



37. Országos Tudományos Diákköri Konferencia

Állam- és Jogtudományi Szekció

Budapest, 2025. március 24–26.

Rendező intézmény:

Károli Gáspár Református Egyetem

Állam- és Jogtudományi Kar



Állam- és Jog-
tudományi Szekció

Munkaügyi kapcsolatok az észak-amerikai professzionális sportban

Kézirat lezárásának dátuma:

2024. december 11.

Az Állam- és Jogtudományi Szekció felhívásának 1. sz. melléklet 2. pontjának megfelelően nyilatkozom arról, hogy a dolgozat megírása során, annak érdemi tartalmát illetően, nem használtam mesterséges intelligenciával összekapcsolható eszközt.

Tartalom

1	Bevezetés.....	4
2	A négy nagy amerikai sportliga	5
3	Föderális munkajogi háttérszabályozás.....	8
4	A lockout mint munkáltatók gazdasági eszköze	12
5	A profi sportban végbemenő kollektív tárgyalások rövid története	15
6	A profi sportban végbemenő kollektív tárgyalás különleges tulajdonságai.....	17
7	Versenyjog vs. munkajog.....	20
8	A Munkajog és a versenyjog harmonizációja: A nem törvényi munkaügyi mentesség fejlődése a professzionális sportligák jogvitáiban.....	24
9	Összefoglalás.....	33
10	Bibliográfia	39
10.1	Felhasznált szakirodalom	39
10.2	Hivatkozott jogesetek.....	42
10.3	Internetes források.....	43

„Every strike brings me closer to the next home run.”

Babe Ruth, amerikai baseball játékos¹

1 Bevezetés

Jelen dolgozatban a hivatásos sport világában végbemenő kollektív tárgyalásokkal foglalkozom, amelyet hosszú munkaügyi viták periódusai jellemeznek. A sport világában végbemenő tárgyalások számos szempontból a tükörképét adják a más, hagyományos iparágakban végbemenő folyamatnak – azaz a munkavállalók és munkáltatók gazdasági eszközeiket használva, mint például a sztrájk vagy a lockout², próbálnak előnyösebb pozícióba kerülni a tárgyalóasztalnál. A professzionális ligák és a játékosok szakszervezetei viszont olyan egyedi tulajdonságokkal rendelkeznek, amelyek a kollektív tárgyalások szempontjából különleges kihívásokat és jogi problémákat vetnek fel. Mint számos más területe a sportnak a mai világban, a munkaügyi viták és az esetleges munkabeszüntetés is a nagy nyilvánosság rivaldafényében játszódik le. A professzionális sportban történő munkaügyi tárgyalások igazi különlegessége és komplexitása viszont a munkajog és a versenyjog ütközéséből ered, amely a játékosok és tulajdonosok közötti kollektív tárgyalások nagyrészt központi szerepet játszik.

A dolgozat célja, hogy bemutassa a kollektív tárgyalások jellegzetességeit a hivatásos sportligák és játékosaik között a négy nagy észak-amerikai sportligában és megvizsgálja a közelmúltban lezajlott munkaügyi harcokat, valamint a kollektív tárgyalások fejlődését. A dolgozat céljának eléréséhez elengedhetetlen annak bemutatása, hogy a föderális munkaügyi szabályozás céljaival összhangban a kollektív tárgyalások és ahhoz kapcsolódóan a munkaügyi

¹ „Minden ütéssel közelebb kerülök a hazafutáshoz.”

² Az Egyesült Államokban a lockoutok körül folyó vita rávilágít az ország munkaügyi kapcsolatrendszerének átfogó és árnyalt megértésére. Lásd erről: ADDISON, John T. Job Security in the United States: Law, Collective Bargaining, Policy, and Practice. *British journal of industrial relations*, 1986, 24.3; GALLAWAY, Lowell E. The economics of the Right-to-Work controversy. *Southern Economic Journal*, 1966, 310-316; KOCHAN, Thomas; WEINSTEIN, Marc. Recent developments in US industrial relations. *British Journal of Industrial Relations*, 1994, 32.4: 483-504; KOVACH, Kenneth A.; MILLSPAUGH, Peter E. Plant closings: is the american industrial relations system failing?. *Business Horizons*, 1987, 30.2: 44-49; BERTAUX, Nancy; QUENEAU, Herve. The social economics of job security. In: *Forum for Social Economics*. Taylor & Francis Group, 2002. p. 1-19; BRIGGS, Chris. The return of lockouts down under in comparative perspective: Globalization, the state, and employer militancy. *Comparative Political Studies*, 2006, 39.7: 855-879; SHOSS, Mindy K. Job insecurity: An integrative review and agenda for future research. *Journal of management*, 2017, 43.6: 1911-1939.

kapcsolatok egyes területei is bemutatásra kerüljenek. Ennek jelentősége abban áll, hogy az esetjogban általánosságban kialakított elvek a sztrájk, lockout és a döntőbíráskodás körében az amerikai sportolók eszköztárába került, s szívesen éltek ezen fegyverekkel a kollektív tárgyalási folyamat során. Ennek megértéséhez kutatásokat folytattam a sztrájk, lockout és döntőbíráskodás esetjogi megítéléséről és fejlődéséről.

Módszertani szempontból ez a dolgozat a kvalitatív dokumentumelemzés (QDA) módszerét alkalmazza fő módszerként.³

A graduális képzésben a munkaügyi kapcsolatok nem kapnak kellő hangsúlyt, mint sportolót és sportjogi kérdések iránt érdeklődő hallgatót, nagyon foglalkoztat az észak-amerikai ligák munkaügyi kapcsolatai. Sokan fel sem tudjuk fogni, mit is jelent, ha a felek kapcsolatrendszerét nem az egyéni munkaszerződés és a jogszabályok alakítják, hanem a kollektív tudat. Észak-Amerikában a kollektív tárgyalások élnek, a számunkra csak irodalomból ismert tárgyalási technikák a tárgyalási holtpontok elkerülésére valódi tartalommal bírnak.

A kutatás elején az alábbi kutatási kérdések kerültek megfogalmazásra:

1. Milyen szerepe van a sztrájknak és lockoutnak a föderális munkaügyi szabályozásban és a gyakorlatban?
2. Melyek a kollektív tárgyalások jellemzői a hivatásos sportban?
3. Mit jelent a versenyjog és a munkajog közötti konfliktus, ez hogyan érvényesül a négy ligában?

A továbbiakban azt vizsgáljuk meg, hogy kik a játéktér szereplői. A kollektív tárgyalási alkudozás dinamikáját nagymértékben meghatározza az, hogy a ligák nyomást tudnak gyakorolni.

2 A négy nagy amerikai sportliga

A négy nagy amerikai sportliga monopolstátuszban van a sportiparban. Olyan nagy szövetségek, amelyek a tárgyalóasztalnál jelentős eredményeket tudnak elérni, jelentős befolyással rendelkeznek. Pontosan ez az oka annak, hogy a későbbiekben tárgyalt sztrájk,

³ WACH, Elise; WARD, Richard. Learning about qualitative document analysis. 2013.

lockout és döntőbíráskodás eszközöket hatékonyan tudják alkalmazni. Felkészültek. Erősek. Hatékonyak.

A Nemzeti Kosárlabda Szövetség (angolul: National Basketball Association továbbiakban: NBA) egy professzionális kosárlabda liga Észak-Amerikában, ahol a világ legjobb kosárlabdajátékosai versenyeznek minden évben.⁴ Az NBA 1949. augusztus 3-án jött létre amikor az Amerikai Kosárlabda Szövetség (angolul Basketball Association of America, BAA) és a Nemzeti Kosárlabda Bajnokság (angolul: National Basketball League, NBL) összeolvadt.⁵ A Liga később sajátjaként ismerte el a BAA történelmét és alapítását 1946. június 6-ára teszi.⁶ 1976-ban az NBA összeolvadt egy másik konkurens ligával az Amerikai Kosárlabda Szövetséggel (angolul: American Basketball Association, ABA) ezáltal további négy csapat csatlakozott. A játékosok képviselőt a Nemzeti Kosárlabda Szövetség Játékosainak Egyesülete látja el (angolul: National Basketball League Players Association továbbiakban: NBAPA).⁷

A Nemzeti Futball Liga (angolul: National Football League, továbbiakban NFL) egy professzionális amerikai futball liga Észak-Amerikában. Az NFL a nagy észak-amerikai sportligák egyike, és a legmagasabb szintű professzionális amerikai futballt vonultatja fel a világon. Az NFL 1920-ban alakult meg, akkor még Amerikai Hivatásos Futball Szövetség (angolul: American Professional Football Association, APFA) néven, aztán az 1921-es szezont követően keresztelték át Nemzeti Futball Ligára. A bajnokság győztesét először az alapszakaszt követő tabella alapján állapították meg, majd a konkurens Amerikai Futball Ligával (angolul: American Football League, AFL) történő összeolvadást megelőzően 1967-ben tartották meg először a Super Bowl-t, akkor még azért, hogy fény derüljön arra, hogy a két liga bajnokcsapatai közül melyik a jobb. Az 1970-es összeolvadás után is fennmaradt ez a gyakorlat és azóta is februárban, a Super Bowl-al zárul minden NFL szezon. Az NFL játékosait a Nemzeti Futball

⁴ „About NBA” <https://www.nba.com/news/about> (Letöltés ideje: 2024. 11. 15.)

⁵ ["This Date in the NBA: August"](https://www.nba.com/news/history-this-date-in-nba-aug). National Basketball Association (<https://www.nba.com/news/history-this-date-in-nba-aug>) (Letöltés ideje: 2024. 11. 15.)

⁶ ["This Date in the NBA: June"](https://www.nba.com/news/history-this-date-in-nba-june). National Basketball Association. (<https://www.nba.com/news/history-this-date-in-nba-june>) (Letöltés ideje: 2024. 11. 15.)

⁷ <https://nbpa.com/about> (Letöltés ideje: 2024. 11. 15.)

Liga Játékosainak Egyesülete (angolul: National Football Players Association továbbiakban: NFLPA) képviseli.⁸

A Nemzeti Jégkorong Liga (angolul: National Hockey League továbbiakban: NHL) egy professzionális jégkorong bajnokság Észak-Amerikában. A ligában 32 csapat szerepel, 25 az Egyesült Államokból és 7 Kanadából. A csapatok minden szezonban versenybe szállnak a Stanley kupáért (angolul: Stanley Cup) amely a legnagyobb múltú sport trófea Észak-Amerikában. Az NHL is egyike a legnagyobb sportligáknak a kontinensen és a legmagasabb színvonalú jégkorong megmérettetésnek tartják a világon. 1917 november 26-án jött létre Montreálban és azonnal átvette helyét elődjének, a Nemzeti Jégkori Szövetségnek (angolul: National Hockey Association, NHA). A liga először a Stanley kupáért folyó bajnokságok közötti versenyben szerepelt, ám 1926-ra, csődöknek és összeolvadásoknak köszönhetően, az egyedüli jégkorong liga maradt Észak-Amerikában. A Nemzeti Jégkorong Liga játékosait a Nemzeti Jégkorong Liga Játékosainak Egyesülete (angolul: National Hockey League Players Association, továbbiakban: NHLPA) képviseli.⁹

A Major League Baseball (továbbiakban: MLB) egy professzionális baseball liga Észak-Amerikában és a legmagasabban jegyzett baseball liga a világon. Az MLB is része a Big Four jelzővel illetett négy nagy amerikai sportligának, amelyet e fejezet keretei között tárgyalunk. Az MLB két ligát is tömörít magában, egyenként 15, összesen 30 csapattal.¹⁰ Az „idősebbik” a Nemzeti Liga (angolul: National League, NL) 1876-ban alakult meg, a „fiatalabbik” Amerikai Liga (angolul: American League, AL) 1901-ben formálódott meg. Közös történelmük során a két liga konkurált egymással és volt rá példa, hogy a játékosok ligát váltottak, viszont 1903-ban a felek aláírták a Nemzeti Megállapodást (angolul: National Agreement), amely a két liga együttműködéséről szóló dokumentum volt, ezáltal létrehozva a Major League Baseball-t, amely ennek köszönhetően a legidősebb sportliga az egész világon. Ezt követően egészen 2000-ig különálló jogi személyekként funkcionáltak, majd ekkor összeolvadtak véglegesen.¹¹ Az

⁸ <https://nflpa.com/about> (Letöltés ideje: 2024. 11. 15.)

⁹ <https://www.nhlpa.com/the-pa/what-we-do> (Letöltés ideje: 2024. 11. 15.)

¹⁰ „About MLB” <https://www.mlb.com/official-information/about-mlb> (Letöltés ideje: 2024. 11. 15.)

¹¹ „Year In Review: 2000 National League”. Baseball-Almanac.com. (Letöltés ideje: 2024. 11. 15.)

MLB játékosait a Major League Baseball Játékosok egyesülete (Major League Baseball Players Association, továbbiakban: MLBPA) képviseli.¹²

3 Föderális munkajogi háttérszabályozás

A kollektív tárgyalás mögötti jogalkotói szándék az, hogy ösztönözze a munkáltatókat és munkavállalókat egy önkéntes, kormányzati behatástól mentes kollektív szerződés megkötésére.¹³ Ezzel a szándékkal két célt próbál elérni a szövetségi szabályozás: az egyik, hogy a tárgyalások jóhiszeműen menjenek végbe, a másik, hogy a tárgyalóasztalnál mindkét fél engedjen a másiknak. Emiatt tehát a jogalkotó mindkét félnek közel egyenlő tárgyalóerőt biztosít és elősegíti, hogy a felek határozzák meg az egyezségük tartalmát. A munkajogi szabályozás ezt az egyensúlyt úgy biztosítja, hogy felruhazza a munkavállalókat a sztrájk jogával, a munkáltatók pedig kizárhatják alkalmazottaikat a munkavégzés helyéről (erről a későbbiekben a kollektív tárgyalás problémáinak ismertetésekor lesz szó). A sztrájk a munkavállaló joga, amely alapján beszüntetheti a munkát, míg a lockout a munkáltató oldalán lévő egyensúly, amely lehetővé teszi, hogy kizárja munkavállalóit a munkavégzés helyéről. A bíróságok felismerték, hogy ezek a gazdasági eszközök elősegítik az önkéntesen létrejött megállapodásokat a munkáltatók és a szakszervezetek között.¹⁴ Így tehát a kormány dolga mindössze annyi, hogy bíróként lépjen fel a gazdasági küzdelemben.¹⁵ Professor Weistart ezt így magyarázta: a szövetségi munkaügyi irányelvek elfogadják, hogy a szerződési szabadság alapelveinek kell érvényesülnie ezekben a kérdésekben és a felek akaratuk szerint alakítják a megállapodásaikat, s a bíróságok nem térnek ki a szerződés megkötése mögött húzódó szándéokra vagy annak észszerűségére.¹⁶

¹² <https://www.mlbplayers.com/about> (Letöltés ideje: 2024. 11. 15.)

¹³ MCCANN, Michael A. (ed.). *The Oxford handbook of American sports law*. Oxford University Press, 2017. 210.

¹⁴ LEROY, Michael H. The narcotic effect of antitrust law in professional sports: How the Sherman Act subverts collective bargaining. *Tul. L. Rev.*, 2011, 86: 859.

¹⁵ LEROY, Michael H. Lockouts involving replacement workers: An empirical public policy analysis and proposal to balance economic weapons under the NLRA. *Wash. ULQ*, 1996, 74: 981.

¹⁶ WEISTART, John C. Judicial Review of Labor Agreements: Lessons from the Sports Industry. *Law & Contemp. Probs.*, 1981, 44: 109.

A kései XIX., illetve a korai XX. században viszont még a munkáltatók jelentős hatalommal és befolyással rendelkeztek a munkavállalók felett. Ezt felerősítette az is, hogy a bíróságok rendszeresen törvénytelennek nyilvánították a sztrájkokat és kötelezték a munkavállalókat, hogy folytassák a munkát. Az egyenlőtlen erőviszonyok közepette viszont a Kongresszus elfogadott egy törvényt, a Norris-LaGuardia törvényt,¹⁷ amely korlátozta a bíróságok hatáskörét olyan ügyekben, amelyek munkaügyi vitákkal kapcsolatosak, vagy abból erednek, ezzel akadályozták a bíróságok korábbi sztrájkbeszüntetési gyakorlatát, s ezáltal a kollektív viszonyba való közvetlen beavatkozást.¹⁸

Ezek után két törvény, a Nemzeti Munkaügyi Kapcsolatokról szóló törvény (National Labor Relations Act, „NLRA”)¹⁹ (más néven a Wagner törvény, 29 U.S.C. § 151) és a Munkaügyi kapcsolatokról szóló törvény (Labor Management Relations Act, LMRA)²⁰ (más néven a Taft-Hartley törvény 29 U.S.C. § 141) került elfogadásra azzal a céllal, hogy a kollektív tárgyalás legyen a munkáltatók és szakszervezetek közötti kapcsolatot meghatározó legfőbb eljárás. A Kongresszus az NLRA szabályai között lefektette, hogy amikor egy munkáltató és egy szakszervezet a munkafeltételekről tárgyal, a kormánynak távol kell maradnia a tárgyalásoktól. Továbbá a feleknek egyenlő befolyással kell rendelkeznie a tárgyalóasztalnál.²¹ A törvények megkövetelik a felektől a jóhiszeműséget a tárgyalások során, különös tekintettel a munkabér,

¹⁷ A Norris-LaGuardia-törvény a munkáltató és munkavállalók közötti egyensúlyhiányt egy sor kulcsfontosságú rendelkezés bevezetésével igyekezett orvosolni. Lásd erről: DELANEY, John Thomas; LEWIN, David; SOCKELL, Donna. The NLRA at fifty: A research appraisal and agenda. *ILR Review*, 1985, 39.1: 46-75.

¹⁸ MCCANN (2017). 211.

¹⁹ Az 1935-ben hatályba lépett Nemzeti Munkaügyi Kapcsolatok Törvénye (National Labour Relations Act) az amerikai munkajog egyik alapvető törvénye, amely alapvetően meghatározza a munkáltatók, a munkavállalók és a munkaügyi szervezetek közötti kapcsolatot. Lásd erről DELANEY, John Thomas; LEWIN, David; SOCKELL, Donna. The NLRA at fifty: A research appraisal and agenda. *ILR Review*, 1985, 39.1: 46-75; VISANO, L. A.; BASTINE, N. Adete. The role of law in the rule of economics: A critical study of Ghana's labor laws. *Journal of Asian and African studies*, 2003, 38.1: 52-70.

²⁰ Az 1947-ben elfogadott törvény válaszreakció volt a szakszervezetek növekvő hatalmára, szükség volt ugyanis a munkaadók és a munkavállalók jogai közötti egyensúly megteremtésére. A törvény egyik legfontosabb rendelkezése a szakszervezetek tevékenységére vonatkozó számos korlátozás bevezetése volt. Lásd erről: DELANEY, John Thomas; LEWIN, David; SOCKELL, Donna. The NLRA at fifty: A research appraisal and agenda. *ILR Review*, 1985, 39.1: 46-75;

²¹ LEROY. (2011). 25.

munkaidő és a munkaviszony egyéb feltételeinek kérdéseire, amelyek a kollektív tárgyalás kötelező elemei. Ha a jog nem adna a felek kezébe gazdasági eszközt a tárgyalás során, akkor sem a munkáltatóknak, sem a szakszervezetnek nem állna érdekében megállapodásra jutni.²²

A bíróságok nagyrésze azon az állásponton van, hogy a gazdasági eszközök elősegítik a megállapodásokat.²³ Ahogy a sztrájk költségei nőnek, úgy nő a munkáltató hajlandósága is, hogy eleget tegyen a munkavállalók követeléseinek.²⁴ Egy másik nézőpont szerint a sztrájkok abból erednek, hogy a munkáltatók és szakszervezetek tárgyaló felei helytelen információkkal rendelkeznek. Hicks szerint a megfelelő tájékozottság mindig elősegíti a megállapodás létrejöttét.²⁵ Orley Ashenfelter és George E. Johnson szerint a siker három oldal konszenzusától függ, akik a munkáltató, szakszervezet képviselői és a szakszervezet tagjai.²⁶

LeRoy elemzi a döntőbíráskodás szerepét a munkaügyi kapcsolatokban, mert ez egy olyan eljárás melyben a felek, a sztrájk elkerülése végett, döntőbíróhoz fordulnak, hogy az rendezze a konfliktusukat, miután a tárgyalások nem vezettek eredményre és patthelyzet alakult ki.²⁷ A baseballban az eljárás egyik fajtáját a „végső fizetési ajánlatra vonatkozó közvetítést” („final offer salary arbitration”) alkalmazzák erre a helyzetre. Ehhez akkor folyamodnak, ha a szerződés hosszabbításra jogosult játékos és csapata nem képes egyezségre jutni a bért illetően. Ekkor a felek bemutatják az utolsó ajánlataikat és az indoklásul szolgáló tényeket a

²² LEROY. (2011). 25.

²³ In examining the main weapon for employees, the Court believes that the „right to strike is predicated upon the conclusion that a strike when legitimately employed is an economic weapon which in great measure implements and supports the principles of the collective bargaining system.” N.L.R.B. v. Erie Resistor Corp., 373 U.S. 221, 234 (1963).

²⁴ LEROY. (2011). 26. Lásd még: SCHMIDT, Martin B.; BERRI, David J. The impact of labor strikes on consumer demand: An application to professional sports. *American Economic Review*, 2004, 94.1: 344-357; BECKER, Brian E.; OLSON, Craig A. The impact of strikes on shareholder equity. *ILR Review*, 1986, 39.3: 425-438.

²⁵ HICKS, John. *The theory of wages*. Springer, 1963. 147.

²⁶ ASHENFELTER, Orley; JOHNSON, George E. Bargaining theory, trade unions, and industrial strike activity. *The American Economic Review*, 1969, 59.1: 35-49.

²⁷ LEROY. (2011) 28. Lásd még: ELKOURI, Frank, et al. *How arbitration works*. Washington, DC: Bureau of National Affairs, 1973.

döntőbírónak.²⁸ Eljárási szabály, hogy a bírónak nincs diszkrecionális jogköre, vagy az egyik vagy a másik fél ajánlatát kell megítélnie.²⁹ Ez éppen ellenkezik a döntőbíráskodás egy másik formájával, a sztrájkok elkerülésére irányuló, hagyományos döntőbíráskodással. Ebben az eljárásban a döntőbírónak nem szükséges megítélnie az egyik vagy másik fél ajánlatát, hanem belátása szerint változtathat azokon a vita feloldása érdekében.³⁰ A döntőbíró saját belátása szerint közelítheti az álláspontokat.³¹ A döntőbíráskodás fent említett két formáját használják az Egyesült Államokban, a sztrájkok elkerülése végett, az olyan közbiztonságért felelős munkavállalóknál, mint például a tűzoltók.³²

Amikor a munkáltatók és szakszervezetek úgy tárgyalnak, hogy patthelyzet esetén fennáll a döntőbíráskodás lehetősége, kevesebb megállapodás születik.³³ A „narkotikus hatás” elmélete szerint ez az eljárás negatív hatással van az általános kollektív tárgyalás intézményére, mert a felek a döntőbíróra hagyják a patthelyzet megoldását.³⁴ Ilyenkor a feleknek nem áll érdekükben engedményeket tenni, így ez a nehéz feladat a döntőbíróra hárul, aki később majd felelőssé tehető az elfogadhatatlan végkifejlet miatt.³⁵ Továbbá, az eljárás arra vezetheti a feleket egy patthelyzet kialakulása elején, hogy távolítsák álláspontjaikat egymástól, hiszen egy rutinos tárgyaló arra számít, hogy a döntőbíró majd a középutat ítéli meg és így a számára kedvezőbb,

²⁸ LEROY. (2011). 27. Lásd még: TULIS, Benjamin A. Final-Offer Baseball Arbitration: Contexts, Mechanics & Applications. *Seton Hall J. Sports & Ent. L.*, 2010, 20: 85.

²⁹ STEVENS, Carl M. Is compulsory arbitration compatible with bargaining?. *Industrial Relations*, 1966, 5.2.

³⁰ DICKINSON, David L. A comparison of conventional, final-offer, and “combined” arbitration for dispute resolution. *ILR Review*, 2004, 57.2: 288-301.

³¹ ANDERSON, Arvid; KRAUSE, Loren A. Interest Arbitration: The Alternative to the Street. *Fordham L. Rev.*, 1987, 56: 153.

³² LEROY. (2011). 28. Például: Alaska—Alaska Stat. § 23.40.200(b)(2010); Connecticut—Conn. Gen. Stat. §§ 5-279, § 7-473c, 7-475 (2011);

³³ CURRIE, Janet; MCCONNELL, Sheena. Collective bargaining in the public sector: the effect of legal structure on dispute costs and wages. *The American Economic Review*, 1991, 693-718.; és LESTER, Richard Allen. *Labor Arbitration in state and Local Government: An Examination of Experience in Eight states and New York city*. Industrial Relations Section, Firestone Library, Princeton University, 1984.

³⁴ BOLTON, Gary E.; KATOK, Elena. Reinterpreting arbitration's narcotic effect: An experimental study of learning in repeated bargaining. *Games and Economic Behavior*, 1998, 25.1: 1-33.

³⁵ FEUILLE, Peter. Final offer arbitration and the chilling effect. *Industrial Relations*, 1975, 14.3.

szélsőséges pozíció felé fog mozogni.³⁶ Ezen elmélet szerint tehát a törvényi kötelezettség, miszerint a munkaügyi vitákat döntőbíróság útján kell megoldani, „kábító” hatással van a tárgyaló felekre, mert ezáltal többször fogják választani ezt az egyszerűbb és függőséghez vezető megoldást, a nehéz és felelősségteljes kollektív tárgyalási folyamat helyett.³⁷ Látható tehát, ahogyan a munkaügyi kapcsolatok egyes területei, nevezetesen a döntőbíráskodás, nem ösztönzik a felek közötti kollektív tárgyalásokat.

4 A lockout mint munkáltatók gazdasági eszköze

Ahhoz, hogy tiszta képet kapjunk a modern munkaügyi tárgyalásokról a sportban és más iparágakban is, fontos megértenünk a lockout fejlődését, amely védelmi manőverből támadási stratégiává vált, hogy nagyobb előnyt biztosítson a munkáltatói oldalon a tárgyalóasztalnál. Az NLRA elfogadása előtt a munkáltató joga, hogy kizárja a munkavállalóit a munkavégzés helyéről szokásjogi alapú volt.³⁸ Habár a lockout mint fogalom sohasem került definiálásra föderális törvényekben, az általánosan elfogadott meghatározása a következő: „a munkavállalók munkavégzésének megszüntetése annak érdekében, hogy a munkáltató kívánatosabb munkafeltételeket érjen el” (Iron Molders Union No. 125 of Milwaukee, Wisconsin kontra. Allis-Chalmers Co., 166 F. at 52³⁹). Ezzel szemben a sztrájk általános meghatározása: „a munkavállalók munkabeszüntetése annak érdekében, hogy a munkavállalók

³⁶ FARBER, Henry S. An analysis of final-offer arbitration. *Journal of conflict resolution*, 1980, 24.4: 683-705.

³⁷ LEROY. (2011). 29.

³⁸ MCCANN. (2017). 211-212.

³⁹ A 19. század végén a wisconsini Milwaukee városa nyüzsgő ipari központ volt, és az öntődeipar jelentős szerepet játszott a gazdasági növekedésben. Az egyik legfontosabb szervezet, amely az iparágban dolgozó munkások érdekeit képviselte, a Vasöntők 125. számú szakszervezete volt, a Vas-, Acél- és Bádogmunkások Nemzetközi Szakszervezetének helyi tagozata. A szakszervezet vezetői azonban képesek voltak megtartani erős pozíciójukat az iparágban, nagyrészt annak köszönhetően, hogy képesek voltak a szolidaritás és az együttműködés érzését elősegíteni a munkások között. Lásd erről: HOAGLAND, H. E. Trade unionism in the iron industry: A decadent organization. *The Quarterly Journal of Economics*, 1917, 31.4: 674-689; MOODY, J. Carroll; ROEDIGER, David R. One Hundred Years of Organized Labor in Illinois, 1881–1981. *International Labor and Working-Class History*, 1982, 21: 91-92; STECKER, Margaret Loomis. The Founders, the Molders, and the Molding Machine. *The Quarterly Journal of Economics*, 1918, 32.2: 278-308; STOCKTON, Frank T. The Molders' Union and the Allied Metal Trades. *Journal of Political Economy*, 1917, 25.2: 183-194. <https://case-law.vlex.com/vid/iron-molders-union-125-888420547> (Letöltés ideje: 2024.10.14.)

kívánatosabb munkafeltételeket érjenek el” (Iron Molders Union No. 125 of Milwaukee, Wisconsin kontra. Allis-Chalmers Co., 166 F. at 52).⁴⁰ Ezek az eszközök teszik lehetővé a munkáltatók és munkavállalók közötti versenyt, amelyben kiderül melyik fél bírja tovább a gazdasági nyomást és azt, hogy melyik félnek kell majd engednie a tárgyalóasztalnál.⁴¹

A történelem során viszont a sztrájk és a lockout aszimmetrikus viszonyban volt. Amíg a sztrájk az NLRA kifejezett védelme alatt állt, addig a lockout nem rendelkezett semmifajta törvénybe foglalt munkajogi védelemmel. Ezt sugallta a Nemzeti Munkaügyi Bizottság (National Labor Relations Board – NLRB) korai álláspontja is, miszerint a sztrájk és a lockout nem alkot ellenpárt. Ez alapján tehát a sztrájkot a munkavállalók (vagy szakszervezetek) és a munkáltatók közötti gazdasági különbség csökkentésének eszközeként értékelték, míg a lockoutra agresszív (mintsem korrektív) taktikaként tekintettek.⁴² Az első vélemények szerint a munkáltatók számára más eszközök is rendelkezésre álltak a tárgyalások alatt. Például, megengedett volt, hogy más munkavállalókkal helyettesítsék az éppen sztrájkolókat, ezt alkalmazták 1987-ben az NFL csapatok tulajdonosai is, hogy belekényszerítsék játékosaikat a sztrájk beszüntetésébe.

Kezdetben az NLRB azt az álláspontot tartotta fenn, hogy a lockout csak akkor jogszerű, ha valós kereskedelmi megfontolás alapozza meg és „nem sérti a munkavállalók szervezkedési jogát és más összehangolt jogokat, amelyeket a törvény véd.” A szakszervezetek megzavarására vagy megkárosítására irányuló lockoutokat a kollektív tárgyalási folyamat szempontjából rombolónak tekintették, és illegálisnak tartották.⁴³

Az NLRB végül arra jutott, hogy a lockout-al kapcsolatos szűk értelmezés olyan helyzetet eredményezett a tárgyalóasztalnál, amely túlságosan a munkavállalók javára billentette a mérleg nyelvét. Az amerikai Legfelsőbb Bíróság (továbbiakban: Bíróság) az NLRB kontra Truck Drivers Local Union No. 44⁴⁴ ügyben kiszélesítette a lockout engedélyezett

⁴⁰ Iron Molders’ Union No. 125 of Milwaukee, Wis. v. Allis-Chalmers Co., 166 F. 45 (7th Cir. 1908). <https://case-law.vlex.com/vid/iron-molders-union-125-888420547> (Letöltés ideje: 2024.10.14.)

⁴¹ MCCANN. (2017). 211.

⁴² JOHANNESSEN, Dell Bush. Lockouts: Past, Present, and Future. *Duke LJ*, 1964, 257.

⁴³ *N.L.R.B. v. Great Falls Employers’ Council*, 277 F.2d 772 (9th Cir. 1960) 978

⁴⁴ Az ügy középpontjában álló kérdés az, hogy a sztrájkfenyegetés legalizálta-e a munkáltatók által alkalmazott kizárásokat, amelyek ellen nem hirdettek sztrájkot. A National Labor Relations Board ebben az ügyben úgy döntött, hogy a több munkáltatót tömörítő tárgyalási egység munkáltatói tagjai nem sértették meg a National Labor

használatának esetköreit, lehetővé téve azt, hogy a munkáltatók kizárják a sztrájkoló munkavállalókat annak érdekében, hogy mihamarabb visszatérjenek dolgozni. A Bíróság azzal, hogy elfogadta az ún. „defenzív lockout” alkalmazását azt jelezte, hogy véget ért az időszak, amelyben illegális eszközként tekintettek a lockoutra, és célkitűzés volt, hogy a munkáltatói és munkavállalói érdekek egyensúlyba kerüljenek. Ez az értelmezés végül felhatalmazta a munkáltatókat arra, hogy a lockoutot védelmi mechanizmusként használják.

A „támadó lockout” engedélyezése jelentette a következő jelentős állomást a lockout fejlődésében és alkalmazása kiszélesedésében. Az American Ship Building Co. kontra. NLRB ügyben a Bíróság kimondta, hogy a munkáltatók kizárhatják munkavállalóikat annak érdekében, hogy jobb pozícióba kerüljenek a tárgyalóasztalnál. A bíróság szerint „... nincs semmiféle olyan rendelkezés a törvényben, amely kimondja, hogy a munkavállalók szabadon érvényesíthetnék követeléseiket anélkül, hogy ne szenvednék el azokat a gazdasági hátrányokat, amelyek az ilyen típusú tárgyalásokkal együtt járnak.” A Bíróság azt is megjegyezte, hogy a támadó sztrájkok engedélyezése mellett a védekező lockout tiltása egy méltánytalan és aszimmetrikus helyzetet keletkeztetett a munkaügyi tárgyalásokban, valamint kimondta, hogy a munkáltatók joga a lockout alkalmazására nem sérti a munkavállalók kollektív tárgyaláshoz, illetve sztrájkhoz való jogát.

Az NLRB két kulcsfontosságú ítéletével később tovább szélesítette a lockout alkalmazását. Először a Darling&Co. ügyben a Bizottság kimondta, hogy a munkáltatók alkalmazhatják a lockout-ot még mielőtt patthelyzet alakulna ki a tárgyalóasztalnál. Másodszor a Harter Equipment Inc. kontra. Local 825 ügyben fenntartotta azt az álláspontot, hogy megengedett a munkavállalók helyettesítése a támadó lockout során is.⁴⁵ Az előbb említett döntések megnyitották az utat, hogy a lockout ultima ratio jellege feloldódjon és támadó fegyverré alakuljon át, a helyettesítő munkavállalók alkalmazásának lehetővé tétele csak növelte az ütközésségét. Mindkét ítélet elfogadta a lockout-ot, mint a munkáltatók kezében lévő

Relations Act, 29 U.S.C.A. § 151 et seq. törvényt azáltal, hogy kizárták munkavállalóikat, amikor a szakszervezet a csoporttal folytatott többhetes sikertelen szerződési tárgyalásokat követően sztrájkba lépett az egyik taggal szemben, hogy támogassa az összes taggal szemben támasztott követeléseit. A Testület arra a következtetésre jutott, hogy az egyik tag elleni sztrájk „szükségszerűen magában hordozta a [több munkáltatót tömörítő tárgyalási egység] bármely vagy valamennyi tagja elleni jövőbeli sztrájkjal való hallgatóságos fenyegetést”. <https://law.justia.com/cases/federal/appellate-courts/F2/231/110/374808/> (Letöltés ideje: 2024.10.24.)

⁴⁵ Harter Equip., Inc. v. Local 825, 260 N.L.R.B. 597 (1986).

gazdasági támadó fegyvert, amelynek bevetésével komoly előnyre lehet szert tenni a tárgyalóasztalnál. Ez a lockout fejlődésének egy kritikus pontját is jelentette mely során egy tisztán defenzív eszközből a sztrájk ellenpárjaként alkalmazott fegyverré transzformálódott, ezzel megnyitva a kaput a modern munkáltatói-munkavállalói kapcsolatok korszaka előtt.⁴⁶ Így tehát a lockout a sportiparban (és a munkaügyi irányításban) a munkáltatók fegyvertárába került.

5 A profi sportban végbemenő kollektív tárgyalások rövid története

A kollektív tárgyalás tartalmi elemei a profi sportban a foglalkoztatási feltételek és kikötések széles skáláját foglalják magukba. Ezek lehetnek például az újonc draft⁴⁷, szabadügynök korlátozások, minimum és maximum bér, fizetési sapka⁴⁸ és luxusadó⁴⁹, bevételmegosztás, keretnagyság, fegyelmi intézkedések, doppingtesztelés, edzésidőpontok, szezonidőtartam, utazási költségek, egészségügyi juttatások, és számos más probléma, amely hatással lehet a játékosokra és tulajdonosokra.⁵⁰ A fent említett kifejezések egytől egyig a játékosok és tulajdonosok között végbemenő, a tárgyalóasztalnál vívott csaták eredményei, mely csaták a négy nagy amerikai sportliga történelmében hasonló utat jártak be. Kezdetekben még a játékosok szakszervezetei olyan alapvető gazdasági jogokért küzdöttek, mint a nyugdíj, egészségügyi juttatások, minimumbér és a csapatok közötti mozgás megkönnyítése. Ahogy a játékosok egyre több jogot szereztek és nagyobb befolyásra tettek szert, úgy helyeződött át a

⁴⁶ MCCANN. (2017). 212.

⁴⁷ A professzionális szinten, a nagyobb költségvetéssel rendelkező csapatok magasabb fizetést tudnak ajánlani azoknak a játékosoknak, akikre minden csapat igényt tartana. Ez sok esetben egyenlőtlenségekhez vezet a csapatok között egy ligában. Azért, hogy ezt az állapotot féken tartsák, létrehozták az újonc draft-ot (angolul amateur entry draft). Jelenleg a szóban forgó ligák mindegyike alkalmazza ezt a mechanizmust, hogy szabályozva legyen a tehetséges amatőr játékosok toborzása és profivá válása.

⁴⁸ A fizetési sapka meghatározza azt az maximum összeget, amelyet egy csapat szolgálatában álló játékosok fizetéseire fordíthat, mivel ez a kollektív megállapodás részét képezi nem lehet versenyjogi kereset tárgya sem.

⁴⁹ A luxusadó egy „felár”, amelyet az a csapat fizet a ligának amelyik túllépi az előre meghatározott fizetési sapkát. A mögöttes cél az, hogy megakadályozza a nagyobb piaccal rendelkező csapatokat abban, hogy leigazolják az összes top tehetséget az adott bajnokságban, tehát a verseny egyensúlyát hivatott biztosítani, valamint, hogy lelassítsa a fizetések emelkedésének sebességét. Észak- Amerikában az MLB és az NBA is alkalmazza.

⁵⁰ MCCANN. (2017). 212.-213. Lásd még például: <https://nbpa.com/cba> (Letöltés ideje: 2024. 10. 25.)

csatátér a ligák által generált bevétel megosztására és a fizetési sapkákra, valamint más, a játékosok bérét korlátozó intézményekre.

Az MLB és az MLBPA megalakulásától kezdődően a kései 90-es évek végéig megpróbáltatásokkal teli időszakon ment keresztül a munkaügyi kapcsolatok szempontjából. A kollektív tárgyalások főbb pontjai a nyugdíj, minimumbér, szabadügynökség, fizetési sapka és a bevétel megosztása voltak. A játékosok sztrájkjai 1972, 1980, 1981, 1985, és 1994-1995 években zajlottak, még tulajdonosi lockout-ra 1973, 1976, 1990 években volt példa.⁵¹ Számos munkabeszüntetés elhalasztott meccsekhez vezetett, mint például a 1994-95-ös sztrájk, amelynek következtében 920 meccset töröltek, valamint elmaradt az egész rájátszás és a World Series (bajnoki döntő) is. Viszont az 1994-1995-ös szezont követően az MLB (liga) és az MLBPA (szakszervezet) a következő 20 évet meglehetősen békésen töltötte együtt, egyetlen munkabeszüntetés nélkül.

Az NFL, NBA és NHL mind hasonló formájú megpróbáltatásokon ment keresztül. Az 1968-1994 terjedő időszakban a 3 liga 7 munkabeszüntetésen ment keresztül, ezek mind játékosstrájkok voltak. Mint a baseball-ban itt is kulcsproblémák voltak a nyugdíj, minimumbér, és a szabadügynökség.⁵² 1994 óta az NFL, NBA, és NHL még 7 munkabeszüntetést élt át, ebből mind a 7 lockout volt. Habár a konkrét problémák eltértek egymástól, a tulajdonosok általában pénzühiányra hivatkoztak okként, és a játékosokból a bér és juttatások csökkentését akarták kicsikarni. Ezek a lockout-ok jelentős számú elhalasztott/törölt meccshez vezettek, mint például a 2004-es NHL lockout, amely következtében elmaradt az egész szezon, rájátszás és a Stanley Cup döntő is.⁵³

Az előbb tárgyalt dinamikai váltás – a játékosstrájkoktól a munkáltatói (tulajdonosi) lockout-ig – csupán egy porszeme a munkaügyi viták fejlődésének a tradicionális, nem sport kontextusban, melyet a lockout védekezési mechanizmusból a munkáltató fegyvertárába

⁵¹ MCCANN. (2017). 213.

⁵² MCCANN. (2017). 213.

⁵³ Miután majdnem 2 év alatt nem született új kollektív megállapodás az NHL és játékosai között, a felek újra ringbe szálltak egymással, már másodjára, kilenc év alatt. A vita tárgya a fizetési sapka (másnéven a játékosok fizetésére fordítható büdzsé) valamint a csapatok költségbiztonsága volt. Lásd: The 2004 NHL lockout: A light look back at a dark day (9/16/04) Sports Illustrated (<https://www.si.com/nhl/2014/09/15/2004-nhl-lockout-look-back-at-dark-day>) (Letöltés ideje: 2024. 11. 15.)

bekerülő, támadó jellegű eszközzé való átalakulása idézett elő. Bár a munkaügyi kapcsolatok hasonlóak a sport és nem sport iparágakban, számos különleges eleme van a professzionális sportnak a kollektív tárgyalás szempontjából, amely megbillentheti az egyensúlyt a játékosok (munkavállalók) és tulajdonosok (munkáltatók) között. A következő részben a profi sportban lévő munkaügyi kapcsolatok különleges elemeit tárjuk fel.

6 A profi sportban végbemenő kollektív tárgyalás különleges tulajdonságai

A felszínen, a játékosok és tulajdonosok közötti munkaügyi viták hasonlóak a más iparágakban végbemenő sztrájkok és lockout-ok periódusaihoz.⁵⁴ A felszín alatt viszont a versenyjogi és munkajogi szabályok kollíziója egy különleges csatateret biztosít a sportban. Habár számos különbség van a kollektív tárgyalással összefüggő kapcsolatokban a sport és nem sport iparágakban, most kettő kerül kiemelésre.

Először is, a játékosok szakszervezetei különlegesek más szakszervezetekhez képest. A hagyományos iparágakban a munkavállalók többségben meglehetősen homogén készségekkel rendelkeznek és viszonylag könnyen helyettesíthetők. A legtöbb profi sportoló ezzel szemben olyan magasan specializálódott tudással rendelkezik, amelyet nehéz helyettesíteni. Ehhez adódik még, hogy a profi sportolók karrierje – például NFL játékosok⁵⁵ – meglehetősen rövid. A legtöbb NFL játékos szerződése nem garantált, valamint sérülések esetén sem élvez védelmet az adott szezonon túl.⁵⁶ A rövid karrieren és a nem átvihető készségeken kívül, a legtöbb első osztályú professzionális sportliga az Egyesült Államokban jelentős piaci részesedéssel rendelkezik. Például, az NFL csaknem monopóliummal rendelkezik az elit professzionális amerikai futball előállításában, valamint a munkaerőpiacon az elit amerikai futball játékosok tekintetében. Így tehát a vásárlók (fogyasztók) nem rendelkeznek lényegi alternatívával, amikor professzionális sport terméket akarnak vásárolni és az eladók (játékosok) is ebben a cipőben járnak, amikor szolgáltatásaikat szeretnék pénzé tenni a csapatok részére. A munkalehetőségek hiánya tehát megfosztja a játékosokat attól a befolyástól, amellyel akkor rendelkeznének, ha

⁵⁴ MCCANN. (2017). 213.-215.

⁵⁵ Átlagban egy NFL játékos karrierje 3,3 évig tart. Lásd: <https://www.statista.com/statistics/240102/average-player-career-length-in-the-national-football-league/#statisticContainer> (Letöltés ideje: 2024. 11. 15.)

⁵⁶ Richard Sandomir, N.F.L. Salary-Cap Math: Deals Full of “Funny Money,” N.Y. TIMES, March 8, 2006, D1, elérhető: <https://www.nytimes.com/2006/03/08/sports/football/nfl-salarycap-math-deals-full-of-funny-money.html> (Letöltés ideje: 2024. 10. 13.)

lehetőségük lenne váltani vagy váltással fenyegetni egy konkurens munkáltatóhoz. Ezek a tényezők lényegében kizárják a sztrájkot, mint észszerű lehetőséget a legtöbb profi sportoló számára. Lock szerint a sztrájkok a rövid karrierrel rendelkező játékosok karrier-kereseti potenciáljának aránytalanul magas százalékát veszélyeztetik, valamint ugyanilyen hatással vannak az alternatív foglalkoztatási lehetőségeikre is. Az alternatív foglalkoztatási lehetőségek hiánya befolyásolja még a játékosok sztrájkűrő képességét is, valamint ebből kifolyólag a szakszervezetek befolyását a tárgyalóasztalnál. Mivel nincsenek konkurens ligák, a legtöbb játékos nem rendelkezik alternatív munkalehetőségekkel, így jelentősen csökken annak az esélye, hogy „túléljék” a munkáltatók követeléseit egy munkaügyi vita során.⁵⁷

Ezzel összefüggésben, a relatíve rövid karrier és a lehetőségek hiánya felerősíti a lockout által kiváltott hatást (munkabeszüntetés) a professzionális játékosok számára, mivel ez a karrierjük és kereseti potenciáljuk aránytalan veszélyeztetésével jár.⁵⁸

Másodszor, a professzionális sportligák „többmunkáltatós tárgyalásokat” folytatnak, ahol az eltérő tulajdonosokkal rendelkező csapatok egyesülnek és így folytatják le a tárgyalásokat a játékosokkal. Ez a módszer nem csak a sportligákban érvényesül, elég gyakori más iparágakban is. Sőt, kialakulása megelőzi a föderális munkajogi szabályozás megalkotását az Egyesült Államokban.⁵⁹ A többmunkáltatós tárgyalások alkalmazása viszont különleges a sportligák szempontjából. Más iparágakban az egyesült felek azért választják ezt a megoldást, mert így képesek közös programokat biztosítani, amelyeket egyedül nem engedhetnének meg maguknak, valamint így csökkenteni tudják a külön-külön lefolytatott tárgyalások folyamán felmerülő költségeket. Habár a sportcsapatok is profitálnak az eljárás hatékonyságából, mégsem ebből fakad a közös tárgyalások (játékosok v. liga) felé hajlás. A fő indok abból következik, hogy a csapatok nagymértékben függenek egymástól és kulcsfontosságú, hogy egyforma szabályozást alkalmazzanak. Például a ligák szempontjából elengedhetetlen, hogy egységes versenyrendszerük, játékszabályuk, igazolási mechanizmusuk, valamint egyéb munkaügyi feltételeik és kikötéseik legyenek. A közös tárgyalások biztosítása lehetővé teszi, hogy a szabályozások összhangban legyenek és ne térjenek el egymástól a liga egészét nézve, ami elengedhetetlen ahhoz, hogy maga a játék/sport létezhesen. Így tehát ez a

⁵⁷ LOCK, Ethan. The Scope of the Labor Exemption in Professional Sports. *Duke LJ*, 1989, 339.

⁵⁸ FELDMAN. (2011). 1236.

⁵⁹ Lásd: *Charles D. Bonanno Linen Serv., Inc. v. NLRB*, 454 U.S. 404, 409 (1982).

módszer szükségessé teszi (de legalább összhangban van) a csapatok egymástól való függését, valamint nagy hangsúlyt helyez a tulajdonosok közötti együttműködésre. A 2. Kerületi Bíróság (Second Circuit)⁶⁰ magyarázata szerint a versenysportban végbemenő többmunkáltatós tárgyalási forma részben azért létezik, mert elengedhetetlen, hogy egyes munkafeltételek az összes csapat számára megegyezzenek. Ez különbözik, más iparágaktól, ahol munkáltatónként változnak a körülmények. Ezzel szemben a sportligáknak szükségük van számos közös szabályra, mint például a szezon hossza, a rájátszás struktúrája és a játékoskeret mérete, valamint összetétele.⁶¹

Míg a többmunkáltatós tárgyalás egy hasznos mechanizmus a csapatok számára, alkalmazása versenyjogi problémákkal is járhat, mert ez a tárgyalás munkáltatók közötti megállapodást is feltételez. Így tehát a sportban végbemenő kollektív megállapodások nem csak a játékosok és a liga közötti megállapodást jelentik, hanem tartalmazzák a csapatok egymás közötti megállapodását is. Például, az NFL-ben lévő szabadügynökségi korlátozások nem csak a játékosok és a liga közötti megállapodás terméke, hanem annak szerves részét képezi a tulajdonosok egymás közötti egyetértése is (a munkáltatói oldalon lévő egyesülés keretein belül). A munkáltatói egyesülés által alkalmazott taktikák – mint például a lockout – is a munkáltatók megállapodása alapján fogantatottak, amiből az következik, hogy a Sherman törvény 1. szakaszának az alkalmazása felmerülhet, azaz fennállhat a versenyjogi kollízió.

A Sherman törvény 1. szakasza elutasít minden olyan „szerződést, bizalmi vagy más formában létrejött összefogást vagy összeesküvést, amely a korlátozza a kereskedelmet vagy szolgáltatásokat több tagállam között”. A fő probléma a Sherman törvény 1. szakasza alá eső ügyekben annak a megállapítása, hogy a sérelmezett magatartás kimeríti-e a „szerződés, összefogás vagy konspiráció” tartalmát. Az első szakasz értelmében a „szerződés” szükséges eleme a „megállapodás” és a megállapodáshoz egynél több jogi személy szükséges.⁶² Évekig a profi sportligák azzal védekeztek, hogy képtelenek megsérteni a Sherman törvény 1. szakaszát, mert egy entitásnak minősülnek, így a sérelmezett magatartást nem képesek tanúsítani. Habár,

⁶⁰ A Second Circuit Court of Appeals egy az Amerikai Egyesült államokban található fellebbezési bíróság, amely joghatósággal rendelkezik Connecticut, New York és Vermont államokban is. Lásd: https://www.ca2.uscourts.gov/about_the_court.html (Letöltés ideje: 2024. 11. 18.)

⁶¹ *National Basketball Ass'n v. Williams*, 45 F.3d 684 (2d Cir. 1995)

⁶² Section 1 of the Sherman Act (15 U.S.C. § 1)

a fentebb írtakkal összhangban, a csapatok különösen nagymértékben függenek egymástól, a bíróságok rutinszerűen utasítják el ezt az érvet és fenntartják azt az álláspontot, hogy a professzionális sportligák olyan csapatok kombinációi, amelyek, képesek egymással megállapodni és ezek a megállapodások megsérthetik a Sherman törvény 1. szakaszát. 2010-ben a Legfelsőbb Bíróság (Supreme Court) határozottan kimondta, hogy az NFL csapatok – hiába a sokszor megegyező érdekeltségeiknek – nem azonos entitások, tehát megállapodásaik az 1. szakasz vizsgálatának tárgyát képezhetik.⁶³ Ahhoz, hogy a bíróságok megállapítsák, hogy egy magatartás mikor ütközik törvénybe, valamint, hogy mennyire szükséges és arányos egy adott versenykorlátozó megállapodás, az úgynevezett ésszerűségi szabályt (Rule of Reason) használják. Az ésszerűségi szabály alapján egy korlátozás akkor jogsértő, ha a versenykorlátozó hatása nagyobb, mint a versenyélénkítő hatása – tehát ha összességében korlátozó. Az ésszerűségi szabály alkalmazása során a bíróságok elismerték, hogy a sportligák és csapataik nem létezhetnének többmunkáltatós megállapodások nélkül. Ettől függetlenül viszont ezek a megállapodások rutinszerűen kerülnek kollízióba a Sherman törvény említett szakaszával és az játékosok számos versenyjogi pert indítottak emiatt az évtizedek során.⁶⁴ Az MLB történelme alatt védve volt a versenyjogi támadás alól egy anomális baseball versenyjogi mentesség miatt, ezzel kizárva a konfliktust a munkajog és versenyjog között a baseball játékosok és tulajdonosok számára. Később a Kongresszus eltörölte ezt a mentességet az 1998-as Curt Flood Act-ban, ezzel megnyitva a – más sportolók részére régóta rendelkezésre álló – versenyjoghoz való hozzáférést a baseball játékosok számára is.⁶⁵

A kollektív tárgyalás a játékosok és tulajdonosok között – mely magában foglalja a tulajdonosok egymás közötti megállapodását is – tehát a munkajog és versenyjog különleges kollíziójának biztosít csatateret. A következő rész ezt elemzi.

7 Versenyjog vs. munkajog

A föderális versenyjogi és munkajogi szabályozás közötti konfliktus magától értetődő.⁶⁶ A trösztellenes törvények központi célja a verseny előmozdítása. A kollektív tárgyalások központi

⁶³ *American Needle, Inc. v. National Football League*, 60 U.S. 183 (2010).

⁶⁴ FELDMAN. (2011). 1235. lásd még: *Mackey v. NFL*, 543 F.2d 606 (8th Cir. 1976)

⁶⁵ FELDMAN. (2011). 1273.

⁶⁶ MCCANN. (2017). 215.-217.

célja ugyanakkor a verseny megszüntetése, a klasszikus szakszervezeti elmélet szerint a bérverseny megszüntetése minden olyan munkavállaló között, akik ugyanazt a munkát végzik ugyanabban az iparágban. Tekintettel ezekre az eltérő célokra, a trösztellenes törvények és a kollektív tárgyalások, s az azok eredményeképpen született megállapodások elkerülhetetlenül összeütközésbe kerülnek. Összehangolásuk érdekében gondosan meg kell különböztetni azt a fajta versenyt, amelyet a törvénynek elő kell segítenie, attól a versenytípustól, amelyet a kollektív alkudozás érint.⁶⁷ Sőt a szövetségi munkajog egyik alapelve, hogy a munkavállalók saját versengésüket félretéve szakszervezeteket alakíthatnak annak érdekében, hogy a tárgyalóasztalnál nagyobb befolyásra tegyenek szert. A bíróságok és a Kongresszus gyakran szembesültek ezzel a konfliktussal. A Sherman törvény elfogadása után több mint 20 évig a bíróságok fenntartották azt az álláspontot, hogy a szakszervezetek a kereskedelemben és az árupiacon versenyjogi szempontból nem okozhatnak jogtalan korlátozásokat. A Kongresszus ezt a konfliktust a „törvényi munkaügyi mentesség” elfogadásával kezelte, amelyet a Norris-LaGuardia törvény és Clayton törvény 6. és 20. §-a tartalmazott. Ez a kivétel az egyoldalú szakszervezeti működést védelmezte a versenyjogi támadások ellen. Mit is jelent ez? A trösztellenes szabályozás alól mentesítették a békés, nem csalárd szakszervezeti magatartást a munkaügyi vita során, amennyiben a szakszervezet a saját érdekében cselekszik, és nem egyesül nem-munkavállalói csoportokkal. Ennek következménye azonban, amint azt az Allen Bradley ügy világossá tette, az volt, hogy a szakszervezetek elveszítik mentességüket, ha „segítenek a nem-munkavállalói csoportoknak üzleti monopóliumok létrehozásában és az áruk és szolgáltatások forgalmazásának ellenőrzésében”. Csak akkor mentesülnek a szakszervezetek a Sherman-törvény hatálya alól, ha „egyedül cselekszenek”.⁶⁸

A Clayton törvény 6. szakasza kimondja, hogy „az ember munkája nem árucikk vagy kereskedelmi termék” és a Norris-LaGuardia törvény pedig megakadályozza a bíróságokat abban, hogy beszüntethessék a sztrájkokat és más kollektív tevékenységeket.⁶⁹ Ezen rendelkezések alapján tehát az egyoldalú szakszervezeti működés védettség alá került a versenyjogi keresetek esetében. Ez a védelem később megerősítésre került a United States v. Hutcheson ügyben, ahol a Legfelsőbb Bíróság kimondta, hogy Norris-LaGuardia törvény

⁶⁷ ST ANTOINE, Theodore J. Collective Bargaining and the Antitrust Laws. 1967. 66.

⁶⁸ ST ANTOINE (1966). 68.

⁶⁹ FELDMAN. (2011). 1228; ST ANTOINE (1966). 66-67.

kiveszi a szakszervezeteket a Sherman törvény⁷⁰ hatálya alól, ezzel lehetővé téve, hogy nyomást gyakoroljanak a munkáltatókra, mindezt addig, amíg saját érdekükben járnak el és nem fognak össze más, nem munkavállalói csoportokkal.⁷¹ A bíróság a szakszervezeti magatartásokat mentesíti a versenyjog hatálya alól.⁷² Az ítélet továbbá azt a jogot is biztosítja a szakszervezetek számára, hogy koncentrált tevékenységekben is részt vegyenek – mint például bojkottok – annak érdekében, hogy előnyösebb feltételekhez jussanak a tárgyalóasztalnál, anélkül, hogy a versenyjogi kollízió lépne fel.⁷³ Ugyanakkor, mikor „cselekednek egyedül” a szakszervezetek? Feltehetően akkor, amikor sztrájkolnak vagy bojkottálnak. Amikor egy szakszervezet harcokat folytat. Azonban akkor, amikor a tárgyalási egyetértési egység elve alapján egy szakszervezet végül elnyeri egy munkáltató vagy munkáltatók egy csoportjának elismerését, és kollektív tárgyalási kapcsolatba lép, kérdés, hogy egyedül cselekszik-e.⁷⁴ S ezen a ponton van szó a kollektív megállapodás és a versenyjog kollíziójáról.

Ahogy a munkaügyi mozgalmak egyre jobban elterjedtek, úgy a munkaügyi szabályozások hangsúlya is átkerült a munkavállalók szerveződéséről a kollektív tárgyalásokra és a munkavállalók és munkáltatók közötti kapcsolatokra.⁷⁵ Ennek kapcsán jött létre az NLRA és a LMRA, amelyek a kollektív tárgyalást tették a munkavállalók és munkáltatók közötti kapcsolatot. szabályozó rendszer alappillérvé.⁷⁶

A korábban megállapított törvényi mentesség viszont nem rendezte teljeskörűen a konfliktusokat,⁷⁷ nem védte meg a kollektív tárgyalást és feltételrendszerét a versenyjogi

⁷⁰ *United States v. Huteson*, 312 U.S. 219 (1941). 235-236.

⁷¹ i. m. 232.

⁷² i. m. 241.

⁷³ HARPER, Michael C. Multiemployer Bargaining, Antitrust Law, and Team Sports: The Contingent Choice of a Broad Exemption. *Wm. & Mary L. Rev.*, 1996, 38: 1663.1669-70 (1997).

⁷⁴ ST ANTOINE (1966). 68.

⁷⁵ Lásd: WEISTART, John C. Judicial Review of Labor Agreements: Lessons from the Sports Industry. *Law & Contemp. Probs.*, 1981, 44: 109.

⁷⁶ FELDMAN. (2011). 1229.

⁷⁷ *Connell Constr. Co. v. Plumbers & Steamfitters Local Union No. 100*, 421 US. 616 (1975)

szabályok megsértése miatt indított támadásokkal szemben. A Legfelsőbb Bíróság ezt a joghézagot a „nem törvényi munkaügyi mentesség” bevezetésével kezelte.

A Legfelsőbb Bíróság a *Brown v. Pro Football Inc.* ügyben hozott ítéletében a következő álláspontot alakította ki: „*Logikusan gondolkodva nehéz lenne, hacsak nem lehetetlen, arra kötelezni munkáltatók és munkavállalók csoportjait, hogy egymással tárgyaljanak és ezzel egy időben megtiltani nekik azt, hogy olyan, versenykorlátozó megállapodást kössenek egymás között vagy egy másik féllel, amely elengedhetetlen lehet ahhoz, hogy az eljárás végbemenjen vagy, hogy eredménye mindkét fél által elfogadható legyen ... és a kollektív tárgyalási folyamat során létrejött versenyjogi korlátok védelmet kell élvezzenek a szankciókkal szemben ... azért, hogy érvényesülni tudjon a szövetségi munkajogi szabályozás és annak célkitűzései megvalósuljanak, valamint, hogy az érdemi kollektív tárgyalási folyamat révbe érjen.*”⁷⁸ Ezzel a bíróság kimondta, hogy egyes, a kollektív tárgyalás eredményeként létrejött, versenyt korlátozó kikötések védelmet élveznek a versenyjogi szankciók alkalmazása alól, azért, hogy a föderális munkajogi szabályok és irányelvek érvényesülni tudjanak valamint, hogy az érdemi kollektív tárgyalási folyamat lefolytatását lehetővé tegyék.⁷⁹ Egyszerűbben kifejezve a nem törvényi munkaügyi mentesség a versenyjogi szabályok egy részleges, vélelmezett korlátozása, annak érdekében, hogy a törvénybe foglalt kollektív tárgyalási folyamat működhessen.⁸⁰

A nem törvényi munkaügyi mentesség elismeri a munkajog érvényesülésének elsőbbségét a versenyjoggal szemben, akkor, amikor erre a kollektív tárgyalási folyamat működésének céljából van szükség. A versenyjogi szabályozás hatályon kívül helyezése a munkaügyi célkitűzések érvényesülése érdekében azt a preferenciát tükrözi, miszerint a munkaügyi vitákat megegyezés (és munkaügyi irányelvek) alapján kívánatos megoldani, mintsem a bíróság előtt. A Legfelsőbb Bíróság először a *Local Union No. 189, Amalgamated Meat Cutters & Butcher Workmen of North America v. Jewel Tea* ügyben alkalmazta a nem törvényi munkaügyi mentességet. Ebben az ügyben a munkáltatók arra hivatkoztak, hogy a kollektív megállapodás azon feltétele, mely szerint a húspiacok bizonyos időszakban nem lehetnek nyitva, sérti a versenyjogot. White bíró, a többségi véleményében fenntartotta, hogy a megállapodásra nem terjed ki a versenyjogi szabályozás hatálya, mert *ez a rendelkezés közvetlen hatással van a*

⁷⁸ *Brown v. Pro Football, Inc.*, 518 US. 231 (1996).

⁷⁹ *Brown v. Pro Football, Inc.*, 518 US. 231 (1996). 237.

⁸⁰ i. m.

munkavállalókra és csak közvetetten érinti a versenyt az árupiacon. Goldberg bíró egy másik többségi véleményben úgy fogalmazott, hogy a nem törvényi munkaügyi mentességet minden kötelező tárgyalási feltételre vonatkozó kollektív tárgyalási tevékenységre ki kell terjeszteni.⁸¹ A bíróság később meghatározta a kivétel hatókörét és alkalmazhatóságát a *Connell Construction Co.* ügyében, ekkor kimondták, hogy azért, hogy az NLRA hatálya alá tartozó kollektív tárgyalást előnyben részesítő kongresszusi célkitűzés és a gazdasági piacon lévő szabad versenyt élénkítő, szintén kongresszusi politika megvalósulhasson, szükség van arra, hogy a szakszervezet és a munkáltató között létrejött megállapodásokat a nem törvényi mentességgel ruházzák fel a versenyjogi szankciók elkerülése érdekében. A Bíróság arra is felhívta a figyelmet, hogy ez nem vonatkozik azokra a megállapodásokra, amelyek súlyosan versenyellenes hatással bírnak és nem a bérek és munkakörülmények iránt folytatott verseny kizárásából következnek.⁸²

Habár a korai ügyek meghatározták a nem törvényi munkaügyi mentesség általános kereteit, ettől függetlenül egy relatíve kiforrotlan doktrína maradt sokáig. Az elmúlt pár évtized során az NFL-ben és NBA-ben előálló ügyek folytán vált teljesebbé.

8 A Munkajog és a versenyjog harmonizációja: A nem törvényi munkaügyi mentesség fejlődése a professzionális sportligák jogvitáiban

A professzionális sportban végbemenő kollektív tárgyalási folyamatok különlegessége, amint láttuk, hogy a játékosok és tulajdonosok közötti konfliktus, valamint a versenyjog és munkajog kollíziója erőteljesen jelen van a tárgyalásokban.⁸³ Ezek a konfliktusok már az első kollektív tárgyalásoktól kezdve előtérbe kerültek és számos perhez vezettek a játékosok és tulajdonosok között. Ezekben a perekben a bíróságoknak óhatatlanul ügyelniük kellett a versenyjog és munkajog kollíziójára, valamint hozzá kellett járulniuk a nem törvényi munkaügyi mentesség kiterjesztéséhez. Az első ügyekben a kivételt azért alkalmazták, hogy megvédjék a kollektív szerződésben kialakított feltételeket. A későbbiek során a kivételt kiterjesztették – különösen

⁸¹ *Local Union No. 189, Amalgamated Meat Cutters & Butcher Workmen of N. Am. v. Jewel Tea Co.*, 381 US. 676 (1965).

⁸² *Connell Constr. Co. v. Plumbers & Steamfitters Local Union No. 100*, 421 US. 616 (1975)

⁸³ MCCANN. (2017). 217.-219.

az NBA és NFL jogvitaiban – olyan esetekre, amikor a kollektív szerződés lejártá után a munkáltató olyan rendelkezést vezetett be, amelyről nem állapodtak meg.⁸⁴

A nem törvényi munkaügyi mentesség fejlődésének útján nagy mérföldkő volt a *Mackey v. NFL* ügy, ahol a 8. Kerületi Bíróság (Eight Circuit)⁸⁵ kimondta, hogy a nem törvényi munkaügyi mentesség a kollektív szerződés feltételeire is vonatkozik. A *Mackey kontra NFL* ügyben az NFL játékosai a „Rozelle-szabályt”⁸⁶ támadták meg, amely a kollektív szerződésben foglalt olyan kikötés volt, amely súlyosan korlátozta a játékosok lehetőségét arra, hogy szerződésük lejártakor új csapattal szerződjenek. A 8. Kerületi Bíróság úgy ítélte meg, hogy a mentesség védi a kollektív szerződés feltételeit, amennyiben három tényező teljesül: (1) elsődlegesen csak a kollektív szerződésben részt vevő feleket kell érintenie; (2) a feltétel kötelező tárgyalási elemnek (munkabér és munkafeltételek) minősül; és (3) a megállapodás jóhiszemű, tisztességes tárgyalás eredménye. Az ilyen ügyekben a szövetségi munkajogi szabályozás elsőbbséget kell élvezzen a szövetségi versenyjog előírásaival szemben és a kollektív szerződés nem válhat versenyjogi vizsgálat tárgyává.⁸⁷

Az NBA is hasonló perrel találta szemben magát a *Wood v. NBA* ügyben, ahol egy játékos megtámadta a kollektív szerződés újonc draft-tal és fizetési sapkával kapcsolatos rendelkezéseit. A 2. Kerületi Bíróság (Second Circuit) elutasította a keresetet arra hivatkozva, hogy ha a keresetnek helyt adnának, akkor az összes hasonló hétköznapi megállapodás versenyjogi keresetek tárgyát képezhetné, amely a szövetségi munkaügyi szabályozás összeomlásához vezetne. A bíróság értelmezésében a kollektív szerződéseket védi a mentesség,

⁸⁴ FELDMAN. (2011). 1238.

⁸⁵ A United States Court of Appeals for the Eighth Circuit egy, az Egyesült Államokban található fellebviteli bíróság melynek joghatósága magába foglalja Arkansas, Iowa Minnesota, Missouri és North Dakota államokat.

⁸⁶ A Rozelle szabály, amelyet Pete Rozelle korábbi NFL főigazgatóról neveztek el, egy szabadügynökséget korlátozó szabály volt, mely szerint a szabadügynököt leigazoló csapat köteles volt a játékos korábbi csapatának kompenzációt nyújtani valamilyen formában (például: pénz vagy draft pick-ek formájában). Lásd még: <https://www.nytimes.com/1975/12/31/archives/rozelle-rule-found-in-antitrust-violation-rozelle-rule-judged-in.html> (Letöltés ideje: 2024. 11. 18.)

⁸⁷ *Mackey v. NFL*, 543 F2d 606 (8th Cir. 1976).

másképpen a munkáltatók képtelenek lennének kollektív szerződést kötni anélkül, hogy kártérítési pereknek tennék ki magukat.⁸⁸

A mentesség hatálya ezután kibővült a kollektív szerződés lejártát követően a munkafeltételek egyoldalú végrehajtásának védelmére (*Powell v. NFL*). A 8. Kerületi Bíróság (Eight Circuit) úgy rendelkezett, hogy a versenyjogi védelem akkor is fennáll, amikor a liga a kollektív szerződés lejártá után, egyoldalúan határozza meg a munkafeltételeket ezzel fenntartva a status quo-t. A *Powell* ügyben az NFL-játékosok a szabadügynöki korlátozások olyan rendszerét támadták meg, amely *többek között* „elővásárlási jogot” biztosított a tulajdonosoknak, amikor egy játékos egyéni szerződése lejárt. Ez a rendszer az 1982-es kollektív szerződés része volt, amely 1987-ben járt le. A megállapodás lejártá után a feleknek nem sikerült újabb egyességet kötniük. Az NFL fenntartotta az 1982-es megállapodásban foglalt status quo-t azáltal, hogy egyoldalúan visszaállította az elővásárlási jogot (és a foglalkoztatás minden egyéb feltételét) a lejárt megállapodás alapján.⁸⁹ A játékosok a Sherman-törvény alapján támadták meg a korlátozást, azzal érvelve, hogy a nem törvényi munkaügyi mentesség a kollektív szerződés lejártával megszűnt és a feltétel korlátozza a kereskedelmet és a szabad versenyt. A kerületi bíróság úgy ítélte meg, hogy a játékosok folytathatják trösztellenes keresetüket, mert a mentesség hatályát veszítette akkor, amikor az előző megállapodás lejárt és a felek nem tudtak új megállapodást kötni.⁹⁰ A 8. Kerületi Bíróság (Eight Circuit) nem értett egyet ezzel és fenntartotta azt az álláspontot, hogy a mentesség hatálya akkor is fennáll, ha a megállapodás lejárt és a tárgyalások zsákutcába futottak. A Bíróság magyarázata szerint, amíg a kollektív tárgyalási kapcsolat létezik, a lejárt megállapodás életbe léptetése elfogadható, még akkor is, ha a tárgyaláson pathhelyzet alakult ki.⁹¹ Az ítélet szerint a munkajogi szabályozást a versenyjogi szabályozás elé kell helyezni és a kollektív szerződés lejártá után is érvényesülnie kell, mivel a lejárat utáni szakszervezeti és munkáltatói magatartást továbbra is a munkajogi

⁸⁸ *Wood v. NBA*, 809 F.2d 954, 956-57, 961 (2d Cir. 1987).

⁸⁹ *Powell v. National Football League*, 930 F.2d 1293, 888 F.2d 559 (8th Cir. 1989) 1296. lásd még: Elizabeth Merrill: [1987 NFL replacement players - a generation of fans doesn't know about them, but to the players, it doesn't matter. They're part of history. - ESPN](#) (Letöltés ideje: 2024. 10. 25.)

⁹⁰ *Powell v. National Football League*, 930 F.2d 1293, 888 F.2d 559 (8th Cir. 1989) 778. 781-782.

⁹¹ i. m. 778. 781-782.

elvek átfogó sorozata szabályozza.⁹² Ezek az elvek szigorúan meghatározzák a felek kötelezettségeit és jogait. Például a patthelyzet kialakulása előtt mindkét félnek folyamatos tárgyalási kötelezettsége van, a munkáltatók pedig kötelesek fenntartani a status quo-t a bérek és egyéb foglalkoztatási feltételek tekintetében.⁹³ A megállapodás lejárta után, de még a patthelyzet kialakulása előtt fellépő kötelezettségek a munkajog fontos részei azáltal, hogy a kollektív tárgyalás folytatására ösztönzik a feleket és elősegítik a békés és stabil munkaügyi viszony fenntartását.⁹⁴ A patthelyzet kialakulását követően a munkáltató többek között fenntarthatja a status quo-t, vagy megvalósíthatja az „utolsó, legjobb ajánlatát”, amely magában foglal minden olyan új foglalkoztatási feltételt, amelyet a zsákutcába jutást megelőzően tett ajánlatában „ésszerűen fontolóra vett”. Hasonlóképpen, a munkavállalóknak számos jogosítványuk van – beleértve a tisztességtelen munkaügyi gyakorlatok elleni feljelentések benyújtásának lehetőségét –, ha a munkáltatók nem teljesítik kötelezettségeiket a patthelyzet után. Más szóval a kollektív tárgyalási folyamat a kollektív szerződés lejárta után is folytatódik. Amint azt a 8. Kerületi Bíróság (Eight Circuit) a Powell-ügyben kifejtette, annak engedélyezése, hogy az NFL-játékosok megtámadhassák a tulajdonosok azon döntését, hogy fenntartják a status quo-t, „felborítaná a Kongresszus által meghozott szövetségi munkaügyi törvény útján biztosított gondos egyensúlyt”, mert a szabályozás számos lehetőséget kínál a munkáltatók és munkavállalók részére, még az esetleges patthelyzet kialakulását követően is.⁹⁵

Szembeesülve a 8. Kerületi Bíróság (Eighth Circuit) Powell-ügyben hozott döntésével, az NFL-játékosok szélsőséges lépést tettek annak érdekében, hogy élhessenek a versenyjogi szabályozás lehetőségével. Az NFLPA feloszlatta szakszervezetét azzal, hogy lemondott a játékosok képviseléről. Az NFL-játékosok ezután versenyjogi pert indítottak Minnesotában a liga szabadügynök-korlátozásait támadva. A minnesotai kerületi bíróság bírása úgy ítélte meg, hogy a játékosok szakszervezetének feloszlata megszüntette a kollektív tárgyalási kapcsolatot a játékosok és a tulajdonosok között, ami miatt nem élvezik tovább a nem törvényi munkaügyi mentességet, lehetővé téve ezzel a játékosok versenyjogi perének lefolytatását.⁹⁶ Az esküdtszék

⁹² i. m. 1300.

⁹³ FELDMAN. (2011). 1240.

⁹⁴ *Powell v. NFL*, 930 F.2d 1300.

⁹⁵ *Powell v. NFL*, 930 F.2d 1302.

⁹⁶ *McNeil v. National Football League*, 790 F. Supp. 871 (D. Minn. 1992)

ekkor megállapította, hogy az NFL szabadügynöki korlátozásai megsértették a versenyjogi törvényt, és több mint 30 millió dollár kártérítést ítélt meg a játékosoknak.

Amíg a felek a McNeil v. NFL ügyben pereskedtek egy másik versenyjogi kereset is érte a ligát. Ez a Brown v. NFL ügy volt, melyben a Legfelsőbb Bíróság kiterjesztette a nem törvényi munkaügyi mentesség hatályát, oly módon, hogy az kiterjedjen a tulajdonosok által a kollektív szerződés lejártá után a „legjobb, utolsó ajánlatuk” részeként egyoldalúan (a szerződéskötés után) bevezetett új feltételekre.⁹⁷ Mielőtt az NFLPA feloszlatta volna magát 1989-ben a Liga egy olyan javaslattal állt elő a tárgyalások során, amely lehetővé tette volna a csapatok számára, hogy létrehozzanak egy úgynevezett „fejlesztőcsapatot” (developmental squad), akár 6 olyan újonc játékosal, akiknek nem sikerült bekerülni az első csapatba.⁹⁸ A terv szerint a csapatok minden játékosnak fix, 1000 dollár/hét összegű bért kínálnának.⁹⁹ A szakszervezet ragaszkodott ahhoz, hogy minden játékos szabadon alkudhassa ki a fizetését ilyen keretek között, viszont a tárgyalás zsákutcába ért.¹⁰⁰ Később, a törvény által biztosított jogalapon, az NFL egyoldalúan alkalmazta a fent említett rendelkezést, mint az utolsó legjobb ajánlatot.

1990-ben 235 fejlesztőcsapat játékos indított versenyjogi pert a Brown ügyben, arra hivatkozva, hogy az 1000 dolláros fizetésük sérti a Sherman törvény rendelkezéseit.¹⁰¹ Az elsőfokú bíróság elutasította a liga álláspontját, mely szerint a nem törvényi mentesség védi a megállapodást és az esküdtszék ezt követően úgy határozott, hogy megsértették a versenyjogi szabályozást valamint több mint 30 millió dollár összegben kártérítést állapított meg.¹⁰² A fellebbezés során a Kerületi Bíróság (D.C. Circuit) (2-1 szavazattal) megváltoztatta a döntést, arra a következtetésre jutva, hogy „a trösztellenes felelősség beemelése a szakszervezetek és a munkáltatók közötti viták rendezésének rendszerébe egyrészt aláásná a nemzeti munkaügyi politikát, másrészt eltúlozná a szövetségi trösztellenes aggályokat”.¹⁰³ A Kerületi Bíróság (D.C.

⁹⁷ *Brown v. Pro Football, Inc.*, 518 U.S. 231, 250 (1996).

⁹⁸ i. m. 234.

⁹⁹ i. m. 235.

¹⁰⁰ i. m. 234.

¹⁰¹ *Brown v. Pro Football, Inc.*, 518 U.S. 231, 250 (1996). 235.

¹⁰² i. m. 235.

¹⁰³ *Brown v. Pro Football, Inc.*, 50 F.3d 1041 (D.C. Cir. 1995)

Circuit)¹⁰⁴ azt is kifejtette, hogy a szövetségi munkajog mindkét fél lehetőséget ad arra, hogy bírói beavatkozás nélkül rendezzék vitáikat.¹⁰⁵ Ezek az eszközök magukban foglalják a munkáltatók azon lehetőségét, hogy ésszerű, egyoldalú módosításokat hajtsanak végre a patthelyzet után: olyan módosításokat, amelyek az utolsó, legjobb ajánlatuk részét képezik.¹⁰⁶ Végül a bíróság kimondta, hogy ha alkalmaznák a versenyjogot a tulajdonosok patthelyzet utáni rendelkezéseire, akkor azzal megzavarnák a munkavállalók és munkáltatók között gondosan kialakított egyensúlyt, ami a szövetségi munkajogi politika fontos része.¹⁰⁷

Bizonyos mértékig a Brown ügy a Powell-ügy érvelésének természetes kiterjesztése. Az utolsó, legjobb ajánlat végrehajtása – mint a status quo fenntartása – része az erősen szabályozott kollektív tárgyalási folyamatnak. Ha a játékosok számára lehetővé teszik, hogy az utolsó, legjobb ajánlat végrehajtását megtámadó versenyjogi pert indíthassanak, az beavatkozna a szövetségi munkaügyi politika központi elemét képező, a munkavállalók és a menedzsment közötti egyensúlyba.¹⁰⁸ A nem törvényi mentességnek azonban van korlátja is. Amint azt a Legfelsőbb Bíróság a Brown-ügyben kifejtette, a kivétel csak a „kollektív tárgyalási kapcsolat megszűnéséig” tart, ami megtörténhet a szakszervezet feloszlásával.

A Brown ügyet követően az NFL és az NBA nem indított pert évekig. A ligák nyugodt, munkaügyi viszály nélküli éveket tudhattak maguk mögött. Viszont miután az NFL kollektív szerződése lejárt 2011 márciusában, a játékosok feloszlatták szakszervezetüket és a mentesség újra konfliktusba került a versenyjogi szabályozással.¹⁰⁹ Hasonló probléma jelentkezett az NBA-nél is, amikor 2011. július 1-én lejárt a saját megállapodásuk és a tulajdonosok keresetet

¹⁰⁴ A United States Court of Appeals for the District of Columbia Circuit egyike az Amerikai Egyesült államokban található 13 fellebviteli bíróságnak. A 13 bíróság közül ez rendelkezik a legszűkebb joghatósággal mert csak a U.S. District Court for the District of Columbia bíróságot foglalja magába. Lásd még: <https://www.dccourts.gov/court-of-appeals> (Letöltés ideje: 2024. 11. 18.)

¹⁰⁵ *Brown v. Pro Football, Inc.*, 50 F.3d 1041 (D.C. Cir. 1995) 1052. Lásd még: *Powell v. NFL*, 930 F.2d 1293, 1302 (8th Cir. 1989) (A szövetségi szabályozás munkaügyi vita esetén a szembenálló feleket egyensúlyban lévő gazdasági és jogi eszközökkel látja el, hogy ily módon rendezzék vitájukat.)

¹⁰⁶ FELDMAN. (2011). 1244.

¹⁰⁷ *Brown v. Pro Football, Inc.*, 50 F.3d 1041 (D.C. Cir. 1995)

¹⁰⁸ FELDMAN. (2011). 1241.

¹⁰⁹ *Brady v. NFL*, 640 F.3d 785, 788 (8th Cir. 2011).

nyújtottak be az Anthony v. NBA ügyben.¹¹⁰ A ligák amellet érveltek, hogy a Brown ügyet úgy kell értelmezni, hogy a mentesség kiterjedjen azokra a munkáltatói megállapodásokra is, amelyek azután születnek, hogy a kollektív szerződés lejár és a szakszervezet feloszlátja magát.¹¹¹ Mind az NFL-ben, mind az NBA-ben a kollektív tárgyalások megrekedtek, a tulajdonosok kizárták a játékosokat, a játékosok pedig feloszlatták szakszervezeteiket (tanulva az elmúlt évtizedek joggyakorlatából), és a versenyjogi szabályokra hivatkozással megtámadták a kizárásokat.

Az NFL-ben lezajló munkaügyi harc nem sokkal a 2006-ban kötött kollektív szerződés lejárta előtt kezdődött. Az NFL-NFLPA tárgyalások során az NFL világossá tette, hogy a játékosok kizárását tervezi, ha az előző megállapodás 2011. március 11-ei lejárta előtt nem születik új kollektív szerződés. 2011. március 11-e délutánján az NFLPA tájékoztatta a tulajdonosokat, hogy feloszlatta szakszervezetét, és szakszervezet helyett szakmai szövetséggé alakult át, miután a játékosok többsége arra szavazott, hogy a szakszervezet szüntesse be a kollektív tárgyalási kapcsolatot¹¹². A játékosok azt állították, hogy a lockout *önmagában véve* illegális csoportos bojkottot és árrogzítést jelentene, egy sor játékos-korlátozás versenyellenes és sérti a Sherman-törvényt. Az NFL tulajdonosai három fő érvet hoztak fel a játékosok kizárásának megszüntetésére irányuló kérelemre. Először is a tulajdonosok azzal érveltek, hogy a Norris-LaGuardia törvény alapján a szövetségi bíróságok nem rendelhetnek el lockout-ot.¹¹³ Másodszor azzal érveltek, hogy a lockout a nem törvényi munkaügyi mentesség alapján versenyjogilag nem támadható.¹¹⁴ A tulajdonosok egyebek mellett azt állították, hogy az

¹¹⁰ FELDMAN. (2011). 1248.

¹¹¹ *Brady v. NFL*, 779 F. Supp. 2d 992, 1005-06 (D. Minn. 2011), vacated; 644 F.3d 661 (8th Cir. 2011), *NBA v. NBPA*, (No. 11 Civ 5369). (S.D.N.Y. Aug. 2, 2011).

¹¹² *Brady*, 779 F. Supp. 2d 1003. A 10, megnevezett felperes Tom Brady, Drew Brees, Vincent Jackson, Ben Leber, Logan Mankins, Peyton Manning, Von Miller, Brian Robison, Osi Umenyiora, és Mike Vrabel. Az NFLPA pedig megváltoztatta belső szabályzatát oly módon, hogy ne tudjon az NFL-el kollektív tárgyalást folytatni, és a Munkaügyi Minisztériumhoz kérvényezte, hogy töröljék státuszát, mint munkavállalói szervezet. Ezen kívül még jelezte az IRS felé, hogy szakmai egyesületté kíván alakulni szakszervezet helyett. *Brady v. National Football League*, 779 F. Supp. 2d 992, 1042 (D. Minn.), vacated, 644 F.3d 661 (8th Cir. 2011). *Brady*, 779 F. Supp. 2d 997-1040.

¹¹³ *Brady v. NFL*, 779 F. Supp. 2d 992, 1005. (D. Minn. 2011), vacated, 644 F.3d 661 (8th Cir. 2011).

¹¹⁴ *Brady*, 779 F. Supp. 2d 1005-1006.

NFLPA érdekeltségi lemondása „színlelés” volt, és hogy a kollektív tárgyalási kapcsolat továbbra is fennállt.¹¹⁵ A kerületi bíróság elutasította a liga valamennyi érvét, és felfüggesztette a lockoutot. Nelson bírónő a következőképpen foglalta össze döntésének indoklását: Ha ezek a munkavállalók ténylegesen lemondanak a szakszervezetről, mint kollektív tárgyalófélről, valamint elfogadják ennek következményeit, és úgy döntenek, hogy egyénileg tárgyalnak a szerződésekről, a munkavállalók és munkáltatóik közötti vitákra már nem vonatkozik a szövetségi munkaügyi törvény, így a szabad verseny szabályai szerint kell megítélni az ügyet.

A nem törvényi munkaügyi mentesség problémája újra felszínre tört az Anthony v. NBA ügyben, ami egy rövid jogi csata volt azután, hogy a felek nem tudtak megegyezni a 2005-ös NBA kollektív szerződés 2011. június 30-ai lejáratá előtt.¹¹⁶ A liga közvetlenül a megállapodás megszűnése után élt azzal a jogával, hogy kizárja a játékosokat.¹¹⁷ 2011. augusztus 2-án az NBA arra készülve, hogy az NBPA követve az NFLPA példáját feloszlattja magát, keresetet nyújtott be a bíróságon (Southern District of New York), arra irányulón, hogy a liga lockout intézkedése a nem törvényi munkaügyi mentességet élvezze. Habár az NBAPA ténylegesen megszűnt később, a felek megegyeztek a per során, még mielőtt a nem törvényi munkaügyi mentesség problémája rendezésre került volna és új megállapodás született.¹¹⁸

Mind a Brady, mind az Anthony ügyben a ligák úgy érveltek, hogy a Brown ügy indoklása alapján, a nem törvényi munkaügyi mentesség által biztosított védelem fennáll, még azután is, hogy a szakszervezet feloszlott.¹¹⁹ Ez azonban sértené a munkavállalók arra irányuló jogát, hogy megszüntessék a kollektív tárgyalási viszonyt és hozzáférjenek a versenyjog által

¹¹⁵ i. m. 1005-1007.

¹¹⁶ Howard Beck: Stalemate in Final Talks Forces N.B.A. To Shut Down (2011. június 30.) <https://www.nytimes.com/2011/07/01/sports/basketball/with-talks-deadlocked-nba-heads-for-a-shutdown.html> (Letöltés ideje: 2024. 10. 13.)

¹¹⁷ A felek tisztességtelen munkaügyi magatartáson alapuló kereseteket is benyújtottak az NLRB előtt, arra hivatkozva, hogy a másik fél nem tanúsított jóhiszemű magatartást a tárgyalások során. Brian T. Smith, NBPA has Little Hope of Ending NBA Lockout with Pending NLRB Charge, Analysts Say, SLTRIB.COM (2011. november 9.) <https://archive.sltrib.com/article.php?id=52768001&itype=CMSID> (Letöltés ideje: 2024. 10. 13.)

¹¹⁸ Larry Coon, Breaking Down Changes in New CBA https://www.espn.com/nba/story/_/page/CBA-111128/how-new-nba-deal-compares-last-one (Letöltés ideje: 2024. 10. 12.)

¹¹⁹ Lásd: *Brady v. NFL*, 779 F. Supp. 2d 992, 1005-06 (D. Minn. 2011), vacated, 644 F.3d 661 (8th Cir. 2011); *NBA v. NBPA* (No. 11 Civ. 5369) (S.D.N.Y. 2011).

biztosított lehetőségekhez.¹²⁰ Tehát egy ilyen jellegű kiterjesztés ellentétes lenne a mentesség mögött meghúzódó jogalkotói szándékkal és szembe menne mind a szövetségi versenyjogi és munkajogi szabályozással is.¹²¹

Micheal LeRoy szerint a játékosok szeretnék élvezni a kollektív tárgyalás és a versenyjogi szabályozás által nyújtott előnyöket is.¹²² A szolidaritás elengedhetetlen a kollektív tárgyalás működéséhez.¹²³ Ezzel szemben a kosárlabdázók és amerikai futball játékosok felrúgják ezt a tételt, amikor magánfelekként versenyjogi kereseteket nyújtanak be, és kártérítést, valamint a lockout beszüntetését kérik.¹²⁴ A sportban precedens van arra, hogy a bíró beavatkozik a kollektív tárgyalásba, ez pedig aláássa tárgyalásos folyamatot. A Robertson, McNeil és a Brady ügyek versenyjogi vonzata, ahol a játékosok feloszlatták a szakszervezeteket vagy pereskedés útján elérték egy kollektív szerződésre hajazó bírósági döntést, szembe megy Ashenfelter és Johnson teóriájával.¹²⁵ Szerintük a sikeres tárgyaláshoz szükséges a munkáltató, a szakszervezeti képviselők és a szakszervezeti tagok konszenzusa¹²⁶ A szakszervezeti vezetőknek intézményes érdekük, hogy fenntartsák és növeljék szervezetüket.¹²⁷ Viszont a fent említett, vízvázlasztó jellegű ügyekben nem a szakszervezetek, hanem a csoportos keresetet benyújtó felperesek és ügyvédjeik irányították a tárgyalásokat, és egyes esetekben, a szakszervezet fel is oszlatta magát. Ez ékes példája annak, hogy a versenyjog aláássa a kollektív tárgyalási folyamatot.¹²⁸Összefoglalva, a versenyjog túlzottan nagy szerepet töltött be a professzionális sporton belüli munkaügyi vitákban az elmúlt időszakban. LeRoy álláspontja az, hogy a versenyjogi pereskedés függővé tette az amerikai futball és kosárlabda játékosokat,

¹²⁰ FELDMAN (2011). 1254.

¹²¹ FELDMAN (2011). 1252.

¹²² LEROY. (2011). 56.

¹²³ SCHMIDT; BERRI. (2004). 344.

¹²⁴ LEROY. (2011). 56.

¹²⁵ LEROY. (2011). 57.

¹²⁶ ASHENFELTER; JOHNSON. (1969). 35-36.

¹²⁷ ASHENFELTER; JOHNSON. (1969). 25-36.

¹²⁸ LEROY. (2011). 57.

ezáltal a Sherman törvény alapján indított eljárások felváltották a kollektív tárgyalásokat.¹²⁹ Ez egy nem kívánt helyzet, mivel a jogalkotói szándék az NLRA alapján az, hogy a munkavállalók és munkáltatók kormányzati befolyástól mentesen rendezzék a munkaügyi vitáikat. Ezzel élesen szembe megy a baseball-ban kialakított joggyakorlat, amely teljesen mentes a versenyjogi szabályok alkalmazása alól. Tehát amíg a bíróságok befogadják a Sherman törvény alapján benyújtott kereseteket, a kollektív tárgyalás nem lesz népszerű a profi sportban. Ha ezt nem tennék, akkor idővel a munkavállalók és munkáltatók létrehoznának egy kifinomult tárgyalási rendszert, valamint vitáikat nehéz kompromisszumok árán rendeznék és képesek lennének engedményeket tenni a másik fél javára.

9 Összefoglalás

Dolgozatom végén összefoglalom a fontosabb témákat, amelyeket érintettem kutatómunkám során.

A sztrájk a történelem során elsősorban a munkáltatói elnyomásra és kizsigerelésre jelent meg válaszul a munkavállalók részéről. Munkáltatói oldalról vizsgálva a sztrájk elismerése jelentős reakciót váltott ki, hiszen ennek hatására jelentek meg a bojkottok, valamint a termelés leállítása, amely feszültséget keltett a fogyasztói társadalmon belül. Ennek következményeként az államoknak nem volt más lehetőségük mint, hogy biztosítsanak egy olyan jogintézményt a munkáltatók számára, amellyel hatékonyan fel tudnak lépni az először még csak jogszerűtlenül folytatott, majd később a jogosan véghezvitt sztrájkok ellen. Így született meg a kizárás, angolul: *lockout*, intézménye, mint a munkáltató eszköze arra, hogy gazdaságilag fel tudjon lépni munkavállalóival szemben. Ez a két jogintézmény tehát jelentős befolyást gyakorol a munkaügyi kapcsolatokra, valamint a gazdasági viszonyokra egyaránt. Ha megvizsgáljuk azt, hogy ezeket a jogintézményeket kik alkalmazzák megállapíthatjuk, hogy a felek gazdasági szempontból nem egyenlőek, név szerint a munkavállalók kevesebb erőforrással rendelkeznek, mint az őket alkalmazó munkáltatók. Ez vezethetett ahhoz, hogy a munkavállalók felismerték, hogy ha egységesen lépnek fel nagyobb eredményeket érhetnek el a munkáltatókkal szemben és innentől beszélhetünk kollektivitásról, amely meghatározó eleme a modern munkajogi kapcsolatoknak. Ez egy komplex terület képét adja vissza számunkra általánosságban is viszont ez még bonyolódhat, ha hozzávesszük egyes iparágak jellegzetességeit és szabályait.

¹²⁹ LEROY. (2011). 58-61.

Dolgozatom második fejezetében bemutattam, a négy nagy amerikai sportligát (angolul: Big Four, Major Leagues) röviden, valamint áttekintettem, hogy miként érték el de facto monopolstátuszt a saját sportjukon belül. Ez a monopolstátusz a kollektív tárgyalások egy fontos jellemzője. Rámutattam arra, hogy ezen státusz miatt a későbbiekben tárgyalt sztrájk, lockout és döntőbíráskodás eszközöket hatékonyan tudják alkalmazni. Ráadásul elég felkészültek saját maguk vagy ügyvédek révén arra is, hogy lássák, tevékenységük mikor vonatkozik versenyjogi és mikor munkaügyi szabályozási területre, olykor kiaknázva mindkét szabályozásban rejlő lehetőségeket. Bár a munkaügyi kapcsolatok hasonlóak a sport és nem sport iparágakban, számos különleges eleme van a professzionális sportnak a kollektív tárgyalás szempontjából, amely megbillentheti az egyensúlyt a játékosok (munkavállalók) és tulajdonosok (munkáltatók) között, a ligák monopolhelyezete is ilyen.

Első kutatási kérdésem az volt, hogy milyen szerepe van a sztrájknak és lockoutnak a föderális munkaügyi szabályozásban és a gyakorlatban? Erre a harmadik és negyedik fejezetben igyekeztem választ adni.

A harmadik fejezetben megismertem az Egyesült Államokbeli munkaügyi jogszabályok rendszerét, a mögöttes jogalkotói szándékot, valamint a viszonyokat, amelyek hatással voltak az előbb említettek fejlődésére. A szabályozás mögötti jogalkotói célkitűzés az volt, hogy a felek egyenlő erőviszonyok mellett, egy jóhiszeműen és törvényesen lefolyó eljárás alatt, kormányzati behatástól mentes megállapodásra jussanak. Ám kezdetben a munkáltatók jelentős gazdasági fölényrel rendelkeztek a munkavállalókkal szemben, ehhez még az is hozzájárult, hogy a bíróságok rutinszerűen szüntették be a sztrájkokat, mert álláspontjuk szerint törvényellenesek voltak. Ezt az állapotot a Kongresszus a Norris-LaGuardia törvény elfogadásával kívánta orvosolni, amely csökkentette a bíróságok hatáskörét a sztrájkkal kapcsolatos munkaügyi vitákban, ezáltal is hozzájárulva a jogalkotói szándék megvalósulásához, miszerint a feleknek bírói behatástól mentes megállapodásra kell jutniuk.

A negyedik fejezetben a lockout-ot mint a munkáltató gazdasági fegyverét és annak fejlődését vizsgáltam. A lockout gazdasági fegyverré való fejlődésének számos állomását bemutatja a fejezet. Onnantól kezdve, amikor még az intézmény csak szokásjogi alapokon állt és nem volt egyensúlyban a vele szemben alkalmazott sztrájkkal, mint a munkavállalók gazdasági fegyverével. Folytatva azzal, amikor az NLRB felismerte ezt a helyzetet, valamint a Legfelsőbb Bíróság (angolul: Supreme Court) kiszélesítette alkalmazhatóságát a NLRB kontra Truck Drivers Local Union No. 44 ügyben, ami által egy védelmi mechanizmussá vált. Végezetül

pedig a mérföldkő jellegű American Ship Building Co. kontra. NLRB ügyel bezárólag, amelyben engedélyezve lett a lockout, mint gazdasági nyomásgyakorló eszköz használata. Ezt követően az NLRB még két ítéletben erősítette meg a lockout hatékonyságát ezáltal elnyerve a jelenlegi formáját, mint a sztrájk ellenpárjaként alkalmazható gazdasági fegyver.

Második kutatási kérdésem volt, hogy melyek a kollektív tárgyalások jellemzői a hivatásos sportban. Erre az ötödik és hatodik fejezetben igyekeztem válaszolni.

Az ötödik fejezet témája a hivatásos sportban végbemenő kollektív tárgyalások története. A hatodik fejezetben feltárom azokat a tényezőket, amelyek a sportban végbemenő kollektív tárgyalást igazán összetetté teszik. Bár a felszínen ez a folyamat is hasonlóan tűnhet más iparágakhoz, két okból mégis nagyon különböző és komplex az eljárás. Elsősorban a játékosok és szakszervezeteik jellegzetességei ütköznek ki. A hivatásos sportolók egy nagyon egyedi szaktudás birtokában vannak, tehát nehezen helyettesíthetők, valamint karrierjük igen rövid más munkavállalókhöz képest. Azt is hozzá kell tenni, hogy Észak-Amerikában a sportligák szinte monopóliummal rendelkeznek az adott sportjukban, így nem feltétlen lehet alternatívát találni a foglalkoztatásra. Ezáltal a hivatásos sportolók sztrájkútörőképessége is csökken. Ami miatt egy esetleges munkaügyi vita esetén nem biztos, hogy túlélnek a menedzsmentet. Másodsorban ezek a ligák többmunkáltatós tárgyalásokat folytatnak a szakszervezetekkel, ami más iparágakban is jellemző, de ez esetben abból az igényből fakad, hogy az itt szereplő csapatoknak szüksége van egységes feltételekre a működéshez. Ez viszont egy másik problémához vezet, ami pedig a piackorlátozó magatartás felmerülése. Ezt az Egyesült Államokban a Sherman törvény (Sherman Act, 15 U.S.C. §) szabályozza. A versenyjog belépése a képbe számos új problémát keletkeztet és ezért is ennyire komplex a profi sportban végbemenő kollektív tárgyalási folyamat.

Harmadik kutatási kérdésem az volt, hogy mit jelent a versenyjog és a munkajog közötti konfliktus, ez hogyan érvényesül a négy ligában. Erre a hetedik és nyolcadik fejezetben igyekeztem válaszolni.

A hetedik fejezet a versenyjog és munkajog közötti konfliktust tárgyalja részletesen. A trösztellenes törvények központi célja a verseny előmozdítása. A kollektív tárgyalások központi célja ugyanakkor a verseny megszüntetése, a klasszikus szakszervezeti elmélet szerint a bérverseny megszüntetése minden olyan munkavállaló között, akik ugyanazt a munkát végzik ugyanabban az iparágban. Tekintettel ezekre az eltérő célokra, a trösztellenes törvények és a kollektív tárgyalások, s az azok eredményeképpen született megállapodások elkerülhetetlenül

összeütközésbe kerülnek. Összehangolásuk érdekében gondosan meg kell különböztetni azt a fajta versenyt, amelyet a törvénynek elő kell segítenie, attól a versenytípustól, amelyet a kollektív alkudozás érint. Megismerjük, hogy hogyan alakult ki ez a konfliktus, valamint, hogy ezt később hogyan orvosolták. Kezdetben még a szakszervezeti működést is versenyellenesnek tekintették egyes esetekben, majd, amikor a jogalkotó rájött, hogy a szakszervezeti működés elengedhetetlen a kollektív tárgyaláshoz kapcsolódó jogalkotói célkitűzés megvalósulásához, létrehozta a „törvényi munkaügyi mentességet”, amely kivonta az egyoldalú szakszervezeti működést a versenyjog hatálya alól. Ehhez számos kérdés kapcsolódik, amelyek a fejezetben kifejtésre kerülnek. A „törvényi munkaügyi mentesség” viszont nem terjed ki a kollektív szerződés feltételrendszerére, amiből következőleg az versenyjogilag aggályos lehet. Erre válaszul született meg „nem törvényi munkaügyi mentesség”, amely kivette immáron a kollektív szerződést is a versenyjog célkeresztjéből. De ez még korántsem jelentett megoldást az összes problémára.

A nyolcadik fejezetben összefoglalom az előző részben említett „nem törvényi munkaügyi mentesség” fejlődését a hivatásos sportban végbemenő jogviták során. A profi sportban számos munkaügyi vita volt, amelynek témája a versenyjog és munkajog kollíziója, valamint a mentesség hatósugara volt. Ezek a konfliktusok már az első kollektív tárgyalásoktól kezdve előtérbe kerültek és számos perhez vezettek a játékosok és tulajdonosok között. Ezekben a perekben a bíróságoknak óhatatlanul ügyelniük kellett a versenyjog és munkajog kollíziójára, valamint hozzá kellett járulniuk a nem törvényi munkaügyi mentesség kiterjesztéséhez. Az első ügyekben a kivételt azért alkalmazták, hogy megvédjék a kollektív szerződésben kialakított feltételeket. A későbbiek során a kivételt kiterjesztették – különösen az NBA és NFL jogvitáiban – olyan esetekre, amikor a kollektív szerződés lejártá után a munkáltató olyan rendelkezést vezetett be, amelyről nem állapodtak meg. Az első mérföldkő a Mackey kontra NFL ügy volt, ahol meghatározták, hogy milyen feltételeknek kell megfelelnie a kollektív szerződésnek, hogy mentességet élvezzen. Később a Powell kontra NFL és a Brown kontra NFL ügyekben tovább bővült a mentesség hatósugara patthelyzet esetére is, valamint, ha az előző megállapodás lejár, de a tárgyalási viszony fennmarad. Ezt követően jött a Brady kontra NFL ügy, amelyben a bíróság kimondta, hogy a szakszervezet feloszlata a kollektív tárgyalási viszony megszűnését jelenti, ami által a mentesség hatályát veszti, így pontot téve a mentességet hatályát övező homálynak. A fejezet végén pedig megosztom LeRoy álláspontját miszerint a bírósági út nyitva állása letéríti a feleket a kollektív tárgyalás útjáról.

Számomra nagyon érdekes volt azt olvasni, hogy a munkajogi szabályozást a versenyjogi szabályozás elé kell helyezni és a kollektív szerződés lejártá után is érvényesülnie kell, mivel a lejárat utáni szakszervezeti és munkáltatói magatartást továbbra is a munkajogi elvek átfogó sorozata szabályozza. Mennyivel másabb a munkajog egészéről és a munkaügyi kapcsolatokról való gondolkodás! A magyar kollektív tárgyalások általánosságban haldokolnak, és a profi sportban pedig kis híján nyoma sincs érdekképviselőnek. A kutatás egy teljesen új dimenzióba helyezte azt, hogy a felek miként tudják alakítani a saját jogviszonyaikat, majdnem úgy, mint a polgári jogban. Itt valóban érezhető az, hogy a kiszolgáltatottság ellensúlyozható, akár mindkét fél részéről. Egyetértek LeRoy álláspontjával, amely szerint a versenyjogi pereskedés függővé tette az amerikai futball és kosárlabda játékosokat, ezáltal a Sherman törvény alapján indított eljárások felváltották a kollektív tárgyalásokat. Ez egy nem kívánt helyzet, mivel a jogalkotói szándék az NLRA alapján az, hogy a munkavállalók és munkáltatók kormányzati befolyástól mentesen rendezzék a munkaügyi vitáikat. Ezzel élesen szembe megy a baseball-ban kialakított joggyakorlat, amely teljesen mentes a versenyjogi szabályok alkalmazása alól. Tehát amíg a bíróságok befogadják a Sherman törvény alapján benyújtott kereseteket, a kollektív tárgyalás nem lesz népszerű a profi sportban. Ha ezt nem tennék, akkor idővel a munkavállalók és munkáltatók létrehoznának egy kifinomult tárgyalási rendszert, valamint vitáikat nehéz kompromisszumok árán rendeznék és képesek lennének engedményeket tenni a másik fél javára.

A versenyjogi mentesség kiterjesztését azzal tudnám indokolni, hogy még, ahogy azt a negyedik fejezetben is bemutattam, a kezdetekben a hivatásos sportolók sokkal kiszolgáltatottabbak voltak a munkáltatóikkal szemben, mint a jelenlegi kollégáik és az alapvető gazdasági jogokért (mint például a nyugdíj, vagy az egészségügyi juttatások) való harc véleményem szerint indokoltá tette a nagyobb fokú védelem biztosítását számukra. Ezzel szemben a jelenkor sportolói lényegesen több erőforrással és lehetőséggel rendelkeznek, amely a kollektív tárgyalások főbb szempontjainak változásában is kiütközik. Mint már említettem, kezdetben az alapvető gazdasági jogok elérése volt a játékosok célja, mára ez áttevődött arra, hogy minél nagyobb részt kapjanak a generált bevételekből és minél kevesebb fizetési korlátozást kelljen elviselniük. A 21. század sportolói nagyon célorientáltak és a kollektív tudatuk is erős. Ezen felül rendelkeznek a szükséges erőforrásokkal, valamint a kellő felkészültséggel, hogy a jog által biztosított lehetőségeket kiaknázzák. Ezt bizonyítja, hogy amikor Powell és Brown ügyekben az NFL játékosok pert vesztek, feloszlatták szakszervezetüket, hogy hozzáférjenek a versenyjoghoz, ezzel elindítva a lavinát, amely

következtében a következő 15 évben precedenssé vált, hogy ha a játékosok nem érnek el eredményt a tárgyalóasztalnál, feloszlatják a szakszervezetet, pert indítanak és a perben hozott ítélet fogja képezni a kollektív szerződésük alapját, így mellőzve a törvények által szabályozott és kijelölt kollektív tárgyalási folyamatot. Erre, véleményem szerint, tehát a baseballban alkalmazott teljes versenyjogi mentesség adhatna választ, amelynek hatására kialakulna az előző bekezdésben említett kifinomult tárgyalási rendszer, valamint ez a játékosokat a nehéz és felelősségteljes kollektív tárgyalási folyamat elsajátítására sarkallhatná, mint ahogyan azt az MLB gyakorlata is mutatja.

De lege ferenda javaslat tekintetében nehéz helyzettel állok szemben, mert a munkaügyi kapcsolatok területe nagyon sokszínű és különböző mind regionális, mind globális szinten. Számos tényező befolyásolhatja ezt a területet, mint például a gazdasági fejlettség vagy a munkavállalók tudata, a társadalmi berendezkedés, az adott ország történelme. Mivel teljesen eltérő nemzeti jogrendszerekről van szó, merőben más háttérrel, az észak-amerikai viszonyok alapján a magyar kollektív munkajog területével kapcsolatban nem célszerű javaslatok megfogalmazása a jogalkotóhoz címezve.

A dolgozat elkészítése során élmény volt olvasni egy olyan működő kollektív tárgyalási folyamatról, amely a munkaügyi kapcsolatok területeinek váltakozó alkalmazásával jár együtt, s amelyet a versenyjogi szabályok tovább árnyalnak. Az észak-amerikai profi sportban ezek a folyamatok és eszközök folyamatosan formálódtak, a bírói gyakorlat pedig óriási szerepet játszik az alkudozás sikerében vagy sikertelenségében. Emil Zatopek egyéni sportoló, négyszeres olimpiai bajnok hosszútávfutó mondta, hogy *„an athlete cannot run with money in his pockets. He must run with hope in his heart and dreams in his head”*, azaz *„egy sportoló nem futhat pénzzel a zsebében. Reménnyel a szívében és álmokkal a fejében kell futnia.”* Ez talán igaz lehet, ha egyéni sportolóról van szó. Azonban az észak-amerikai profi sportban láthattuk, hogy a szív és az álmok önmagukban nem elegendőek a sportolók számára.

10 Bibliográfia

10.1 Felhasznált szakirodalom

ADDISON, John T. Job Security in the United States: Law, Collective Bargaining, Policy, and Practice. *British journal of industrial relations*, 1986, 24.3.

ANDERSON, Arvid; KRAUSE, Loren A. Interest Arbitration: The Alternative to the Street. *Fordham L. Rev.*, 1987, 56: 153.

ASHENFELTER, Orley; JOHNSON, George E. Bargaining theory, trade unions, and industrial strike activity. *The American Economic Review*, 1969, 59.1: 35-49.

BECKER, Brian E.; OLSON, Craig A. The impact of strikes on shareholder equity. *ILR Review*, 1986, 39.3: 425-438.

BERTAUX, Nancy; QUENEAU, Herve. The social economics of job security. In: *Forum for Social Economics*. Taylor & Francis Group, 2002. p. 1-19.

BOLTON, Gary E.; KATOK, Elena. Reinterpreting arbitration's narcotic effect: An experimental study of learning in repeated bargaining. *Games and Economic Behavior*, 1998, 25.1: 1-33.

BRIGGS, Chris. The return of lockouts down under in comparative perspective: Globalization, the state, and employer militancy. *Comparative Political Studies*, 2006, 39.7: 855-879.

CURRIE, Janet; MCCONNELL, Sheena. Collective bargaining in the public sector: the effect of legal structure on dispute costs and wages. *The American Economic Review*, 1991, 693-718.

DEAKIN, Simon. MORRIS, Gillian S. *Labour Law*. Sixth Edition. Hart Publishing. Oxford and Portland, Oregon, 2012,

DEAKIN, Simon. *The many Futures of the Employment Contract*. ESCR Centre for Business Research, University of Cambridge. Working Paper, 2000.

DELANEY, John Thomas; LEWIN, David; SOCKELL, Donna. The NLRA at fifty: A research appraisal and agenda. *ILR Review*, 1985, 39.1: 46-75.

DICKINSON, David L. A comparison of conventional, final-offer, and “combined” arbitration for dispute resolution. *ILR Review*, 2004, 57.2: 288-301.

ELKOURI, Frank, et al. *How arbitration works*. Washington, DC: Bureau of National Affairs, 1973.

FARBER, Henry S. An analysis of final-offer arbitration. *Journal of conflict resolution*, 1980, 24.4: 683-705.

FELDMAN, Gabriel. Antitrust versus labor law in professional sports: Balancing the scales after Brady v. NFL and Anthony v. NBA. *UCDL Rev.*, 2011, 45: 1221.

FEUILLE, Peter. Final offer arbitration and the chilling effect. *Industrial Relations*, 1975, 14.3.

GALLAWAY, Lowell E. The economics of the Right-to-Work controversy. *Southern Economic Journal*, 1966, 310-316.

HARPER, Michael C. Multiemployer Bargaining, Antitrust Law, and Team Sports: The Contingent Choice of a Broad Exemption. *Wm. & Mary L. Rev.*, 1996, 38: 1663.

HICKS, John. *The theory of wages*. Springer, 1963.

HOAGLAND, H. E. Trade unionism in the iron industry: A decadent organization. *The Quarterly Journal of Economics*, 1917, 31.4: 674-689.

JOHANNESSEN, Dell Bush. Lockouts: Past, Present, and Future. *Duke LJ*, 1964, 257.

KISS, György. *Munkajog*. Osiris Kiadó, Budapest, 2005

KOCHAN, Thomas; WEINSTEIN, Marc. Recent developments in US industrial relations. *British Journal of Industrial Relations*, 1994, 32.4: 483-504.

KOVACH, Kenneth A.; MILLSPAUGH, Peter E. Plant closings: is the american industrial relations system failing?. *Business Horizons*, 1987, 30.2: 44-49.

LEROY, Michael H. Lockouts involving replacement workers: An empirical public policy analysis and proposal to balance economic weapons under the NLRA. *Wash. ULQ*, 1996, 74: 981.

LEROY, Michael H. The narcotic effect of antitrust law in professional sports: How the Sherman Act subverts collective bargaining. *Tul. L. Rev.*, 2011, 86: 859.

LOCK, Ethan. The Scope of the Labor Exemption in Professional Sports. *Duke LJ*, 1989, 339.

MANFRED, Ploetz. TÓTH, Hilda. (szerk.): *A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései*. Novotni Kiadó, Miskolc, 2001.

MCCANN, Michael A. (ed.). *The Oxford handbook of American sports law*. Oxford University Press, 2017.

MOODY, J. Carroll; ROEDIGER, David R. One Hundred Years of Organized Labor in Illinois, 1881–1981. *International Labor and Working-Class History*, 1982, 21: 91-92.

RICHARDI, Reinhard. Das Arbeitsrecht als Teil der Sozialen Ordnung in Münchener Handbuch Arbeitsrecht. *CH Beck, München*, 1992.

RICHARDI, Reinhard. Der Arbeitsvertrag im Zivilrechtssystem. *Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 1988, 19: 221-255.

RICHARDI, Reinhard. *Kollektivgewalt und Individualwille bei der Gestaltung des Arbeitsverhältnisses*. 1967. PhD Thesis. Beck.

SCHMIDT, Martin B.; BERRI, David J. The impact of labor strikes on consumer demand: An application to professional sports. *American Economic Review*, 2004, 94.1: 344-357

SHOSS, Mindy K. Job insecurity: An integrative review and agenda for future research. *Journal of management*, 2017, 43.6: 1911-1939.

ST ANTOINE, Theodore J. Collective Bargaining and the Antitrust Laws. 1967.

STECKER, Margaret Loomis. The Founders, the Molders, and the Molding Machine. *The Quarterly Journal of Economics*, 1918, 32.2: 278-308

STEVENS, Carl M. Is compulsory arbitration compatible with bargaining?. *Industrial Relations*, 1966, 5.2.

STOCKTON, Frank T. The Molders' Union and the Allied Metal Trades. *Journal of Political Economy*, 1917, 25.2: 183-194.

TULIS, Benjamin A. Final-Offer Baseball Arbitration: Contexts, Mechanics & Applications. *Seton Hall J. Sports & Ent. L.*, 2010, 20: 85.

VISANO, L. A.; BASTINE, N. Adete. The role of law in the rule of economics: A critical study of Ghana's labor laws. *Journal of Asian and African studies*, 2003, 38.1: 52-70.

WACH, Elise; WARD, Richard. Learning about qualitative document analysis. 2013.

WEISTART, John C. Judicial Review of Labor Agreements: Lessons from the Sports Industry. *Law & Contemp. Probs.*, 1981, 44: 109.

10.2 Hivatkozott jogesetek

American Needle, Inc. v. National Football League, 60 U.S. 183 (2010).

Brady v. NFL, 640 F.3d 785, 788 (8th Cir. 2011).

Brady v. NFL, 779 F. Supp. 2d 992, 1005-06 (D. Minn. 2011)

Brown v. Pro Football, Inc., 50 F.3d 1041 (D.C. Cir. 1995)

Brown v. Pro Football, Inc., 518 US. 231 (1996).

Charles D. Bonanno Linen Serv., Inc. v. NLRB, 454 U.S. 404, 409 (1982).

Connell Constr. Co. v. Plumbers & Steamfitters Local Union No. 100, 421 US. 616 (1975)

Harter Equip., Inc. v. Local 825, 260 N.L.R.B. 597 (1986).

Iron Molders' Union No. 125 of Milwaukee, Wis. v. Allis-Chalmers Co., 166 F. 45 (7th Cir. 1908).

Local Union No. 189, Amalgamated Meat Cutters & Butcher Workmen of N. Am. v. Jewel Tea Co., 381 US. 676 (1965).

Mackey v. NFL, 543 F.2d 606 (8th Cir. 1976).

McNeil v. National Football League, 790 F. Supp. 871 (D. Minn. 1992)

N.L.R.B. v. Brown (Brown Food Store), 380 U.S. 278, 283 (1965)

N.L.R.B. v. Erie Resistor Corp., 373 U.S. 221, 234 (1963).

N.L.R.B. v. Great Falls Employers' Council, 277 F.2d 772 (9th Cir. 1960) 978

National Basketball Ass'n v. Williams, 45 F.3d 684 (2d Cir. 1995)

NBA v. NBPA, (No. 11 Civ 5369). (S.D.N.Y. Aug. 2, 2011).

Powell v. National Football League, 930 F.2d 1293, 888 F.2d 559 (8th Cir. 1989)

United States v. Hutcheson, 312 U.S. 219 (1941).

Wood v. NBA, 809 F.2d 954, 956-57, 961 (2d Cir. 1987).

10.3 Internetes források

"[This Date in the NBA: August](https://www.nba.com/news/history-this-date-in-nba-aug)". National Basketball Association (Letöltés ideje: 2024. 11. 15.)

"[This Date in the NBA: June](https://www.nba.com/news/history-this-date-in-nba-june)". National Basketball Association. (Letöltés ideje: 2024. 11. 15.)

„About NBA” <https://www.nba.com/news/about> (Letöltés ideje: 2024. 11. 15.)

„Year In Review: 2000 National League". Baseball-Almanac.com. (Letöltés ideje: 2024. 11. 15.)

About MLB” <https://www.mlb.com/official-information/about-mlb> (Letöltés ideje: 2024. 11. 15.)

Brian T. Smith, NBPA has Little Hope of Ending NBA Lockout with Pending NLRB Charge, Analysts Say, SLTRIB.COM (2011. november 9.) <https://archive.slttrib.com/article.php?id=52768001&itype=CMSID> (Letöltés ideje: 2024. 10. 13.)

Elizabeth Merrill: [1987 NFL replacement players - a generation of fans doesn't know about them, but to the players, it doesn't matter. They're part of history. - ESPN](#) (Letöltés ideje: 2024. 10. 25.)

GULIZIA, Anthony; WILLIS, Jeremy. How the NFL took over America in 100 years. 2019. augusztus 14. ESPN.com (https://www.espn.com/nfl/story/_/id/27321898/how-nfl-took-america-100-years) (Letöltés ideje: 2024. 11. 15.)

Howard Beck: Stalemate in Final Talks Forces N.B.A. To Shut Down (2011. június 30.) <https://www.nytimes.com/2011/07/01/sports/basketball/with-talks-deadlocked-nba-heads-for-a-shutdown.html> (Letöltés ideje: 2024. 10. 13.)

<https://nbpa.com/about> (Letöltés ideje: 2024. 11. 15.)

<https://nflpa.com/about> (Letöltés ideje: 2024. 11. 15.)

https://www.ca2.uscourts.gov/about_the_court.html (Letöltés ideje: 2024. 11. 18.)

<https://www.dccourts.gov/court-of-appeals> (Letöltés ideje: 2024. 11. 18.)

<https://www.mlbplayers.com/about> (Letöltés ideje: 2024. 11. 15.)

<https://www.nhlpa.com/the-pa/what-we-do> (Letöltés ideje: 2024. 11. 15.)

<https://www.nytimes.com/1975/12/31/archives/rozelle-rule-found-in-antitrust-violation-rozelle-rule-judged-in.html> (Letöltés ideje: 2024. 11. 18.)

<https://www.statista.com/statistics/240102/average-player-career-length-in-the-national-football-league/#statisticContainer> (Letöltés ideje: 2024. 11. 15.)

Larry Coon, Breaking Down Changes in New CBA

https://www.espn.com/nba/story/_/page/CBA-111128/how-new-nba-deal-compares-last-one

(Letöltés ideje: 2024. 10. 12.)

Richard Sandomir, N.F.L. Salary-Cap Math: Deals Full of “Funny Money,” N.Y. TIMES, March 8, 2006, D1, elérhető: <https://www.nytimes.com/2006/03/08/sports/football/nfl-salarycap-math-deals-full-of-funny-money.html> (Letöltés ideje: 2024. 10. 13.)