

ÉRDEKKÉPVISELETI SZERVEZETEK TEVÉKENYSÉGÉNEK JOGSZABÁLYI HÁTTERE

Az írásbeli kivonat a MABIE felkérése alapján az érdekképviselési szervek tevékenységének munkajogi kereteit adó jogszabályi tájékoztatásról szóló előadás alapján készült.

I. BEVEZETÉS

Az egyesülési jog gyakorlásának a munkajogban speciális korlátai nincsenek. Az Alaptörvény VIII. cikke tartalmazza a gyülekezési jogra és az egyesülési jogra vonatkozó rendelkezéseket. A VIII. cikk (2) általánosságban fogalmazza meg azt, hogy mindenkinek joga van szabadon szervezeteket létrehozni vagy bármely szervezetbe belépni. Ez az egyesülési jog általános megfogalmazása.

Munkajogi szempontból két okból is fontos ez az általános rendelkezés.

1. Egyrészt azért, mert ebből következik az Alaptörvény VIII. cikk (5) bekezdése, amely külön kiemeli, hogy a szakszervezetek és más érdekképviselési szervek az egyesülési jog alapján szabadon alakulhatnak és tevékenykedhetnek.
2. Másrészt azért is nagyon fontos, mert külön rendelkezést a munkajogi szabályok között csak a szakszervezetekre fogunk találni.

Az egyesülési jog gyakorlása azonban nemcsak attól függ, hogy a munkáltatói vagy a munkavállalói oldalt képviseli-e valaki, hanem attól is, hogy mindezt a gazdasági szférában teszi-e vagy a közszolgálatban. Az alapfogalmak és az általános célok azonosak mindkét szektorban, mégsem azonos módon érvényesülnek. Az egyes jogok érvényesülésének a különbözősége nemcsak az egyes konkrét szakszervezeti jogok esetében fog eltérést jelenteni, hanem akár az egyesülési jogok gyakorlása esetében is. Erre példa a nemzetközi jog értelmezésének problémáját szolgáló a 3268/2017. (X. 19.) AB végzés, amely az ILO vonatkozó dokumentumait vette górcső alá. Az alapvető jogok biztosának AJB-2047/2016. számú eljárását is meg lehet ebben a körben említeni a vonatkozó ILO egyezmények tükrében.

A fentiekre figyelemmel az érdekképviselőket és azok tevékenységi jogait és korlátait a munkajogi oldalról vizsgálja az előadás.

II. ÉRDEKKÉPVISELETI SZERVEZETEK CSOPORTOSÍTÁSA

A munkaerőpiac különböző csoportjai már régen észrevették azt, hogy nagyobb esélyük van érdekeik érvényesítésére, ha nem önálló munkaerőpiaci szereplőként lépnek fel. Ezért először a munkavállalók, majd ennek hatására a munkáltatók is megalkották saját érdekképviselési szervezeteiket. Ezen szervezetek segítik az **érdekek feltárását, képviselését, valamint védelmet** nyújtanak más érdekhordozókkal szemben.

Munkáltatói érdekképviselések: három fő csoportra oszthatók, részben különböző feladatkörökkel:

1. Gazdasági kamarák: kötelező tagság elvén működő közjogi testületek, melyek össz-gazdasági érdekeket képviselve átvesznek feladatokat a vállalatok felett elhelyezkedő bürokráciától, és önkormányzathoz hasonló módon érvényesítik a gazdaság szereplőivel szemben az ebből fakadó feladatokat és kötelezettségeket.

2. Szövetségek: önkéntesség és koalíciós szabadságjog alapján alakulnak. Funkciójuk és irányultságuk kettős. Egyrészt védi a vállalatok gazdasági érdekeit a kormányzattal és a munkavállalókkal (munkavállalói képviselőkkel) szemben, másrészt kifelé védi a tagokat az állam vagy munkavállalók irányában, de ugyanakkor belső koordinációt és szolidaritást testesít meg.
3. Szakmai egyesületek, szakmai kamarák: adott szakmához tartozó szakembereket és szervezeteket fognak össze, hogy jobb eséllyel érvényesíthessék a sajátos szakmai érdekeket, célokat.

A kamarák, szövetségek funkcionálisan és/vagy területileg differenciált egységekbe integrálódnak. Így lehetnek: szakmai-ágazati, területi, vegyes (szakmai és területi alapon integrálódó) érdekképviselői tömörülések.

Munkavállalói érdekképviselők

1. Szakszervezetek: az egyesülési törvény alapján önkéntes és hosszú távra létesített munkavállaló érdekszövetségek, melyek létrehozásának célja tagjaik szociális helyzetének, munkafeltételeinek megóvása és javítása. A szakszervezeti szerveződésnek lehetnek horizontális és vertikális szintjei. A horizontális szinten fellelhetünk: szakmai, ágazati, és egyéb (pl. fehér-és kékgalléros, politikai–világnézeti kötődésű) szakszervezeti tömörüléseket.
2. Munkavállalói kamarák: az európai gyakorlatban ritkábban előforduló közjogi intézmény (pl. Ausztria). Kötelező tagságra épül (ez elsősorban a gazdasági szférára vonatkozik, és a közalkalmazottak ez alól felmenthetők). Széles körű jogosítványaival és részvételével jelentős hatást gyakorolhat a gazdasági és munkaerőpiaci folyamatokra. Magyarországon kötelező a kamarai tagság a jogászoknak és orvosoknak.
3. **Egyesületek:** önkéntes tagsággal, társadalmi szervezetként működnek. Céljuk: szervezett fórumot teremteni az adott társadalmi réteg aktuális problémáinak megvitatására és ezek képviselőit a különböző társadalmi, gazdasági vagy államigazgatási szinteken (lobby szervezetként működhetnek, akciókat szerveznek, közvéleményt befolyásolnak).

Egyéb érdekképviselő: A közbeszerzési eljárásokban ajánlattevőként vagy ajánlatkérőként szereplők érdekeit képviselő szervezet a Közbeszerzési Hatóság keretében működő Tanács.

III. A MABIE ÉRDEKKÉPVISELŐI TEVÉKENYSÉGÉRE VONATKOZÓ JOGFORRÁSOK:

1. Alaptörvény,
2. Az egyesülési jogról, a közhasznú jogállásról, valamint a civil szervezetek működéséről és támogatásáról szóló 2011. évi CLXXV. törvény (Ectv.),
3. Az egyesülési jogról, a közhasznú jogállásról, valamint a civil szervezetek bírósági nyilvántartásáról és az ezzel összefüggő eljárási szabályokról szóló 2011. évi CLXXXI. törvény (Cnytv.) és
4. A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (Ptk.)
5. A sztrájkokról szóló 1989. évi VII. törvény (Sztrájkvt.)
6. A bírák jogállásáról és javadalmazásáról szóló 2011. évi CLXII. törvény (Bjt.)
7. A bíróságok szervezetéről és igazgatásáról szóló 2011. évi CLXI. törvény (Bsz.)
8. A munka törvénykönyvéről szóló - 2012. évi I. törvény (Mt.)
9. Az Országos Bírósági Hivatal Szervezeti és Működési Szabályzatáról szóló 11/2013. (XII. 31.) OBH utasítás

10. A bíróságok igazgatásáról rendelkező szabályzatról szóló 6/2015. (XI. 30.) OBH utasítás
11. A bíróságok és az Országos Bírósági Hivatal gazdálkodásáról szóló szabályzatról szóló 5/2013. (VI. 25.) OBH utasítás
12. Az igazságügyi alkalmazottak teljesítményértékeléséről szóló 10/2018. (XII. 19.) OBH utasítás
13. 10/2018. (XII. 19.) OBH utasítás
14. Az igazságügyi alkalmazottak vagyonyilatkozat-tételéről, átadásáról, őrzéséről, nyilvántartásáról, valamint az abban foglalt személyes adatok védelméről szóló 10/2018. (XII. 19.) OBH utasítás
15. Az ítélőtáblák és a törvényszékek által használt gépjárművek üzemeltetéséről és használatáról szóló 7/2021. (XII. 15.) OBH elnöki ajánlás
16. A talár viseléséről, valamint az ülnökök, a jegyzőkönyvvezetők és az eljárási cselekményt végző bírósági titkárok öltözködési szabályairól szóló szabályzatról szóló 9/2012. (V. 8.) OBH utasítás
17. az egyes szervezeti egységek SZMSZ-ei

Ptk. MÁSODIK RÉSZ VII. CÍM 3:63. §-tól meghatározott szabály alapján az egyesület a tagok

- közös,
- tartós,
- alapszabályban meghatározott céljának
- folyamatos megvalósítására létesített,
- nyilvántartott tagsággal rendelkező jogi személy, amely
- nem alapítható gazdasági tevékenység céljára,
- azonban az egyesületi cél megvalósításával közvetlenül összefüggő gazdasági tevékenység végzésére jogosult,
- vagyonát nem oszthatja fel tagjai között, és
- a tagok részére nyereséget nem juttathat.

Az egyesület (régies szóval egylet) olyan civil szervezet, amely a tagok közös, tartós, **alapszabályban** meghatározott céljának folyamatos megvalósítására létesített, nyilvántartott tagsággal rendelkező jogi személy. Alapszabálya az egyesület valamely szervezeti egységét jogi személlyé nyilváníthatja. Az egyesület a bírósági nyilvántartásba vételével jön létre.

IV. EGYESÜLET/ SZAKSZERVEZET

A szakszervezetek civil szervezeti oldalról szemlélve egyesületnek minősülnek. Jellemzően bonyolultabb szervezeti felépítéssel, alapszervezetekkel, küldöttgyűléssel, többféle tisztségviselővel rendelkeznek, mint az átlagos egyesületek. Az önkéntes társadalmi szervezet minősítését nem az elnevezése, hanem az alapszabályában meghatározott célja minősíti (BH1992. 499.) Ezt erősíti meg a gazdasági, szociális és kulturális jogokról szóló, 1966. december 16-i nemzetközi egyezségokmány - amelyet az 1976. évi 9. törvényerejű rendelet erősített meg, és hirdetett ki -, mely 8. cikkének 1. pontjában rendelkezik a szakszervezeti szabadságról, valamint az 1948. évi 87. ILO Egyezmény 10. cikke, melynek értelmében „a munkavállalói érdekképviseleti szervezeten (szakszervezeten) a munkavállalók minden olyan szervezetét érteni kell, amelynek célja a munkavállalók érdekeinek előmozdítása és védelme”.

A szakszervezet Mt. szerinti követelménye, hogy

1. célja a tagok szociális és gazdasági érdekeinek feltérképezésén túl, azok képviselete és védelme, valamint, hogy

2. az adott munkáltatónál képvisellel rendelkezzenek. Akkor rendelkezik a munkáltatónál képviseleti jogosultsággal a szervezet, ha

- az alapszabályában feltüntette, hogy a munkáltatónál a képviseletre jogosító szervet működtet, vagy
- az alapszabályában meghatározta, hogy a munkáltatónál a képviseletére jogosult tisztségviselővel rendelkezik (BH2022. 53.)

Mt. 270. § (1) Az e törvényben a szakszervezet számára biztosított jogok a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezetet illetik meg.

(2) E törvény alkalmazásában

- a) szakszervezet a munkavállalók minden olyan szervezete, amelynek elsődleges célja a munkavállalók munkaviszonnyal kapcsolatos érdekeinek előmozdítása és megvédése,
- b) a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet, amelyik alapszabályja szerint a munkáltatónál képviseletére jogosult szervet működtet, vagy tisztségviselővel rendelkezik.

Ez azt jelenti, hogy az Mt. szabályai alapján kizárólag a képvisellel rendelkező szakszervezet vezető tisztségviselőit illetik meg jogosultságok az érdekképviseleti tevékenység gyakorlása körében.

A Bjt. 222. §-a utaló szabálya alapján alkalmazni kell az Mt. 270. §-át, 271. §-át, 272. § (2)–(9) bekezdését, 274. § (1) bekezdésének első fordulatát, valamint (2)–(5) bekezdését, 275. §-át és az Mt. 232–234. §-át az üzemi tanácsra vonatkozó rendelkezések kivételével.

A munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezeti vezető tisztségviselőket megillető jogosultságok alapja, hogy a munkáltatót tájékoztatni kell a képviseletére jogosultról, valamint a tisztségviselő személyéről. A fentiek alapján e munkavállalókat az alábbi jogosultságok illetik meg:

- információvédelem,
- tájékoztatást a munkáltatónál közzétegyen,
- tájékoztatást kérjen a munkáltatótól a munkaviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatban,
- tervezett intézkedéssel kapcsolatos véleményt közölhet,
- képviselhet,
- helyiséghasználat,
- munkaidőkedvezmény: 2 fő után havi 1 óra,

Mt. 232. § A munkáltató, az üzemi tanács, a szakszervezet köteles egymást írásban tájékoztatni a képviseletére jogosult, valamint a tisztségviselő személyéről.

Mt. 234. § 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 szakszervezet nevében vagy érdekében eljáró személy olyan tény, információt, megoldást vagy adatot, amelyet a munkáltató jogos gazdasági érdekei, vagy működése védelmében kifejezetten bizalmasan vagy üzleti titokként való kezelésre történő utalással hozott tudomására, semmilyen módon nem hozhatja nyilvánosságra és azt az e törvényben meghatározott célok elérésén kívüli tevékenységben semmilyen módon nem használhatja fel.

A tevékenysége során tudomására jutott információkat csak a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek veszélyeztetése vagy a személyiségi jogok megsértése nélkül hozhatja nyilvánosságra.

Az érdekképviselési tevékenység körében a munkáltató részére tilalmat állít fel a jogszabály:
Mt. 271. § (1) A munkáltató nem követelheti, hogy a munkavállaló szakszervezethez való tartozásáról nyilatkozzék.

(2) A munkavállaló alkalmazását nem lehet attól függővé tenni, hogy tagja-e valamely szakszervezetnek, megszűnteti-e korábbi szakszervezeti tagságát, vagy vállalja-e a munkáltató által megjelölt szakszervezetbe történő belépést.

(3) Szakszervezethez való tartozása vagy szakszervezeti tevékenysége miatt tilos a munkavállaló munkaviszonyát megszüntetni vagy a munkavállalót más módon megkülönböztetni.

(4) Nem lehet jogosultságot vagy juttatást valamely szakszervezethez való tartozástól vagy az attól való távolmaradástól függővé tenni.

Az igazságszolgálati szerveknél működő szakszervezeteknek nincs Kollektív szerződéskötési jogosultsága, mert az illetmény államilag meghatározott protokoll keretek között zajlik. Mt. 272. § (1) A szakszervezet az e törvényben meghatározott szabályok szerint jogosult kollektív szerződést kötni.

Mt. 272. § (2) A szakszervezet jogosult a munkavállalókat a munkaügyi kapcsolatokkal vagy a munkaviszonnyal összefüggő kérdésekben tájékoztatni.

(3) A munkáltató – a szakszervezettel egyeztetve – biztosítja annak lehetőségét, hogy a szakszervezet a tevékenységével kapcsolatos tájékoztatást a munkáltatónál közzétegye.

(4) A szakszervezet a munkáltatótól a munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatban tájékoztatást kérhet.

(5) A szakszervezet jogosult a munkáltatói intézkedéssel (döntéssel) vagy annak tervezetével kapcsolatos véleményét a munkáltatóval közölni, ezzel összefüggésben konzultációt kezdeményezni.

(6) A szakszervezet joga, hogy a munkavállalókat a munkáltatóval vagy ennek érdek-képviselési szervezetével szemben anyagi, szociális, valamint élet- és munkakörülményeiket érintő jogaikkal és kötelezettségeikkel kapcsolatban képviselje.

(7) A szakszervezet jogosult a tagját – meghatalmazás alapján – gazdasági és szociális érdekeinek védelme céljából bíróság, hatóság és egyéb szervek előtt képviselni.

(8) A szakszervezet – a munkáltatóval történt megállapodás szerint – jogosult arra, hogy munkaidő után vagy munkaidőben a munkáltató helyiségeit érdek-képviselési tevékenysége céljából használhassa.

(9) a munkáltató a szakszervezeti tagdíj levonásáért és a szakszervezet részére történő átutalásáért ellenértéket nem követelhet.

274. § (1) a munkavállalót szakszervezeti érdek-képviselési tevékenységének ellátása érdekében munkaidő-kedvezmény illeti meg.

(2) Az (1) bekezdés alapján naptári évenként igénybe vehető összes munkaidő-kedvezmény a munkáltatóval munkaviszonyban álló minden két szakszervezeti tag után havi egy óra. Az igénybe vehető munkaidő-kedvezményt a szakszervezet január elsejei taglétszáma alapján kell meghatározni.

(3) A munkaidő-kedvezményt a szakszervezet által megjelölt munkavállaló veheti igénybe. A szakszervezet a munkáltatónak a munkaidő-kedvezmény igénybevételét – előre nem látható, halasztást nem tűrő és rendkívül indokolt esetet kivéve – legalább öt nappal korábban köteles bejelenteni.

(4) A munkaidő-kedvezmény a tárgyév végéig vehető igénybe. A munkaidő-kedvezményt megváltani nem lehet.

(5) A munkaidő-kedvezmény, valamint a munkáltatóval való konzultáció tartamára távolléti díj jár.

V. A MUNKAIDŐKEDVEZMÉNY

A szakszervezeti tisztségviselő munkaidő-kedvezményének indoka az, hogy ha a tisztsége folytán nem munkát, hanem szakszervezeti tevékenységet lát el.

A jogalkotó a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet érdekképviselési tevékenységének biztosítására a munkavállalóknak munkaidő-kedvezményt biztosít.

1. A munkaidő-kedvezményt a szakszervezet által megjelölt munkavállaló veheti igénybe. Azt, hogy konkrétan mely munkavállalók és milyen időtartamra részesülhetnek munkaidő-kedvezményben, a szakszervezet jogosult meghatározni.
2. Minden két szakszervezeti tag után havi 1 óra munkaidő-kedvezmény jár. Az igénybe vehető munkaidő-kedvezmény mértékét a szakszervezet január 1-jei taglétszáma alapján kell meghatározni.
3. A munkaidő-kedvezmény nem akadályozhatja a munkáltató szervezetének rendeltetésszerű működését. Ennek megfelelően
 - a munkából való távolmaradást be kell jelenteni, másrésztől
 - ez az időkedvezmény célhoz kötött, amennyiben kizárólag érdekképviselési tevékenység céljára lehet felhasználni.

A bírói joggyakorlat alapján a munkaidő-kedvezmény nem közvetlenül, hanem a szakszervezet rendelkezése alapján, a szakszervezeten keresztül illeti meg a szakszervezeti tisztségviselőket. Ennek megfelelően a munkavállaló nem kifogásolhatja közvetlenül a munkaidő-kedvezmény mértékének meghatározásával kapcsolatos munkáltatói intézkedést (BH2014. 345.).

Lényeges rendelkezés, hogy - összhangban jó néhány európai ország gyakorlatával - a munkaidő-kedvezmény időtartamára a tisztségviselőt díjazás, mégpedig távolléti díj illeti meg. A távolléti díj számításának szabályait az Mt. 148-152. §-ai tartalmazzák. A

munkaidő-kedvezmény felhasználásának is meg kell felelnie a rendeltetésszerű joggyakorlás általános követelményének. Konkrét esetben a szakszervezet tizenöt szakszervezeti tisztviselő számára kért munkaidő-kedvezményt, ezt azonban olyan módon tette, hogy az idő rövidege miatt az érintettek szolgálati beosztásának átszervezése már nem volt megoldható úgy, hogy a munkáltató zavartalan működése biztosított legyen, továbbá a szolgálati érdek ne sérüljön. A rendvédelmi tevékenységet végző munkáltató speciális működését és alapvető feladata ellátását figyelmen kívül hagyó joggyakorlás nem volt rendeltetésszerű [a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. törvény 5. § (1) bek., 27. § (2) bek., 32. § (2) bek., BH2002. 456., BH2013. 78.].

A hatályos szabály pontosítja a munkából történő távolmaradás bejelentésének szabályait. A távolmaradást öt nappal korábban be kell jelenteni. Ez a kötelezettség nem a munkavállalót, hanem a szakszervezetet terheli. Az igénybevételt öt nappal megelőző bejelentési kötelezettség alól a szakszervezet csak „előre nem látható, halasztást nem tűrő és rendkívül indokolt” esetben mentesülhet. Lényeges rendelkezés továbbá, hogy ezt a munkaidő-kedvezményt csak a tárgyév végéig lehet igénybe venni. Ebből a jogalkotói megoldásból a gyakorlatban az a probléma adódik, hogy a ki nem adott munkaidő-kedvezmény iránti igényt a szakszervezet miként érvényesítheti, hiszen arra nincs mód, hogy a tárgyévben (jogellenesen) ki nem adott munkaidő-kedvezmény későbbi kiadására kötelezze a bíróság a munkáltatót. A szakszervezet számára nehézséget okozhat az öt ért kár bizonyítása is (gyakorta nem is keletkezik vagyoni kára). Kézenfekvő volna ezekben az esetekben a jogalap nélküli gazdagodás (Ptk. 6:579-6:582. §) szabályainak alkalmazása, ám bírói gyakorlatunk ez ideig nem foglalt állást ebben a kérdésben, illetve a jogalap nélküli gazdagodás szabályai munkajogban való egyáltaláni alkalmazásának kérdésében sem. A további bírói gyakorlatra vár a jogellenesen ki nem adott munkaidő-kedvezmény jogkövetkezményeinek kialakítása.

További munkaidőkedvezményt jelent a felek közötti megállapodás. A Bjt. 222. § (1) bekezdése alapján az Mt. 146. § (6) A munkavállalót, ha a munkáltató hozzájárulása alapján mentesül a rendelkezésre állási kötelessége alól, a megállapodásuk szerint illeti meg díjazás.

Bjt. 168/A. § (1) A bírót az illetménye illeti meg a következő távollétek idejére is:

d) ha e törvény munkavégzés nélkül illetmény fizetését annak mértéke meghatározása nélkül írja elő.

Ez azt jelenti, hogy a munkavállaló munka-jogviszonybeli teljesítési kötelezettsége alól számos esetben maga a törvény (vagy munkajogviszonyra vonatkozó más szabály) mentesíti a munkavállalót. Magától értetődő, hogy az Mt. nem korlátozza a felek olyan megállapodásának a lehetőségét, amely a munkavállaló teljesítési kötelezettsége alóli mentesítésre irányul megállapodás húzódik meg, amely a felek kölcsönös és egybehangzó jognyilatkozatával jön létre. Ezekben a tényállásokban a munkavállaló díjazásra csak abban az esetben jogosult, ha a megállapodás erre is kiterjed.

VI. TEVÉKENYSÉGI JOGOSULTSÁGOK ÉS KORLÁTOK

Az Alaptörvény alapján az érdekképviselői szervezeteket – többek között -

1. egyesülési jog,
2. gyülekezési jog és
3. a véleménynyilvánítás szabadsága illeti meg.

Az Alaptörvény VIII. cikk

(1) Mindenkinek joga van a békés gyülekezéshez.

(2) Mindenkinek joga van szervezeteket létrehozni, és joga van szervezetekhez csatlakozni.

(5) Szakszervezetek és más érdek-képviselői szervezetek az egyesülési jog alapján szabadon alakulhatnak és tevékenykedhetnek.

Az Alaptörvény IX. cikk

(1) Mindenkinek joga van a véleménynyilvánítás szabadságához.

(4) A véleménynyilvánítás szabadságának a gyakorlása nem irányulhat mások emberi méltóságának a megsértésére.

E jogok gyakorlása azonban nem korlát nélküli, az egyes társadalmi szervezetekre különös rendelkezések érvényesek.

A Sztrájktv

3. § (2) bekezdése kimondja, hogy nincs helye sztrájknak az igazságszolgáltatási szerveknél és általános szabályként akkor,

(3) Nincs helye sztrájknak, ha az az életet, az egészséget, a testi épséget vagy a környezetet közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné, vagy elemi kár elhárítását gátolná.

Emellett az Mt. általános magatartási követelményeit is figyelembe kell venni.

Mt. 6. § (1) A munkaszerződés teljesítése során – kivéve, ha törvény eltérő követelményt ír elő – úgy kell eljárni, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.

(2) 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.

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

(2) A munkavállaló munkaidején kívül sem tanúsíthat olyan magatartást, amely – különösen a munkavállaló munkakörének jellege, a munkáltató szervezetében elfoglalt helye alapján – közvetlenül és ténylegesen alkalmas munkáltatója jó hírnevének, jogos gazdasági érdekének vagy a munkaviszony céljának veszélyeztetésére. A munkavállaló magatartása a 9. § (2) bekezdésében foglaltak szerint korlátozható.

(3) A munkavállaló véleménynyilvánításhoz való jogát a munkáltató jó hírnevét, jogos gazdasági és szervezeti érdekeit súlyosan sértő vagy veszélyeztető módon nem gyakorolhatja.

(4) A munkavállaló köteles a munkája során tudomására jutott üzleti titkot megőrizni. Ezen túlmenően sem közölhet illetéktelen személlyel olyan adatot, amely munkaköre betöltésével összefüggésben jutott a tudomására, és amelynek közlése a munkáltatóra vagy más személyre hátrányos következménnyel járhat. A titoktartás nem terjed ki a közérdekű adatok nyilvánosságára és a közérdekből nyilvános adatra vonatkozó, törvényben meghatározott adatszolgáltatási és tájékoztatási kötelezettségre.

A bíró jogait – többek között – meghatározza a

Bjt. 35. § (4) bekezdése: A bírót hivatása méltóságának és felelőssége súlyának megfelelő, függetlenségét biztosító javadalmazás illeti meg. Amellyel párhuzamosan korlátok is megjelennek törvényi szinten.

Bjt. 36. § (1) A bíró hivatását esküjéhez hűen köteles gyakorolni, igazságszolgáltatási feladatainak teljesítését nem tagadhatja meg, a rábízott ügyekben folyamatosan, lelkiismeretesen köteles eljárni.

Bjt. 37. § (1) A bíró köteles a minősített adatot szolgálati viszonya alatt és annak megszűnése után is megőrizni, a titoktartás alól csak törvényben meghatározott szerv adhat felmentést.

(2) A bíró köteles a tisztségéhez méltó, kifogástalan magatartást tanúsítani és tartózkodni minden olyan megnyilvánulástól, amely a bírósági eljárásba vetett bizalmat vagy a bíróság tekintélyét csorbítaná.

(3) A bíró a rábízott ügyet annak munkaigényessége és az eljárás sajátosságai által meghatározott ésszerű határidőn belül köteles elbírálni.

(5) A bíró a bírói szolgálati viszony keretében köteles a bírósági vezető törvényen alapuló és az ítélezés érdemét nem érintő igazgatási intézkedéseit teljesíteni és azok érvényesülését elősegíteni.

Bjt. 39. § (1) A bírák nem lehetnek tagjai pártnak, és politikai tevékenységet nem folytathatnak.

A fenti kötelezettségek megsértése esetén a bíró felelősségre vonható a munkáltatói jogkörgyakorló eljárásindítása alapján fegyelmi eljárás keretében, amelyből keletkező a fegyelmi és az ezzel összefüggő kártérítési és személyiségi jogsértés miatti jogvitát [Bjt. 101. §, 131. § (1) bekezdés, Bszi. 137. § (2) bekezdés] a szolgálati bíróság vizsgálja felül a munkaügyi bíróságot megelőzően. A Budapest területén működő ítélőtábla mellett eljáró elsőfokú szolgálati bíróság és a Kúria mellett eljáró másodfokú szolgálati bíróság.

A munkáltatói jogkört gyakorló személy:

Bjt. 99. § (1) Ha e törvény másként nem rendelkezik, a bírák tekintetében a munkáltatói jogkört

- a) a kinevezési jogkörébe tartozó vezetők esetében az OBH elnöke,
- b) a kúriai bíró esetében a Kúria elnöke,
- c) az ítélőtáblai bíró esetében az ítélőtábla elnöke,
- d) a törvényszéki, valamint a járásbírói bíró esetében a törvényszék elnöke gyakorolja.

(2) A munkáltatói jogkör gyakorlását törvényben külön nem nevesített esetekben

- a) az OBH elnöke a bíró helyettesére,
- b) a törvényszék elnöke a járásbírói bírók tekintetében a járásbíró elnökére – a bíró értékelésének elrendelése kivételével – írásban átruházhatja.

A fegyelmi vétség tartalma:

Bjt. 105. § Fegyelmi vétséget követ el a bíró, ha vétkesen

- a) a szolgálati viszonyával kapcsolatos kötelezettségeit megszegi, vagy
- b) az életmódjával, magatartásával a bírói hivatás tekintélyét sérti vagy veszélyezteti.

VII. TÉTELES JOGI NORMÁK AZ ÉRDEKKÉPVISELETEK JOGGYAKORLÁS BIZTOSÍTÁSÁNAK TARTALMÁRA

Mindezek alapján az igazságszolgáltatási rendszeren belül is tételes jogi normák születtek, melynek alaptézise, hogy **az OBH elnöke, a Kúria elnöke és a bíróság elnöke** biztosítja az érdekképviseltek jogainak gyakorlását, ez a fenti személyek **törvényi kötelessége**.

A tételes jogi normák azonban nem teljeskörűek, a felmerült események lapján tartalmaznak rendelkezéseket az alábbiak szerint:

Bszi. 76. § (3) bekezdése szerint az OBH elnöke a bíróságok költségvetésével kapcsolatos feladatkörében

f) az érdekképviselési szervekkel együttműködve meghatározza a cafetéria-juttatás éves összegét, és

g) az érdekképviselési szervekkel együttműködve, valamint az OBT egyetértésével megállapítja a bírák jogállásáról és javadalmazásáról szóló 2011. évi CLXII. törvény 189. § (1) és (2) bekezdése szerinti egyéb juttatások részletes feltételeit és mértékét.

(9) Az OBH elnöke egyéb feladatkörében

c) biztosítja az érdekképviselési szervek jogainak gyakorlását.

Bszi. 117. § (1) bekezdés m) a Kúria elnöke biztosítja az érdekképviseltek jogainak gyakorlását, a 119. § i) pont alapján a bíróság elnöke biztosítja az érdekképviseltek jogainak gyakorlását.

Az Országos Bírói Tanács új Szervezeti és Működési Szabályzatának elfogadásáról szóló 93/2021. (XI. 3.) határozat tartalmazza, hogy a különböző érdekképviselési szervek véleményének megjelenítését garantálja, hogy az OBT ülésén az OBT elnöke által meghívott érdekképviselési szerv képviselője is részt vesz.

11/2013. (XII. 31.) OBH utasítás 4.§ (4) bekezdés f) és g) pontjai alapján az OBH elnöke a bíróságok költségvetésével kapcsolatos feladatkörében:

f) az érdekképviselési szervekkel együttműködve meghatározza a cafetéria-juttatás éves összegét,

g) az érdekképviselési szervekkel együttműködve megállapítja az egyéb juttatások részletes feltételeit és mértékét.

A fenti utasítás 4. § (10) bekezdés c) pontja alapján az OBH elnöke egyéb feladatkörében biztosítja az érdekképviselési szervek jogainak gyakorlását.

6/2015. (XI. 30.) OBH utasítás szerint az OBH elnökének igazgatási tevékenysége alapján 9. § (1) az OBH elnöke c) megkeres hatóságokat, más hivatásrendeket, érdekképviseltek, egyéb szervezeteket.

Az ítélőtábla, a törvényszék elnökének szabályzatalkotási tárgykörei és egyéb igazgatási eszközök, az eljárás folyamata körében 33. § (1) Az ítélőtábla és a törvényszék elnöke:

e) megkeres hatóságokat, érdekképviseltek, egyéb szervezetet, szervezeteket.

A fenti utasítás 144. § (1) Az ítélőtábla és a törvényszék elnöke jelen utasítás szerint biztosítja az érdekképviseltek részvételét a vezetői értekezleteken.

(2) A bíróság elnöke rendszeres kapcsolatot tart az érdekképviseltek képviselőivel.

Az igazgatás nyilvánossága körében a vezetők információs feladatai 149. § (1) bekezdés szerint az **információátadás** fajtái különösen: a jelentés, a tájékoztatás, a jelzés, az értekezleti rendszer, a bíróságoknak az érdekképviseltekkel, a hivatásrendekkel, külső szervezetekkel fennálló és a nemzetközi kapcsolatai.

10/2018. (XII. 19.) OBH utasítás a teljesítményértékelés eredményének közlése körében előírja, hogy 9. § (5) A teljesítményértékelésben közreműködött az értékelő megbeszélésre meg kell hívni. A teljesítményértékelt kérésére az értékelő megbeszélésre meg kell hívni az igazságügyi szervnél működő érdekképviselői szerv képviselőjét, aki az értékelő megbeszélésen észrevételt tehet. A teljesítményértékelő megbeszélés eredményét a 13. melléklet szerinti feljegyzésben kell rögzíteni. A feljegyzés egy másolati példányát az értékelő megbeszélés napján a teljesítményértékelt részére át kell adni, aki ennek megtörténtét a feljegyzés eredeti példányán az átvétel dátumának feltüntetése mellett aláírásával igazolja.

5/2013. (VI. 25.) OBH utasítás szerint az irányító szerv hatáskörére vonatkozóan 67. § (1) Az OBH elnökének a bíróságok költségvetésével kapcsolatos hatásköre a Bszi. 76. § (3) bekezdés a)–g) pontjában foglaltak alapján kiterjed különösen f) az intézmények teljesítményhez kötött jutalmazási keretének, az érdekképviselői szervekkel együttműködve a cafetéria-juttatás éves összegének és az egyéb juttatások részletes feltételeinek és mértékének meghatározására,

A fenti utasítás kimondja, hogy 4. § (1) Nem minősül kiküldetésnek, ha a bíró saját kezdeményezésére, a munkáltatói jogkör gyakorlójának engedélyével, de nem a munkáltatói jogkör gyakorlójának utasítására, a szolgálati és lakóhelyén kívüli helyen különösen b) szakmai jellegű rendezvényen (pl. a Magyar Jogász Egylet, a Magyar Kriminológiai Társaság, a bírói egyesületek, érdekképviselői szervezetek rendezvényein) vesz részt.

Az OBH elnökének jogköre körében az utasítás alapján 7. § (1) Az érdekképviselői szervekkel együttműködve meghatározza a – cafetéria-juttatásáról szóló szabályok szerint – cafetéria-juttatás éves összegét és a választható juttatásokat, illetve azok mértékét.

23/2012. (XI. 23.) OBH utasítás 15. § alapján (5) Az őrzésért felelős személy ellenőrzési eljárást folytathat le. A meghallgatáson az őrzésért felelős személy vagy az általa kijelölt vezető, a kötelezett, az érdekképviselő, ennek hiányában a Pp. képviseletre vonatkozó szabályai szerint igénybe vett képviselő, illetve a jegyzőkönyvvezető lehet jelen.

24/2012. (XI. 23.) OBH utasítás esetében a vagyongyarapodási vizsgálat kezdeményezését megelőző meghallgatás körében a 15. § (5) Az őrzésért felelős személy ellenőrzési eljárást folytathat le. A meghallgatáson az őrzésért felelős személy vagy az általa kijelölt vezető, a kötelezett, az érdekképviselő, ennek hiányában a Pp. képviseletre vonatkozó szabályai szerint igénybe vett képviselő, illetve a jegyzőkönyvvezető lehet jelen.

7/2021. (XII. 15.) OBH elnöki ajánlás 4. §-a szerint üzemi használatú gépjárművek igénybevétele történhet különösen belföldi, külföldi kiküldetéshez, bírói testületi, kollégiumi működés biztosításához, bírósági érdekképviselői tevékenységhez, fogadásokon, rendezvényeken való megjelenéshez, protokoll feladatok teljesítéséhez, szakmai képzések és továbbképzések során, anyag, pénz, áru, hivatalos küldemények szállításához, rendkívüli eseményekkel összefüggő feladatok ellátásához, bírósági eljárás során teljesítendő eljárási cselekményekhez, valamint igazgatási feladatok elvégzéséhez.

VIII. A TALÁR VISELÉSE

Az érdekképviselési tevékenységhez nem szorosan kapcsolódik a bírák laikusok számára is azonnal beazonosítható megjelenését meghatározó talárviselés.

A 9/2012. (V. 8.) OBH utasítás rendelkezik a talár viseléséről. 3. § (5) Tárgyalótermen kívül a hivatásos bíró a talárt csak a tárgyaláshoz közvetlenül kapcsolódó tevékenység (bírószobai épületben a tárgyalóterem megközelítése, iratbeszerzés stb.) során viselheti, mely során köteles az (1) bekezdésben írtakat betartani.

Az utasítás kizárólag a tárgyaláshoz közvetlenül kapcsolódó tevékenység esetén engedélyezi a talár viselését, azonban megengedő szabályt tartalmaz a bíróság megjelölt elnökei számára. 3. § (6) A Kúria, az ítélőtábla és a törvényszék elnöke elrendelheti, hogy a hivatásos bíró meghatározott ünnepi eseményen – így különösen bírói eskütétel, kitüntetés átadása, teljes ülés, összbírói értekezlet, törvényszéki bírói beosztási okirat átadása alkalmával – talárban jelenjen meg.

IX. BÍRÓSÁGI CIVIL SZERVEZETEK:

A bíróságokon a MABIE mellett az alábbi civil szervezetek találhatóak:

1. Bírósági Dolgozók Egymásért Alapítvány 1055 Budapest, Markó utca 16.
2. **Bírósági Dolgozók Szakszervezete 1055 Budapest, Markó utca 16.**
3. Bírósági Végrehajtók és Tisztviselőik Országos Egyesülete 1076 Budapest, Garay tér 20/C. IV. emelet/10.
4. Bírósági Végrehajtókért Alapítvány 1146 Budapest, Cházár András utca 13.
5. Dr. Nánási Illés Alapítvány a Bírósági Dolgozókért 5000 Szolnok, Kossuth út 1.
6. Magyar Választottbírószabványi Egyesület 1126 Budapest, Ugocea utca 4. B. lph.
7. Nyugdíjas Bírósági Dolgozók Alapítványa 4400 Nyíregyháza, Bocskai út 2.
8. Zalai Bírósági Dolgozókért Alapítvány 8900 Zalaegerszeg, Várkör 2.
9. Munkaügyi Bírák Országos Egyesülete 8000 Székesfehérvár, Zichy liget 10.
10. **Magyar Bírói Egyesület 1122 Budapest, Tóth Lőrinc utca 6.**
11. Magyar Közigazgatási Bírák Egyesülete 1055 Budapest, Markó utca 16.
12. Magyar Ülnöki Egyesület 1025 Budapest, Csévi utca 4. /a. I./2.
13. Res Iudicata - Bírák a Társadalmi Tudatosságért Egyesület 2471 Baracska, Széchenyi utca 168.