

Rendhagyó ügyben kellett a Magyar Zeneművészek és Táncművészek Szakszervezetének képviselnie a Magyar Rádió Énekkarának tagjait. A művészek ugyanis szigorú megrovásban részesültek a munkáltatótól azért, mert nem vettek részt egyeztetéseken, miután már lemondtak az Énekkari Tanácsban betöltött pozíciójukról. Első fokon a munkavállalóknak adott igazat a munkai bíróság.

A részletekről dr. Gyimesi László, a Művészeti Szakszervezetek Szövetségének elnöke, a Magyar Zeneművészek és Táncművészek Szakszervezetének főtitkára számolt be. Hozzátette azt is, bízik abban, hogy másodfokon is győzelmet aratnak, s ez az ítélet is arra ösztönzi a munkáltatókat, hogy mindig nagyon óvatosan mérlegeljék a saját utasítási jogaiknak a határait, s ezen ne lépjenek túl.

Győzelem első fokon

A szakszervezet képviselte az MR Énekkarának tagjait

Meglehetősen furcsa történet ez az egész – meséli a művészeti szakszervezet vezetője –, nem egy klasszikus munkaügyi vita. A nézeteltérés tárgya – a mi álláspontunk szerint – nem a munkavégzéssel kapcsolatos ügy. Maga az alaphelyzet elég összetett és komplikált. A MR Énekkaránál működött egy művészeti tanács, Énekkari Tanács néven. Ez a szervezet hol több, hol kevesebb eredménnyel fejtette ki álláspontját a munkáltatónak szakmai kérdésekben. Több ügyben is konzultáltak. De aztán úgy alakult a helyzet, hogy ennek a tanácsnak a tagjai azt tartották helyesnek, hogy nem folytatják ezeket a megbeszéléseket. Nem akarták olyan ügyekhez a nevüket adni, amelyekkel nem értenek egyet. Tájékoztatták erről a munkáltatót, de ezt a munkáltató figyelmen kívül hagyta, és újra és újra megbeszélésre hívta őket. Ekkor már munkavállalóként hívták őket a konzultációkra.

■ Ennek mi értelme van? Ha nem vállalták a tanács képviseletét, akkor értelmetlen velük, mint megválasztott, művészeti testülettel egyeztetni...

Igen, hiszen a tanács ebben az összetételében nem működött. De ugyanarra a feladatra munkavállalóként hívták őket, mintha továbbra is a tanács tagjai lennének... Ők ezeknek a meghívásoknak nem tettek eleget, mondván, hogy egyéneként nem jogosultak arra, hogy véleményt nyilvánítsanak szakmai kérdésekben. A munkáltató azonban úgy ítélte meg, hogy ez munkáltatói utasítás volt, amit nem teljesítettek, ezért elmarasztalta őket. Megrovásban, illetve szigorú megrovásban részesültek

■ Erre a munkáltatónak joga volt?

Arra, hogy megindítsa az eljárást, természetesen megvolt a joga, mert így ítélte meg a kialakult helyzetet. De ez nem jelenti azt, hogy igaza is volt. A megrovást persze fegyelmi eljárás előzte meg, s ennek „eredményeként” születtek meg a munkáltatói elmarasztalások. Az érintettek bírósághoz fordultak, s a perben a szakszervezetünk képviselte őket. A kereset lényege az volt, hogy a munkáltató tévesen ítélte meg a helyzetet, hiszen ez nem munka vagy utasítás megtagadása, hanem a énekkari tanács tagjai az utasítás megtagadásával egy

számukra vállalhatatlan helyzetet akartak elkerülni, ami semmilyen szempontból nem függött össze a munkavégzéssel. A keresetben azt kértük, állapítsa meg a bíróság, hogy ezt ők jogszerűen tették, és indokolatlan a munkáltatói elmarasztalás. A munkáltató ugyanis csak a munkavégzéssel kapcsolatban marasztalhatja el a munkavállalót. Azért nem, mert visszavonul egy speciális, megválasztott tisztségből, és nem akar konzultálni a munkáltatóval. Erre a feladatra a munkavállalókat nem is lehet kötelezni. Az álláspontunk szerint ugyanis ez rendeltetésellenes joggyakorlás. A munkáltató utasítási joga a munkavégzéssel összefüggő, a munkáltatói érdeket szolgáló utasításokra korlátozódik, és ez nem tartozik ebbe a körbe. Így konzultációra kötelezni nem helyénvaló. A bíróság alaposan körbejárta az ügyet, s ítéletében helyt adott a mi keresetünknek. Azt állapította meg, hogy indokolatlanok az elmarasztalások, s valóban a munkavállalók, nem munkavállalókként, hanem egy véleményformáló testület tagjaként voltak meghívva, s ezen nem változtatott az sem, hogy a munkáltató a meghívójában munkavállalónak minősítette őket. Első fokon nekünk lett igazunk, de a Magyar Rádió fellebbezett, így másodfokra megy tovább az ügy. Mi bízunk az első fokú bíróság ítéletében, s abban, hogy ez másodfokon is igazolást nyer. Talán ez az ítélet is arra ösztönzi a munkáltatót, hogy mindig nagyon óvatosan mérlegelje a saját utasítási jogainak a határait, s ezen ne szaladjon túl. Ha másodfokon is nyerünk, akkor ez általánosságban is kedvező lesz, egy olyan ítélet, ami megállapítja az utasítási jog korlátait. A mi szempontunkból pedig elég egyértelmű, hogy mi a rendeltetészerű vagy a rendeltetésellenes joggyakorlat.

■ Precedens értékű lehet az ítélet?

Precedensről a magyar jogrendben nem beszélhetünk, de a gyakorlatban a bíróságok figyelik, hogy hasonló ügyekben milyen bírói ítélet született. Mindig minden jogeset tanulságait értékelnie kell a munkáltatónak, akkor is, ha veszít, akkor is ha nyer. Már egy első fokú ítéleten is érdemes elgondolkodni... Bár ha megfellebbezi a döntést, akkor még nem jutott el az elgondolkodás mélyebb régióiba... R. Zs.