

Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság
1027 Budapest, Tölgyfa u. 1-3.

24.M. 2165/2015/44.

ALKOTMÁNYBÍRÓSÁG	
Ügyszám:	III/58-0/2014
Érkezett:	2017 JAN 10. Kezben jött
Példány:	3 Kezelőiroda.
Melléklet:	2 db

A Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság

által képviselt

ügyved) által képviselt

alperes ellen azonnali hatályú felmondás jogellenességének megállapítása
íránt indított perében meghozta az alábbi

v é g z é s t :

A bíróság az előtte folyamatban lévő perben az Alkotmánybíróság eljárását és a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. tv. 83. § (1) bekezdés d.) pontja és 294. § (1) bekezdés e.) pontja Alaptörvény-ellenességének és nemzetközi szerződésbe ütközésének megállapítását, a rendelkezések megsemmisítését kezdeményezi, egyidejűleg a per tárgyalását az Alkotmánybíróság döntése meghozataláig felfüggeszti.

A végzés ellen nincs helye fellebbezésnek.

I n d o k o l á s

felperes munkaviszonyát alperesi munkáltató azonnali hatályú felmondással megszüntette.

A felperes keresetében kéri az azonnali hatályú felmondás jogellenességének megállapítását és munkaviszonya helyreállítását. Arra hivatkozik, hogy a munkáltató eljárása rendeltetésellenes, mivel a felperes szakszervezeti tisztsége miatt lett a munkaviszony megszüntetve.

A munka törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. tv. vezette be a magyar jogba az úgynevezett üzemi alkotmányjog intézményrendszerét. A törvény indokolása azt mondta ki, hogy a jogalkotó a munkavállalóknak a munkáltató vezetésében való részvételét biztosítja. Ennek értelmében a munkavállalók a munkáltatóknál üzemi tanácsot, illetve üzemi megbízottat választhatnak, akik a munkavállalókat megillető részvételi jogokat gyakorolhatják. A munkavállalók részvételi jogai, azaz az üzemi tanácsra vonatkozó rendelkezések először kerültek be a régi Mt.-vel a magyar jogi szabályozásba, ami azonban már akkor magában hordozta a két munkavállalói képviseleti rendszer, azaz az üzemi tanács képvisellete és a szakszervezeti képvisellete közötti szervezeti és funkcionális összemosódás lehetőségét.

A két intézményrendszer teljes összemosódását jelentette az 1992-es Mt. 33. §-a és 65. § (1) bekezdése, amely szabályok a szakszervezetek reprezentativitását a szakszervezet által állított jelöltnek az üzemi tanácsi választáson elért eredményéhez köthette. A kollektív szerződéskötési képesség szintén ennek az eredménynek a függvénye volt.

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. tv. 235. § (1) bekezdése kimondta, hogy a munkáltató és a munkavállalók együttműködésére, a munkáltató döntéseiben való részvételre, e fejezet rendelkezéseit kell alkalmazni.

Az Mt. 235. § (2) bekezdése szerint a munkavállalókat a munkavállalói jogok tekintetében az üzemi megbízott, az üzemi tanács, a központi üzemi tanács, valamint a vállalat csoport szintű üzemi tanács képviseli.

Az üzemi tanács, mint a munkavállalói kollektíva képviselője, biztosítja a munkavállalók és a munkáltatók közötti folyamatos együttműködést, ugyanakkor az egyesülési jogról, a közhasznú jogállásról, valamint a civil szervezetek működéséről és támogatásáról szóló 2011. évi CLXXV. tv. 4. § (1) bekezdése értelmében a szakszervezet az egyesülési jog alapján létrehozott szervezet, egy különös formában működő egyesület, amelynek legfontosabb megkülönböztető ismérve az egyesület általános fogalmával szemben, hogy elsődleges célja a munkavállalók munkaviszonnyal kapcsolatos érdekeinek előmozdítása és védelme. Ezt rögzíti az Mt. 270. § (2) bekezdésének a) pontja is, miszerint az Mt. alkalmazásában a szakszervezet, amelynek elsődleges célja munkavállalók, munkaviszonnyal kapcsolatos érdekeinek előmozdítása és megvédése.

Magyarország az 1976. évi 9. törvényerejű rendelettel hirdette ki az Egyesült Nemzetek Közgyűlése XXI. ülészakán, 1966. december 16-án elfogadott gazdasági szociális és kulturális jogok nemzetközi egyezségokmányát, amely alapokmány 8. cikke kötelezi a részese államokat, a szakszervezetek alakításának biztosítására, mindenkinek azon joga biztosítására, hogy az általa választott szakszervezetbe beléphessen.

A szakszervezetek egyik legfontosabb jogosítványa, a kollektív szerződés kötése, az Mt. 272. § (1) bekezdése alapján, a szakszervezet további joga, hogy a munkavállalókat a munkaügyi kapcsolatokkal és a munkaviszonnyal összefüggő kérdésekben tájékoztassa, az Mt. 272. § (3) bekezdése alapján a munkavállalókat a szakszervezet tevékenységéről informálja, az Mt. 272. § (5) bekezdése alapján, a munkáltatóval konzultációt kezdeményezzen, valamint az Mt. 272. § (6) és (7) bekezdése alapján a munkavállalókat képviselje.

Az Mt. 277. § (1) bekezdése alapján a kollektív szerződés szabályozhatja,
a) a munkaviszonyból származó, vagy az ezzel kapcsolatos jogok, vagy kötelezettségek,
b) a feleknek a kollektív szerződés megkötésével, teljesítésével jogaik gyakorlásával, kötelezettségeik teljesítésével kapcsolatos magatartását
Az Mt. 277. § (2) bekezdése alapján a kollektív szerződés a törvény második és harmadik részében foglaltaktól eltérhet.

Magyarország Alaptörvénye XVII. cikk (2) bekezdése rögzíti, hogy 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 új Mt. a munkajogi jogforrások rendszerében gyökeres változást hajtott végre azzal, hogy mint munkaviszonyra vonatkozó szabály diszpozitív természetű, azaz az Mt. 277. § (2) bekezdése szerint a kollektív szerződés a törvény második és harmadik részében foglaltaktól eltérhet, így a munkafeltételek meghatározó részének szabályozását átengedte a kollektív szerződést kötő feleknek.

A munka törvénykönyve szabályozza az üzemi tanács feladatkörét is, a 262. § (1) bekezdése szerint „Az üzemi tanács feladata a munkaviszonyra vonatkozó szabályok megtartásának figyelemmel kísérése, a munkáltatótól az üzemi tanács tájékoztatást

kérhet és vele tárgyalást kezdeményezhet, amelyet a munkáltató nem utasíthat el.”

Az Mt. 262. § (3) bekezdése szerint a munkáltató fél évente köteles tájékoztatni az üzemi tanácsot a gazdasági helyzetét érintő kérdésekről, a munkabérek változásáról, a bérkifizetéssel összefüggő likviditásról a foglalkoztatás jellemzőiről, a munkaidő felhasználásáról, a munkafeltételek jellemzőiről, a munkáltatónál foglalkoztatott munkavállalók számáról és munkakörük megnevezéséről.

A fent hivatkozott jogszabályok megosztják tehát a munkavállalók képviselőit, a szakszervezetek és az üzemi tanácsok között, munkahelyi szinten az üzemi tanácsok képviselik a munkavállalókat, széles együttdöntési konzultációs és információs jogok illetik meg őket. Bár az üzemi tanács nem hirdethet sztrájkot a munkáltatóval szemben, de a széleskörű együttdöntési jogok birtokában alkuba tud bocsátkozni a munkáltatóval, a munkáltató kénytelen komolyan tárgyalni a testülettel. Az üzemi tanács és a munkáltató is abban érdekelt, hogy fenntartsa a vállalat versenyképességét, ugyanakkor a munkáltatónak a munkavállalók támogatását is bíró intézkedésekkel kel majd megőriznie a versenyképességét. A munkáltató és az üzemi tanács üzemi szintű rugalmas együttműködését egészíti ki a munkaügyi kapcsolatok második csatornája, az ágazati, illetve helyi kollektív szerződések rendszere. A kollektív szerződések rendszere határozza meg azokat a határokat, amelyek behatárolják az üzemi alku kereteit, tehát a két szint összefonódik, annak ellenére, hogy az új Mt. a kollektív szerződés megkötésének lehetőségét már nem az üzemi tanácsi választásokon elért eredményekhez, hanem a szakszervezeti taglétszámhoz köti.

Az Mt. 83.§-a alapján a munkáltató kérelmére a bíróság a munkaviszonyt helyreállítja, ha d.) a munkavállaló a munkaviszony megszűntetésekor munkavállalói képviselő volt.

Az Mt. 294.§ (1) bekezdés e.) pontja szerint munkavállalói képviselő: az üzemi tanács tagja, üzemi megbízott, a gazdasági társaság felügyelő bizottságának munkavállalói képviselője.

Az Alaptörvény XV. cikk (2) bekezdése szerint Magyarország az alapvető jogokat, mindenkinek, bármely megkülönböztetés, faj, szín, nem, fogyatékosság, nyelv, vallás, politikai, vagy más vélemény, nemzeti, vagy társadalmi származás, vagyoni születési, vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül biztosítja.

Az elsőfokú bíróság véleménye szerint indokolatlan a megkülönböztetés, az üzemi tanács tagja az üzemi megbízott és a gazdasági társaság felügyelő bizottságának munkavállalói képviselője, mint munkavállalói képviselő és a szakszervezeti tisztségviselő között a jogellenes felmondás esetén a munkaviszony helyreállításának lehetőségét illetően, mivel mind az üzemi tanács, mind a szakszervezet a munkavállalók munkahelyi érdekképviselője érdekében működő szervezet.

Indokolatlan továbbá az elsőfokú bíróság álláspontja szerint az a jogalkotásban is mutatkozó különbségtétel, miszerint az Mt. 83. §-a csak az ott meghatározott körben teszi lehetővé a munkaviszony helyreállítását, a rendeltetésellenes joggyakorlással történő megszűntetés esetén a helyreállítás lehetősége nem biztosított, míg a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. tv. (Kttv.) 193. § (1) bekezdés a) pontja lehetővé teszi, rendeltetésellenes joggyakorlás esetén is a kormánytisztviselő eredeti munkakörében történő továbbfoglalkoztatást.

A munka törvénykönyve hatálya alá tartozó munkavállalók tehát kedvezőtlenebb helyzetben vannak a kormánytisztviselőkhöz képest, a bíróság álláspontja szerint ez sem indokolható az Alaptörvény XV. cikk (2) bekezdése figyelembevételével.

Az elsőfokú bíróságnak arról van tudomása, hogy a munka törvénykönyvéhez 2016. májusában benyújtott módosítási javaslatcsomag tartalmazta azt a rendelkezést, hogy a

munkavállalói képviselő fogalmát a szakszervezeti tisztségviselőre is ki kell terjeszteni, ezen módosítás azonban nem került elfogadásra, bár jelen peres eljárásra egy későbbi módosításnak visszaható hatálya nem lenne, az elsőfokú bíróság indokolatlan megkülönböztetésre tekintettel indítványozza az Mt. már hivatkozott rendelkezései alkotmányossági felülvizsgálatát.

A munkavállalók üzemi képviselőinek védelméről és kedvezményeiről szóló ILO 135.számú Egyezmény (kihirdetve a 2000. évi LXXVII. törvénnyel) a következő rendelkezéseket tartalmazza:

1. Cikk

A munkavállalók üzemi képviselőit hatékony védelemben kell részesíteni minden hátrányos intézkedés ellen, beleértve a felmondást is, amelynek indoka az érintett munkavállaló üzemi képviselői minősége vagy hogy tevékenységük összhangban van a hatályos jogszabályokkal, kollektív szerződésekkel vagy egyéb, együttesen kialakított megállapodásokkal.

3. Cikk

A jelen Egyezmény szempontjából „munkavállalók üzemi képviselői”-nek minősülnek az adott ország jogszabályai, vagy gyakorlata szerint ilyennek elismert személyek, akik

a.) szakszervezeti képviselők, azaz a szakszervezetek vagy a szakszervezeti tagok által kinevezett vagy megválasztott képviselők, illetve

b.) választott képviselők, azaz az üzem munkavállalói által a nemzeti alkotás vagy kollektív szerződések rendelkezéseinek megfelelően szabadon választott olyan képviselők, akiknek tevékenysége nem terjed ki olyan ténykedésekre, amelyeket az adott országban a szakszervezetek kizárólagos előjogának tekintenek.

A bíróság álláspontja szerint, az Mt. 83.§ (1) bekezdés d.) pontja és a 294. § (1) bekezdés e.) pontja Alaptörvényt sértő módon nem biztosítja a nemzetközi jog és a magyar jog összhangját azáltal, hogy az Mt. 294.§ (1) bekezdés e.) pontja a szakszervezeti tisztségviselőt, indokolatlanul, az ILO egyezményt sértve, kirekeszti a munkavállalói képviselők sorából.

Az Mt. 83.§ (1) bekezdés d.) pontjában, a kirekesztés következtében nem jelenik meg az ILO egyezmény céljának megfelelő hatékony védelem a szakszervezeti tisztséget ellátók, illetőleg az ilyen tevékenységet kifejtők vonatkozásában annak ellenére, hogy e körben az Mt. 271.§ (3) bekezdés kifejezetten tiltja a munkaviszony megszüntetést szakszervezeti hovatarozás miatt.

A tiltás ellenére azonban nincs meg az a jogi eszköz, amely a jogsérelmet szenvedett, szakszervezeti tisztséget betöltő, illetőleg ilyen tevékenységet folytató munkavállaló számára hatékony védelmet nyújtja. A jogsértés ténye ellenére sem kell helyreállítani a munkaviszonyt az Mt. 83.§ (1) bekezdés d.) pontja alapján, tekintettel arra, hogy az Mt. 294. § (1) bekezdés e.) pontja szerint a szakszervezet tisztségviselője nem minősül munkavállalói képviselőnek.

A munkáltató tehát a munkaviszony helyreállítása következménye nélkül szüntetheti meg a szakszervezeti tisztséget betöltő, illetőleg az ilyen tevékenységet ellátó munkavállaló munkaviszonyát azonnali hatályú felmondással.

A bíróság az eljárás felfüggesztéséről a Pp. 155/B § (1) és (3) bekezdése, az Abtv. 25. § (1) bekezdése és 32. § (1) és (2) bekezdése alapján határozott.

A végzés elleni fellebbezés lehetőségét a Pp. 155/B. § (4) bekezdése zárja ki.

Budapest, 2016. december 5.

Székely Sándorné dr. s.k.
bíró

A kiadmány hitelül:
Eisenbacher Gina
kiadó



