez való csatlakozásnak a jogát nevesíti. Ez alapján mindenkinek joga van ahhoz, hogy másokkal szervezeteket, illetve közösségeket hozzon létre, vagy azokhoz csatlakozzon. A szakszervezet alapításának szabadságát tartalmazó rendelkezés ugyanakkor nem foglal magában előírást az érdekvédelmi tevékenység tartalmára vonatkozóan.

A szakszervezetek és más érdekvédő-szervezetek az egyesülési jog általános szabályai alapján jöhetnek létre, ezért azok alapítására, szervezetére és működésére az egyesülési jogról, a közhasznú jogállásról, valamint a civil szervezetek működéséről és támogatásáról szóló 2011. évi CLXXV. törvény vonatkozik. Emellett a tevékenységükre vonatkozóan általánosságban az Mt. is tartalmaz fontos részletszabályokat. A szakszervezet legfontosabb megkülönböztető ismérve az egyesület általános fogalmával

szemben, hogy elsődleges célja a munkavállalók munkaviszonnal kapcsolatos érdekeinek előmozdítása és védelme, ezért szakszervezetként csak a munkavállalói érdekvédelmet megvalósító szervezet vehető nyilvántartásba. Az egyesülési jog ugyanakkor nem csupán a természetes személyeket, egyéneket illeti meg, hanem a jogi személyeket, valamint azok jogi személyiséggel nem rendelkező szervezeteit is.

2.2.2. A szakszervezeti szervezkedés joga, a kollektív szerződés-kötési jogosultság

Az Alaptörvény XVII. cikk (1) bekezdése rögzíti, hogy „A munkavállalók és a munkaadók – a munkahelyek biztosítására, a nemzetgazdaság fenntarthatóságára és más közösségi célokra is figyelemmel – együttműködnek egymással.” A (2) bekezdés szerint pedig „Törvényben meghatározottak szerint a munkavállalóknak, a munkaadóknak, valamint szervezeteiknek joguk van ahhoz, hogy egymással tárgyalást folytassanak, annak alapján kollektív szerződést kössenek, érdekeik védelmében

együttesen fellépjenek, amely magában foglalja a munkavállalók munkabeszüntetéshez való jogát”.

Az Alaptörvény a munka világával kapcsolatban elsősorban a munkaadói és munkavállalói oldal *kölcsönös együttműködési kötelezettségét* írja elő, azaz a két fél közötti partneri együttműködés kialakítását tűzi ki célul. Az együttműködés formái között nevesíti a tárgyalások folytatását, valamint – mintegy annak eredményeként – a kollektív szerződés megkötését, vagyis magát az érdekegyeztetési folyamatot is az alkotmányos védelem körébe vonja. E jogosítványok gyakorlására ugyanakkor csak *korlátok között biztosít lehetőséget*, mivel úgy rendelkezik, hogy a „törvényben meghatározottak szerint”, azaz a jogalkotót kifejezetten felhatalmazza arra, hogy megállapítsa azokat a jogszabályi előírásokat, feltételeket, amelyek keretein belül a felek ezekkel a jogosítványokkal élhetnek. E felhatalmazás alapján alkotta meg és fogadta el az Országgyűlés azokat a törvényeket, amelyekben meghatározta például azt, hogy mely szakszervezetek minősülhetnek reprezentatívnak, milyen feltételekkel köthető kollektív szerződés és hogyan, milyen

feltételek megtartásával gyakorolható a munkabeszüntetéshez, a sztrájkhoz való jog.

A Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat célja, hogy mindegyik érintett területen közreműködjön ezen alapjogok érvényre juttatásában. A *tanácsadói eljárása* keretében segítséget nyújthat a feleknek a tárgyalásaik folytatásához, a kollektív szerződésalkötési folyamat során pedig a Szolgálat eljáró tagja javaslatokat tehet a kollektív szerződés rendelkezéseire, és közreműködhet annak megszövegezésében. Azoknál a munkáltatóknál pedig, ahol már van hatályban kollektív szerződés, az *egyeztetési* vagy *közvetítői eljárása* keretében segíteni tudja a szociális partnereket a kollektív szerződés módosítására irányuló tárgyalásokon. Az Mt. ugyanis a korábbihoz képest kibővítette a kollektív megállapodások szabályozási szerepét.

3. Sztrájkjog

Az Alaptörvény a munkavállalói érdekérvényesítés eszközeként az együttes fellépéshez, a munkabeszüntetéshez

való jogot, azaz a sztrájkjogot is az alkotmányos védelem körébe vonja.

3.1. A sztrájkjoggal kapcsolatos általános szabályok

A sztrájkjog gyakorlásának fő szabályait a sztrájkról szóló 1989. évi VII. törvény (a továbbiakban: Sztrájktörvény) tartalmazza. A *sztrájkjog* kollektív jog, azaz főszabályként a dolgozókat mint csoportot illeti meg, egyénileg nem gyakorolható. A sztrájk kezdeményezője lehet a munkavállalók egy csoportja – arra vonatkozóan a törvény nem tartalmaz kikötést, hogy ez hány főt jelenthet, tehát akár már két fő is sztrájkba léphet – vagy a szakszervezet.

A sztrájkjog *kezárólag gazdasági és szociális érdekeket szolgálhat*, politikai jogok érvényesítésének nem lehet az eszköze. Ezzel kapcsolatosan a Kúria Közigazgatási – Munkaügyi Kollégiuma a sztrájkjog gyakorlásának egyes kérdéseiről szóló 1/2013. (IV. 8.) KMK véleményében megállapította, hogy *a sztrájkjog gyakorolhatósága tekintetében a konkrétan megfogalmazott egyes sztrájkkövetelések alapján lehet dönteni*. Amennyiben valamely követelés tekintetében

megállapítható, hogy az a sztrájkot kezdeményezők gazdasági és szociális érdekei biztosítására irányul, és a sztrájkot a törvény kifejezetten nem tiltja, a sztrájkjog megilleti a munkavállalókat.

A sztrájkjog gyakorlása során a munkaadóknak és a munkavállalóknak *kölcsönösen együtt kell működniük*, azaz a sztrájkjog csak rendeltetészerűen gyakorolható. A törvény kifejezetten tiltja az e joggal való visszaélést. A sztrájk jellegéből eredően ugyanakkor az – Mt. 6. § (2) bekezdésében foglalt – együttműködési kötelezettség alapelve nyilvánvalóan sajátos értelmet kap. E körben ugyanis nem lehet az együttműködési kötelezettség megszegésének tekinteni önmagában azt, hogy a sztrájkoló munkavállalók a munkáltató jogát, jogos érdekét sértik, hiszen a munkaharc lényege éppen a munkáltatóra történő nyomásgyakorlás. Ugyanakkor éppen az együttműködési kötelezettség elvéből vezethető le az a kötelezettség, mely szerint a sztrájk gyakorlását előzetesen be kell jelenteni. Az együttműködési kötelezettség további sajátos tényállását határozza meg a Sztrájk törvény 4. § (1) bekezdése, amely az ellenérdekű felek

közötti folyamatos egyeztetést, továbbá a személy- és vagyonvédelem kötelezettségét írja elő.

A bírói gyakorlat értelmében ugyanakkor a munkáltató nem sérti meg az együttműködési kötelezettséget azzal, ha a veszteségeinek csökkentése érdekében a nem sztrájkoló munkavállalóit olyan feladatok ellátására utasítja, amelyek egyébként a sztrájkban résztvevő munkavállalók munkakörébe tartoznak [BH 2002.160.], illetve ha a nem sztrájkoló munkavállalói számára rendkívüli munkavégzést rendel el [EBH 2000.361.]. A munkáltató – kizárólag az alapvető szolgáltatásnak minősülő tevékenység ellátása érdekében – új munkavállalókat is felvehet a sztrájkoló munkavállalók helyettesítésére [BH 2013.77.]. A sztrájkban részt vevő munkavállaló helyettesítésére azonban – az Mt. 216. § (1) bekezdés b) pontja szerint – nem lehet munkavállalót kölcsönözni.

A sztrájkban történő részvétel önkéntes, az abban való részvételre, illetve az attól való tartózkodásra senkit nem lehet kényszeríteni. Szintén a felek együttműködési kötelezettségéből fakadóan a törvény kimondja, hogy a

jogszerű sztrájkban részt vevő dolgozókkal szemben a munkabeszüntetés befejezését célzó kényszerítő eszközökkel nem lehet fellépni.

A jogoszerű sztrájkban való részvétel miatt a dolgozóval szemben hátrányos intézkedés nem tehető, s megilletik őt a munkaviszonyból eredő jogosultságok. Számára azonban a sztrájk miatt kiesett munkaidőre díjazás és egyéb juttatás nem jár. A sztrájkban eltöltött időt ugyanakkor szolgálati időként kell figyelembe venni.

A sztrájk a dolgozók érdekvédelmének végső eszköze, ezért a jogalkotó kifejezetten nevesíti, felsorolja, hogy milyen esetekben, milyen előfeltételek megtartása mellett kezdeményezhető. Ez alapján *sztrájk kezdeményezésére csak akkor kerülhet sor*

- ha a vitatott kérdést érintő kollektív munkaügyi vitában megtartott egyeztető eljárás hét napon belül nem vezetett eredményre, vagy
- az egyeztető eljárás a sztrájkot kezdeményezőnek fel nem róható ok miatt nem jött létre.

A sztrájkot megelőző egyeztetés célja a konfliktus békés rendezése, és a sztrájk lehetséges elkerülése, ezért a sztrájk tényleges megtartása előtti egyeztetés minden esetben kötelező. A Sztrájk törvény ugyanakkor az egyeztetés ideje alatt egy alkalommal – a megegyezést elősegítő eszközként – , legfeljebb két óra időtartamban megengedi a sztrájkot.

Amennyiben a feleknek nem sikerül a vitatott kérdésekben megállapodásra jutniuk, lehetőségük van a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat segítségét kérni. A Szolgálat *békéltetési eljárásának* célja, hogy a felek közös megegyezéssel zárják le a vitát. Ennek érdekében a békéltető segítséget nyújt a megvitatandó kérdések pontos megfogalmazásához, ismertetheti az érdekvitához kapcsolódó joganyagot, szakmai tényeket, illetve segítheti a feleket, hogy az esetlegesen nyitva maradt kérdéseket a továbbiakban miként rendezzék. Amennyiben egy vitatott pont tárgyalását sikerül lezárni, úgy a békéltető megszövegezi a felek akaratának megfelelő megállapodást.

A Sztrájk törvény azt is tételesen meghatározza, hogy milyen esetekben minősül jogellenesnek a sztrájk.

Jogellenes a sztrájk:

- ha az nem felel meg a törvényi feltételeknek,
- ha az általa elérendő cél az Alaptörvénybe ütközik,
- ha olyan egyedi munkáltatói intézkedéssel, vagy mulasztással szemben alkalmazzák, amelynek megváltoztatására vonatkozó döntés bírósági hatáskörbe tartozik (pl. a szakszervezeti tisztségviselő jogellenes munkaviszony megszüntetése ellen tiltakoznak így), illetve
- ha kollektív szerződésben rögzített megállapodás megváltoztatása érdekében a kollektív szerződés hatályának ideje alatt tartanak sztrájkot.

Ez utóbbi pontot nevezzük békekötelemnek. A békekötelezettség tehát azt jelenti, hogy a kollektív szerződést kötő felek – a kollektív szerződés időbeli hatálya alatt – tartózkodni kötelesek a munkaharci cselekményektől. A kollektív szerződés hatálya alatt tartott sztrájk ugyanis – a Kúria EBH 2000.259. számú döntése értelmében – még abban az esetben is jogellenes, ha olyan cél eléréséért szervezték, amely a kollektív szerződés hatályának lejártá utáni kérdést kívánta rendezni.

A sztrájkhoz való jog tehát csak a törvényben előre meghatározott korlátok között érvényesülhet, sőt bizonyos esetekben a teljes elvonása sem minősül feltétlenül alkotmányellenesnek.

Nincs helye sztrájknak:

- az igazságszolgáltatási szerveknél,
- a Magyar Honvédségnél,
- a rendvédelmi és rendészeti szerveknél,
- a polgári nemzetbiztonsági szolgálatoknál, valamint
- a Nemzeti Adó- és Vámhivatal hivatásos állományú munkavállalóinál.

Az ezekre a szervekre vonatkozó korlátozásokat az Alkotmánybíróság már több beadvány alapján, külön-külön is megvizsgálta, azonban mindegyik esetben megállapította, hogy a Sztrájk törvényben foglalt tiltás alkotmányos.

Fentiek mellett akkor sincs lehetőség a sztrájk jog gyakorlására, ha az

- az életet, az egészséget, a testi épséget vagy
- a környezetet közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné, vagy

- elemi kár elhárítását gátolná.

Korlátozottan gyakorolható a sztrájk joga az államigazgatási szerveknél, mivel esetükben csak a Kormány és az érintett szakszervezetek megállapodásában rögzített sajátos szabályok mellett gyakorolható a sztrájk.

A Sztrájk törvény többféle sztrájkot különböztet meg:

- *Sztrájk*: alapesetben az a legalább két fő részvételével zajló, a kezdeményezők gazdasági és szociális érdekei biztosítására irányuló ideiglenes munkabeszüntetés, amelyet kifejezetten sztrájkként hirdetnek meg.
- *Figyelmeztető sztrájk*: olyan ideiglenes munkabeszüntetés, amelyet a sztrájkot megelőző egyeztetés ideje alatt, legfeljebb egy alkalommal, a megegyezést elősegítő eszközként, kifejezetten figyelmeztető sztrájkként hirdetnek meg, s amelynek időtartama legfeljebb két óra lehet. Figyelmeztető sztrájkot kizárólag a szakszervezetek kezdeményezhetnek. E sztrájkformára egyébiránt az általános feltételek

vonatkoznak (pl. nem tartható olyan munkáltatónál, ahol a sztrájk nem megengedett).

- *Szolidaritási sztrájk*: olyan ideiglenes munkabeszüntetés, amely egy másik sztrájkoló munkavállalói csoport iránti szolidaritás kifejezésére szolgál, s amely során a szervezők saját, önálló követeléseket nem fogalmaznak meg.

Bár a törvény magát a *szolidaritási sztrájk* fogalmát nem határozza meg, a kialakult gyakorlat alapján a sztrájk kizárólag akkor tekinthető szolidaritási sztrájknak, ha az nem a saját érdekek érvényesítését szolgálja, hanem elsődlegesen idegen, azaz más munkavállalói csoport érdekének, céljának elérésére irányul. Mivel ebben az esetben a sztrájk olyan munkaadónál okoz(hat) kárt, amelynek a sztrájkkövetelés orvoslására valójában nincs lehetősége – hiszen a vitatott cél nem a munkaharcot folytató munkavállalói csoport saját célja – ezért arról a felek érdemben nem tudnak tárgyalásokat folytatni. Mindezek miatt a Sztrájktörvény úgy rendelkezik, hogy szolidaritási sztrájk esetén a vitatott kérdést érintő egyeztető eljárás mellőzhető [1. § (4) bekezdés, 2. § (1) bekezdés a) pont]. Fontos követelmény ugyanakkor, hogy

azoknál a munkáltatóknál, amelyek sztrájk esetén is kötelesek az elégséges szolgáltatást biztosítani, csak e kötelezettség megtartása mellett gyakorolható a szolidaritási sztrájk.

3.2. A sztrájkjog gyakorlásának speciális szabályai

3.2.1. Tájékoztatási kötelezettség

A sztrájkkal kapcsolatos tájékoztatási kötelezettség háromirányú. Az együttműködési kötelezettségből fakadóan a munkáltatót és a munkavállalókat is terheli az egymás irányába történő tájékoztatási kötelezettség, másrésztől – különösen a lakosságot alapvetően érintő tevékenységet végző munkáltatónál – a szolgáltatást igénybe vevők, azaz a lakosság, az állampolgárok felé is fennáll a tájékoztatás kötelezettsége. Mindezek alapján a munkáltató tájékoztathatja a sztrájkban részt vevőket, hogy milyen – általa kijelölt – helyen kell tartózkodniuk, és milyen magatartási szabályokat kell betartaniuk, illetve a sztrájkban részt nem vevő munkavállalókat arról, hogy milyen munkaeszközökkel, milyen időtartamban, milyen munkát

kell elvégezniük. A munkavállalóknak (szakszervezetnek) pedig tájékoztatnia kell a munkáltatót a sztrájk kezdetéről és időtartamáról, illetve az egyes munkavállalóknak is tájékoztatniuk kell a munkáltatót tekintetben, hogy részt vesznek-e a sztrájkban (mivel a sztrájk miatt kiesett időtartamra nem illeti meg őket díjazás). Végül a lakosságot alapvetően érintő tevékenységet végző munkáltatónál a szolgáltatás igénybe vevőit megfelelően tájékoztatni kell a szolgáltatás elmaradásáról, illetve azokról az intézkedésekről, amelyeket annak érdekében tettek, hogy a kiesett szolgáltatást – az elégséges szolgáltatás mértékéig – pótolják (például egy tömegközlekedést érintő sztrájk esetén az utazóközönséget tájékoztatni kell a sztrájk miatt nem közlekedő járatokról, illetve arról is, hogy az elégséges szolgáltatás biztosítása keretében a kötelezett milyen mértékű szolgáltatást nyújt).

3.2.2. Elégséges szolgáltatás

Azoknál a munkáltatóknál, amelyek a lakosságot alapvetően érintő tevékenységet végeznek, azaz amelyeknek a működése a társadalom alapvető érdekében elengedhetetlen, a

Sztrájk törvény korlátozza a sztrájk jog gyakorlását. A törvény csak példálózó felsorolást tartalmaz – közforgalmú tömegközlekedés, távközlés, az áram, víz, gáz és egyéb energia szolgáltatását ellátó szervek –, és nem határozza meg egyértelműen ezeknek a munkáltatóknak a körét, ezért adott esetben egyéb tevékenységet is e körbe lehet sorolni. Ezeknél a munkáltatóknál csak úgy gyakorolható a sztrájk, hogy az a *még elégséges szolgáltatás* teljesítését ne gátolja. A még elégséges szolgáltatás mértékét és feltételeit törvény állapíthatja meg. Jelenleg két törvény van, amely rendelkezik az elégséges szolgáltatás mértékéről; a személyszállítási szolgáltatásokról szóló 2012. évi XLI. törvény és a postai szolgáltatásokról szóló 2012. évi CLIX. törvény. Törvényi szabályozás hiányában a sztrájkot megelőző egyeztetés során kell a még elégséges szolgáltatás mértékéről megállapodni. Megegyezés hiányában – bármelyik fél kérelmére – a munkaügyi bíróság állapítja meg a még elégséges szolgáltatás mértékét és feltételeit. Abban az esetben, ha sem törvény, sem a felek megállapodása, sem pedig jogerős bírói határozat nem rendelkezik róla, jogszerű sztrájk nem tartható.

A döntések elhúzódsát igyekszik meggátolni, hogy a bíróságoknak öt munkanapon belül nemperes eljárásban kell az ügyet elbírálniuk, s csak szükség esetén hallgatják meg a feleket. A határozat ellen ötnapos fellebbezési határidő biztosított, melyről a másodfokú fórum szintén öt munkanapon belül határoz. A kérelem elbírálására a kérelmező székhelye (lakhelye) szerinti közigazgatási és munkaügyi bíróság rendelkezik illetékességgel, amennyiben több munkaügyi bíróság is érintett, a kérelem elbírálására a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság az illetékes.

Az elégséges szolgáltatás mértékének megállapításával összefüggő egyeztetési eljárás során a feleknek lehetőségük van a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat *tanácsadási* vagy *közvetítői eljárását* kérni. A Szolgálat jelentősen hozzájárulhat a felek közötti álláspontok közelítéséhez, így a megállapodás eredményességének fokozásához. Annál a munkáltatónál ugyanakkor, amely a lakosságot alapvetően érintő tevékenységet végez, a még elégséges szolgáltatással összefüggésben a Szolgálat eljárása kizárólag a felek *közös kérelmére* indítható és folytatható le az érdekvita keretein belül.

