

INFORMÁCIÓS ÉS KONZULTÁCIÓS JOGOK: JOGÉRVÉNYESÍTÉSI DEFICITEK

Dr. Szabó Imre Szilárd, PhD

Ügyvéd, egyetemi docens (KRE-ÁJK), ügyvezető alelnök
(Munkástanácsok)

A MUNKAVÁLLALÓI ÉRDEKKÉPVISELETEK ÉRDEKÉRVÉNYESÍTÉSE/IGÉNYÉRVÉNYESÍTÉSE

- komplex probléma
 - csekély bírói gyakorlattal,
 - ellentmondásos (kidolgozatlan) tételes jogi szabályozással.
- Regular violations of right. ITUC Global Rights Index. The world's worst countries for workers: **Hungary (rating 4)**

ALAPJOGI KOLLÍZIÓ

- Az alapjogok összeütközésének különös terepe a (kollektív) munkajog.
- A valódi alapjogi kollízió azzal jellemezhető, hogy az alapjog jogosítottja egy adott alapjog gyakorlása által egy ugyanolyan alapjogi pozícióban lévő jogosítottal kerül szembe (*Klaus Stern*).
- Két alapjog ütközik úgy, hogy az egyik érvényesítése a másik rovására történik
- Valódi alapjogi összeütközés áll fenn az **információhoz való jog** és a **tulajdonjog** tekintetében a kollektív munkajog területén.

ALAPJOGI KOLLÍZIÓ

- a munkavállalók (képviselőinek) *tájékoztatáshoz/tárgyaláshoz/résztvételhez* fűződő (elismert, legális) *érdeke* (igénye),
- a *munkáltató (jogos) gazdasági érdekeinek*, illetve *üzemi, üzleti információinak (titkainak) védelme*,
- sajátos kontextusban (a nemzeti jogokban): a tulajdonjog korlátozása („a tulajdon kötelez”), a vállalkozás szabadságának korlátozása

JOG ÉS IGÉNYÉRVÉNYESÍTÉS

- Jelenleg a jogsérelem orvoslására a bírósági úton kívül érdemben nincs más lehetőség, ha a munkavállalói érdekképviseltek tételes jogai sérülnek.
- Munkaügyi (foglalkoztatás-felügyeleti) ellenőrzés nem terjed ki a területre (2020. évi CXXXV.) vö.: „*minimumkövetelmények*”
- A legtöbb szabály „*lex imperfecta*”

INFORMÁCIÓS ÉS KONZULTÁCIÓS JOGOK

- Az Mt. kifejezetten rögzíti a szakszervezet jogát arra, hogy ***a munkavállalókat a munkaügyi kapcsolatokkal vagy a munkaviszonnyal összefüggő kérdésekben tájékoztassa***, illetve biztosítja annak lehetőségét, hogy a szakszervezet a tevékenységével kapcsolatos tájékoztatást a munkáltatónál közzétegye, így ***a munkavállalókat megfelelően informálni tudja*** [Mt. 272. § (2) bek.].
- Ezt a jogot a hatályos Mt. egyúttal ***a munkáltató egyfajta kötelezettségeként*** is fogalmazza meg, amely köteles annak lehetőségét biztosítani, hogy a szakszervezet a tevékenységével kapcsolatos tájékoztatást a munkáltatónál megjelenítse. **(Ítélezési gyakorlat)**
- A – nem túl távoli – másfél évtizeddel ezelőtti ítélezési gyakorlatban megjelenő tájékoztatási módszerek és eszközök (faliújság, munkavállalói gyűlések szervezése) megmosolyogtatónak, „kőkorszakinak” hatnak. A mai kihívást éppen az adatok – köztük nem ritkán szenzitív, üzleti információk – percek alatti, sokszor kontrollálhatatlan terjedése jelenti.

A VÉLEMÉNYNYILVÁNÍTÁS ÉS KONZULTÁCIÓ (KEZDEMÉNYEZÉSÉNEK) JOGA

- A konzultáció – általános megfogalmazás szerint – „az eltérő és/vagy közös érdekek által egymáshoz kapcsolt szereplők között a kapcsolatok felvételére, folyamatos fenntartására, továbbfejlesztésére irányuló kölcsönös információ- és véleménycsere”, amely meghaladja a tájékoztatást.
- Az Mt. rendelkezéseit az irányelvvel (2002/14/EK) összhangban kell értelmezni, így az Mt. 233. § (2) bekezdése szerinti érdemi tárgyalás elsősorban a felek együttes, közvetlen – egyben személyes – jelenlétével biztosítható.
- Ez szinte kizárja, hogy pusztán írásbeli nyilatkozatokkal „kipipálható” legyen a konzultáció. A „közvetlen, személyes véleménycsere” azt kívánja rögzíteni, hogy a konzultációnak olyan módon kell folynia, hogy a feleknek egymással szemben rögtön, de legalább észszerű időn belül lehetőségük legyen reagálni egymás nyilatkozataira, így ez akár informatikai eszközök útján is jogszerűen megvalósulhat, írásbeli nyilatkozatokkal azonban ez nem biztosítható. (Ítélezési gyakorlat)

MEGFELELŐ KÉPVISELET

- Ahhoz, hogy a szociális partnerek megfelelő képviselet mellett érdemi véleménycserét folytathassanak, és ahhoz, hogy ez a jogintézmény a szerepét ténylegesen betöltse, megfelelő előkészítés, az időpont gondos meghatározása és megfelelő döntési jogosultsággal rendelkező képviselet szükséges. **(Ítélezési gyakorlat)**
- A munkáltató azzal a magatartásával, hogy a konzultáción a döntési jogkörrel nem rendelkező humánerőforrás-gazdálkodási osztályvezető útján vett részt, megszegte a konzultáció szabályait. A megfelelő döntési jogkörrel rendelkező képviselő hiányában nem volt lehetőség arra, hogy a felek érdemi véleménycserét folytassanak, ezért nem volt jelentősége annak, hogy a konzultáció során felmerült-e valódi döntést igénylő javaslat. **(Ítélezési gyakorlat)**

SEMMISSÉG? SEMMISÉG.

- A konzultációs kötelezettség megszegése esetén – ideértve a döntés végrehajtásának elhalasztására vonatkozó előírást is – hiába fordul bírósághoz a munkavállalói érdekképviselő, a bíróság ugyan kimondhatja a jogsértés megtörténtét, de a döntést nem teheti semmissé, illetve a konzultáció lefolytatása sem „kényszeríthető” így ki. (Ítélezési gyakorlat)
- Az Mt. nem tartalmaz arra vonatkozóan rendelkezést, hogy a konzultációs kezdeményezésre a munkáltatónak milyen időtartamon belül kell válaszolnia, a konzultációt milyen határidőn belül kell megtartani, azonban az Mt. 289. § (I) bekezdése a konzultációs jog megsértése kapcsán is ötnapos határidőt rögzít a bírósághoz való fordulás határidejeként.
- A szakszervezet a jogsértést, a munkáltatói mulasztás bírósági megállapítását azon időponttól számított öt napon belül kérheti, amikor **számára nyilvánvalóvá válik**, hogy a munkáltató a konzultációt nem kívánja biztosítani. Ez az az időpont, amely az észszerűen rövid válaszadás (elvárható) időpontja. (Ítélezési gyakorlat)

A KONZULTÁCIÓS KEZDEMÉNYEZÉSRE VALÓ REAGÁLÁS (ÉSZSZERŰEN RÖVID) HATÁRIDEJE

- A munkáltatói hallgatásban megnyilvánuló esetleges kötelezettségszegést az eset összes körülményei alapján kell a bíróságnak elbírálnia.
- Az Mt. általános magatartási követelményeinek e körben az az eljárás felel meg, ha a kérelmező észszerű határidőt tűz a kérései teljesítésére, és annak eredménytelen elteltét követően indítja csak meg a bírósági eljárást. **(Ítélezési gyakorlat)**
- Ezzel kizárólag a kezdeményező fél (amely a gyakorlatban a szakszervezeteket jelenti) jogi kockázatává teszi a jogszabály, hogy amennyiben nem kap választ a konzultáció kezdeményezésére (munkáltatói hallgatás), akkor a nemperes eljárás megindítása iránti kérelme „jó eséllyel” idő előttinek vagy éppen elkésettnek minősül, amely jogbizonytalanságot eredményez a kollektív munkajog e fontos intézményének vonatkozásában.
- A tárgykörrel kapcsolatos legfrissebb végzésében a Kúria rögzítette, hogy a kérelmezett munkáltató azzal, miszerint 2024. október 25-én kézhez vett kezdeményezésre 2024. november 4-ig még nem válaszolt, jogszabálysértést nem követett el. **(Ítélezési gyakorlat)**

30 PERC?

- A konzultációs jog és kötelezettség kizárólag a munkáltató és a munkavállalókat képviselő szervek (szakszervezet vagy üzemi tanács) kapcsolatrendszerében értelmezhető, a szakszervezetek egymás közötti viszonyában nem. A szakszervezetek közötti békétlenség, bizalmatlanság és együttműködésre képtelenség nem róható fel a munkáltatónak.
- „Az elsőfokú bíróság szerint a kérelmezett megszegte az Mt. 6. § (2) bekezdése szerinti együttműködési kötelezettségét is önmagában azzal, hogy a 2022. január 24-én 13 órára kitűzött (online) konzultációt 30 perccel későbbi időpontra hirdette meg. A Kúria ezzel az állásponttal nem ért egyet.
- Megállapítható, hogy a konzultációs kötelezettségének a munkáltató már 2022. január 18-án eleget tett, melyen mind a kérelmező, mind a kérelmezett megjelent és annak elutasítására a kérelmező jogszerűnek nem minősíthető indoka alapján került sor. **A munkáltatónak nem volt olyan kötelezettsége, hogy az elutasítást követően újabb konzultációt biztosítson a kérelmező számára.** Így, pusztán abból a tényből, hogy a 2022. január 24-én folytatandó konzultációról rövid idővel annak kezdete előtt értesítette a kérelmező a kérelmezett, nem lehet arra a következtetésre jutni, hogy ezzel megsértette az együttműködési kötelezettséget és az Mt. 233. §-ában foglaltakat.”
(Ítélezési gyakorlat)

GYAKORLATBAN

- A konzultációs jog érvényesülése érdekében elengedhetetlen, hogy a jogszabály egyértelmű, konkrét határidőket rögzítsen (ld. pl. a sztrájkvt. rendelkezéseit), egyebekben (még jobban) kiüresedhet a jogintézmény.
- A konzultáció (ha eredménytelen), akkor **kollektív munkaügyi vita**, ezt követően pedig (...)

INFORMÁCIÓ/TÁJÉKOZTATÁS KÉRÉSE A MUNKÁLTATÓTÓL

- **Üzleti titok? A munkáltató jogos gazdasági érdekeit vagy működését veszélyezteti?**



KÖSZÖNÖM A FIGYELMET!