

Az Alkotmánybíróság a szakszervezeti tisztségviselők visszahelyezéséről

Kártyás Gábor | 2017. 10. 26. 7:45 |

| [Iratkozzon fel hírlevelünkre!](#)

Cimkék: visszahelyezés eredeti munkakörbe, szakszervezeti tisztségviselő, munkaviszony helyreállítása

Nem jelent alkotmányellenes megkülönböztetést, hogy – más érdekképviselői szereplőkhöz képest – a szakszervezeti tisztségviselők csak szűkebb körben kérhetik munkaviszonyuk helyreállítását, ha a munkáltató jogellenesen küldi el őket. Bár a rendelkezés nem ütközik az Alaptörvénybe, a gyakorlat szempontjából mégis indokolt lenne a szabályozás módosítása.

[A Munka Törvénykönyve](#) szerint, ha a munkáltató jogellenesen szünteti meg a munkaviszonyt, a munkavállaló elsősorban kártérítést követelhet. A munkaviszony helyreállítására csak szűk körben, a legsúlyosabb jogsértések esetén kerülhet sor. Ilyen kérelem terjeszthető elő – egyebek mellett – akkor, ha a munkaviszony megszüntetésekor a munkavállaló az üzemi tanács tagja, vagy a gazdasági társaság felügyelő bizottságában működő munkavállalói küldött volt. Bármilyen okból is jogellenes a megszüntetés (akár csak az írásba foglalás hiánya vagy más formai ok miatt), a felsorolt személyek mindig kérhetik a munkaviszony helyreállítását. Szembetűnően hiányzik viszont ebből a felsorolásból a szakszervezeti tisztségviselő, aki csak akkor terjeszthet elő visszahelyezés iránti kérelmet, ha a munkáltató a felettes szakszervezeti szerv előzetes beleegyezése nélkül (a munkajogi védelem megszegésével) mondott fel neki. A jogellenes megszüntetés minden más esetben, így például azonnali hatályú felmondásnál, a munkaviszony nem állítható helyre.

Ez a szabályozási megoldás régóta vitatott a munkajogi szakirodalomban, hiszen számottevően gyengébb védelmet biztosít a szakszervezeti vezetőknek, mint más érdekképviselői szereplőknek. Ráadásul kézenfekvő visszaélésekre ad lehetőséget: a munkáltató egyszer és mindenkorra (a visszahelyezés veszélye nélkül) megszabadulhat a szakszervezet kulcsfiguráitól, ha azonnali hatályú felmondást közöl. Ez ugyanis, még ha nyilvánvalóan jogellenes is, csak kártérítési igényt alapoz meg.

Ezzel a problémával foglalkozott az Alkotmánybíróság 3222/2017. (IX. 25.) számú határozatában. Az ügyet a testület elé utaló munkaügyi bíró véleménye szerint ugyanis sérti az egyenlő bánásmód követelményét, hogy egyrészt a közszolgálati tisztviselőkről szóló törvény a joggal való visszaélés tilalma miatt is lehetővé teszi a visszahelyezést, míg a Munka Törvénykönyve nem, másrészt – az előterjesztő szerint – nincs ésszerű indoka az egyes érdekképviselői szereplők közötti különbségtételnek.

Az Alkotmánybíróság gyakorlata alapján az egyenlő bánásmód sérelme két feltétel mellett állapítható meg. Egyrészt, a jogszabály a szabályozás szempontjából azonos – homogén – csoportba tartozó (egymással összehasonlítható helyzetben lévő) jogalanyok között tesz különbséget. Másrészt, a különbségtétel nem igazolható, azaz az eltérő szabályozásnak nincs ésszerű, kellő súlyú alkotmányos indoka, vagyis önkényes.

A jelen ügyben a testület egyik panasz tekintetében sem állapította meg, hogy összehasonlítható személyek között valósulna meg az eltérő bánásmód. Ami az első kifogást illeti, az Alkotmánybíróság gyakorlata szerint önmagában az egyes foglalkoztatási törvények közötti szabályozásbeli eltérés nem alapozhatja meg a jogegyenlőségi követelmény megsértését vagy a hátrányos megkülönböztetést. A testület szerint ugyanis az

egyres foglalkoztatási jogviszonyokról szóló törvények „sui generis” szabályozást tartalmaznak, a hatályuk alá tartozó személyek ezért nem hasonlíthatók össze.

Munkajogi Mesterkurzus - A munkaidő és a pihenőidő

Előadás helyett Tréning: a résztvevők minden témához kapcsolódóan feladatokat oldanak meg

Tömeg helyett Csoportmunka: kiscsoportokban zajlik a munka

Szónoklat helyett Konzultáció: a résztvevők a képzés során végig kérdezhetnek az előadóktól

Időpont és jelentkezés >>

Jól láthatóan tehát soha nem hivatkozhatnak az egyenlő bánásmód sérelmére azok a jogalanyok, akik egy másik törvény hatálya alatt álló munkát végzőkhöz képest kifogásolják hátrányosabb helyzetüket. Meglátásom szerint ez a megközelítés túlzottan formális és éppen ezért leegyszerűsítő. Az Alkotmánybíróság ugyanis azzal már nem foglalkozik, hogy a különböző törvények hatálya alatt álló foglalkoztatási jogviszonyok – legalábbis bizonyos vonatkozásokban – tartalmilag közel azonosak lehetnek. Például, a kártérítési felelősség bizonyos részletszabályai eltérőek a közalkalmazottak, a közszolgálati tisztviselők és a munkavállalók tekintetében. A fenti gyakorlatból eredően ezek ésszerűségét annak ellenére nem vizsgálhatja az Alkotmánybíróság, hogy az alárendeltségben teljesítő alkalmazott felelőssége számos esetben független kellene legyen attól, hogy a közszférában vagy a versenyszférában dolgozik-e (lásd például a leltárfelelősség eltérő szabályait a [Kttv.](#) és az Mt. között).

Ugyanígy, az Alkotmánybíróság azzal sem foglalkozik, hogy az egyes jogállások közötti elméleti különbségek vajon tükröződnek-e a hatályos szabályokban. Jó példa erre a jelen határozat is, amely szerint a közszolgálati tisztviselői jogviszony a versenyszférához képest „a jogviszony stabilitását fokozandó erőteljesebb védelmet biztosít”, mint „az alapvetően a szerződéses szabadság világába tartozó hagyományos munkajog”. Láthatóan, a testület nem fordított figyelmet arra, hogy a közszolgálat hatályos felmentési rendszere számos tekintetben kifejezetten rugalmasabb jogviszony-megszüntetést tesz lehetővé, mint a Munka Törvénykönyve (elég itt utalni a rendkívül homályos jelentésű bizalomvesztésre, mint felmentési okra; az egyoldalú kinevezés módosítással gyakorlatilag kikényszeríthető felmentésre, vagy a csoportos létszámcsökkentés „fellazított” szabályaira).

A második kifogást érintően, az Alkotmánybíróság az üzemi tanács és a szakszervezet eltérő funkciójából indult ki. (Mivel a felügyelő bizottsági küldöttekre a [Polgári Törvénykönyv](#) vonatkozik, az eltérő jogszabályok hatálya alá tartozás miatt ezen érdekképviseleti formával a határozat még csak nem is foglalkozott.) A testület – helyesen – levezette a két érdekképviseleti szerv eltérő szervezeti hátterét, jogállását és funkcióját, ezért megállapította, hogy a két szervtípusban tevékenykedő személyek nincsenek összehasonlítható helyzetben. Ezért aztán nem alkotmányos követelmény, hogy a két személyi körre azonos védelmi szabályok vonatkozzanak.

Az Alkotmánybíróság itt megállhatott volna. Levezetése végén azonban azt is hozzátette, hogy a „miután rögzítette a két külön csoportba tartozó személy mögötti szervezet jogi és funkcionális különbségét, a szabályozásbeli eltérés indokát észszerűnek minősítette”. Ez a megállapítás szembe megy a testület saját (a jelen határozatban is hivatkozott) gyakorlatával. A különbségtétel észszerűsége ugyanis csak akkor

vizsgálódó, ha már megállapítást nyert, hogy a vizsgált személyi kör összehasonlítható helyzetben van. Mivel az Alkotmánybíróság szerint az üzemi tanács tagja és a szakszervezeti tisztségviselő nem alkotnak homogén csoportot, a különbségtétel indokát már egyáltalán nem is kellett volna vizsgálni.

Kommentár a munka törvénykönyvéhez 2017

Az új kiadás feldolgozza a **munka törvénykönyve** időközben bekövetkezett **módosításait**, és a **Kúria jogalkalmazási tevékenységét**. Részletesen áttekinti a **Ptk. munkajogban is alkalmazandó rendelkezéseit**, valamint tárgyalja a régi Pp. hatályban lévő és **az új Pp. 2018-tól alkalmazandó munkajoggal kapcsolatos szabályait**.

[Megrendelés >>](#)

Ráadásul, meggyőződésem szerint, ha felvetjük a különbségtétel indokának kérdését, akkor azt kellene megállapítanunk, hogy az nyilvánvalóan ésszerűtlen. Nem látom be ugyanis, miért éppen a szakszervezet vezetőit illesse meg gyengébb védelem, amikor – a határozatban is levezetett funkcióbeli különbség miatt – éppen e személyi kör kerülhet sokkal élesebb konfliktusba a munkáltatóval, mint az elsősorban konzultatív, véleményezési jogokkal felruházott üzemi tanács. Sokkal inkább elmérgesedhet a viszony a bértárgyalásokat lefolytató, a kollektív szerződést megkötő, és ennek érdekében akár sztrájkot szervező szakszervezettel, mint bármely más munkavállalói érdekképviselettel. Ha tehát ésszerű különbséget képzelünk el az egyes érdekképviseleti szereplők között, akkor annak éppen hogy a szakszervezet prominens személyeit kellene jobban védenie, egyebek mellett a munkaviszony helyreállításának lehetővé tételével, a jogellenes megszüntetés körülményeitől függetlenül.

Összegezve tehát az Alkotmánybíróság nem tudta orvosolni a szakszervezeti tisztségviselők védelmével kapcsolatos szabályozási anomáliákat. Meglátásom szerint azonban a jogalkotónak mindenképpen indokolt a szakszervezeti tisztségviselőket azonosan kezelnie a többi érdekképviseleti szereplővel a jogellenes munkaviszony megszüntetés szankciói vonatkozásában.

Kapcsolódó cikkek



**A munkavis...
előző**
Az **cikkünkben** azt
vizsgáltuk, milyen aggályokkal
jár, hogy bizonyos esetek...



**Munkaviszony
helyreállít...**
A jogellenes munkaviszony
megszüntetés azzal járhat,
hogy a bíróság a munkavállaló
további foglalkoztatására k...