



A kollektív szerződések szerepe a megújult munkajogi szabályozásban

Szabó Imre Szilárd

A jogintézmény(ek) és a szabályozás bemutatása mellett elsősorban válaszokat keresek. Válaszokat arra, hogy a 2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről milyen érdekek és prioritások mellett szabályozza a területet. Válaszokat a törvény megalkotása mögötti jogpolitikai érvrendszer helyességére, illetve korlátaira, ellentmondásaira.

Ennek során igyekszem bemutatni a kollektív szerződések természetét és tartalmát, az azokat jellemző összefüggésekre is kiterjedően. Az alapvető kérdés, hogy mi a kollektív szerződés szerepe, illetve mik a kollektív szerződés szabályozási tárgyai. További kérdés, hogy miért (és hol) kötnek vagy miért nem kötnek a munka világában kollektív szerződéseket.

Tekintettel a kollektív munkajog erősen közjogias szabályozására, ezzel összefüggésben a kógens rendelkezések túlsúlyára, külön kérdés, hogy ez mit jelent a gyakorlatban, nem megfelelkezve a köztulajdon védelméről, amit a jogalkotó kiemelt jogpolitikai célként fogalmazott meg. Ez utóbbival összefüggésben kísérletet teszek egyes gyakorlati felvetésekkel kapcsolatban a polgári jogi és a közjogi megközelítés dichotómiájának és ellentmondásainak feltérképezésére is.

A kollektív szerződés természete, kettőssége: jogszabály vagy szerződés?

A kollektív szerződések fogalmának és funkciójának meghatározásakor a törvény szövegét vehetjük alapul, miszerint „kollektív szerződés szabályozhatja a munkaviszonyból származó vagy az ezzel kapcsolatos jogot vagy kötelezettséget”, valamint „a feleknek a kollektív szerződés megkötésével, teljesítésével, megszüntetésével, jogaik gyakorlásával, kötelezettségeik teljesítésével kapcsolatos magatartását.”¹ A kollektív szerződés tehát a

¹ Mt. 277. § (1) bek. b) pont.

munkáltató és a szakszervezet között megkötött szerződés, amely a felek kapcsolatrendszerét és a hatálya alá tartozó munkavállalók munkaviszonyát szabályozza.

A felek autonómiáját és kollektív szerződéskötési jogát Magyarország Alaptörvénye és számos nemzetközi egyezmény garantálja és védelmezi.²

Ugyanakkor a kollektív szerződés túl azon, hogy a munkáltató és a szakszervezet között megkötött szerződés, jelentős mértékben közjogias jelleggel is bír. Nem véletlen, hogy az új Mt. magánjogi szemléletű kódexben történő szabályozása során már a koncepció kidolgozása alatt felmerült (mint újszerű gondolat) a közjogi rendelkezések elhagyásának lehetősége. Alternatívaként az is felmerült, hogy egy – OÉT keretei között kötendő – „de facto nemzeti hatályú kollektív szerződés” megalkotása lenne kívánatos, mely rendelkezne regulatív funkcióval, enyhítve a kollektív szerződések alacsony elterjedtségéből és a szintén alacsony és egyenlőtlenül megoszló szakszervezeti szervezettségéből eredő szabályozási gondokat. A nemzeti szintű megállapodás – munkaviszonyra vonatkozó szabályként – az EU irányelvek eltérésre szóló felhatalmazási lehetőségének kiaknázását is jelentené mindazon esetekben, ahol a direktívától eltérő normák törvényben, illetve a felek megállapodásában nem határozhatók meg (pl. a munka- és pihenőidő egyes szabályai) és a magyar munkaadói struktúra (pl. a kismunkaadók markáns jelenléte), valamint az ágazati kollektív szerződések elterjedtségének alacsony szintje a megfelelő szabályozásra nem ad lehetőséget.³

A kollektív szerződés tehát kettős szerkezetű és természetű jogintézmény. Az úgynevezett kötelmi részben a szerződéskötő felek egymással kapcsolatos viszonyát szabályozza, kizárólag

² A további hivatkozásoknál saját források mellett Bajnai Gábor ügyvéd által készített, egyes szakszervezetek részéről benyújtott alkotmányjogi panasz indokolási része is felhasználásra került.

Az alapvető jogokról az Alaptörvény I. cikk (2) bekezdése a következőket tartalmazza: „Magyarország elismeri az ember alapvető egyéni és közösségi jogait”. A szakszervezeteknek a kollektív tárgyaláshoz való joga elválaszthatatlanul kapcsolódik az Alaptörvény VIII. cikk (2) bekezdéséhez („Mindenkinek joga van szervezeteket létrehozni, és joga van szervezetekhez csatlakozni.”), valamint a VIII. cikk (5) bekezdéséhez („Szakszervezetek és más érdek-képviseleti szervezetek az egyesülési jog alapján szabadon alakulhatnak és tevékenykedhetnek”).

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) több, Magyarország által is ratifikált egyezménye foglalkozik az egyesülési joggal, valamint a kollektív tárgyaláshoz és kollektív szerződéskötéshez való jog garantálásával és kiszélesítésével. Ilyen a 87. számú Egyezmény az egyesülési szabadság és a szervezkedési jog védelme tárgyában (kihirdetve a 2000. évi LII. törvénnyel), a 98. számú Egyezmény a szervezkedési jog és a kollektív tárgyalási jog elveinek alkalmazásáról (kihirdetve a 2000. évi LV. törvénnyel), valamint a 154. számú Egyezmény a kollektív tárgyalások előmozdításáról (kihirdetve a 2000. évi LV. törvénnyel). Ezek az Egyezmények összhangban állnak a Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmányával (kihirdetve az 1976. évi 8. számú törvényerejű rendelettel) és a Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmányával (kihirdetve az 1976. évi 9. számú törvényerejű rendelettel) is. A Lisszaboni Egyezmény (EUSZ) hatályba lépésével (2010. december 1.) együtt jogi kötelező erőt kapott az unió szintjén az EUSZ mellékletében szereplő EU Alapjogi Karta is, amely 28. cikkében európai jogként fogalmazta meg a kollektív tárgyalások és kollektív szerződések, valamint kollektív fellépések jogát. Czuglérné Ivány Judit (2011): Kollektív alku és kollektív szerződés az európai munkajogban. PhD értekezés tézisei. 7. o.

³ Berke Gyula, Kiss György, Pál Lajos, Pethő Róbert, Lőrincz György, Horváth István: Tézisek az új Munka Törvénykönyve szabályozási koncepciójához. Pécsi Munkajogi Közlemények. 2009/3.

egymással szemben vállalt jogait és egymással szemben fennálló kötelezettségeit tartalmazza. E tekintetben hasonló egy polgári jogi szerződéshez, mivel a felek viszonyán kívül harmadik (kívülálló) személy viszonyára nem hat ki.

A kötelmi rész legtöbbször három lényeges kötelezettséget foglal magába. Egyrészt a felek kötelezettséget vállalnak szervezetek, intézmények felállítására és fenntartására, másrészt az úgynevezett békekötelmet (a kollektív szerződés időtartama alatt mindkét fél köteles tartózkodni a munkaharctól), illetve a végrehajtási és befolyásolási kötelezettséget, amely szerint a szerződést kötő szervezetek kötelesek a szerződés rendelkezéseit tagjaikkal betartatni.⁴ A békekötelmet a sztrájkról szóló 1989. évi VII. törvény is szabályozza, „a sztrájk jogellenes, ha a kollektív szerződésben rögzített megállapodás megváltoztatása érdekében, a kollektív szerződés hatályának ideje alatt szervezik”.⁵ 1989. április 12. napi kihirdetése óta a Kúria (Legfelsőbb Bíróság) elé kevés sztrájkjal kapcsolatos jogvita került. E döntéseknek azonban a mindössze hét paragrafusból álló törvény értelmezését illetően meghatározó jelentősége van. Az EBH 2000. 259. számú döntésben azt rögzítették, hogy „a sztrájkjog nem korlátlan, hanem az a törvény rendelkezéséhez igazodik. Ehhez képest jogellenes a sztrájk a kollektív szerződésben foglalt megállapodás megváltoztatása érdekében a kollektív szerződés hatályának ideje alatt.”⁶

Az ország legnagyobb foglalkoztatójánál a *Magyar Postánál* a szociális partnerek egymással együttműködve építették ki a munkaügyi kapcsolatokat. Az EU-hoz történő csatlakozás és felkészülés jegyében a Társaság kezdeményezte a rendezett és az európai normáknak megfelelő munkaügyi kapcsolatok fenntartását, a szakszervezeti kapcsolatok szorosabbá tételét a munkavállalók jövedelmi és szociális elégedettsége érdekében. 2001-ben két évre szóló, középtávú megállapodást kötött a Magyar Posta az érdekképviselőkkel, melyben munkavállalók gazdasági és szociális érdekeit érintő kérdések tárgyalásos úton történő rendezése és az eredmények kollektív megállapodásos rögzítése volt az elsődleges cél. A munkabéke fenntartása érdekében az aláíró szakszervezetek vállalták, hogy a megállapodás hatálya alatt tartózkodnak a munkaharc eszközeitől (munkavállalói demonstrációk, illetve sztrájkok szervezésétől). A megállapodásban rögzítésre kerültek a munkavállalók keresetének alakulására vonatkozó célok, a Társaságnál követendő bérpolitikai irányelvek, a foglalkoztatáspolitikai és szociálpolitikai célok összessége is.

⁴ A Nemzetgazdasági Minisztérium archív felülete: <http://www.szmm.gov.hu/main.php?folderID=13336&articleID=30393&ctag=articlelist&iid=1>

⁵ 1989. évi VII. törvény 3. § (1) bek. d) pont.

⁶ Handó Tünde (2008): A sztrájkjal kapcsolatos bírósági döntések. Pécsi Munkajogi Közlemények, 2008/2. szám 1. o.

A békekötelem megsértése miatti legismertebb esetek a vasutassztrájkokhoz kötődnek. A 2008-as vasutassztrájk során a Vasúti Dolgozók Szabad Szakszervezete a MÁV Cargo Zrt. eladásából minden, a MÁV Zrt.-nél munkaviszonyban álló munkavállaló számára 2,5 havi akkori átlagkeresetnek megfelelő egyszeri kifizetést kívánt kiharcolni. Az eredeti sztrájkkövetelést az egyeztetések során a 38 mellékvonalon történő személyszállítás további fenntartására vonatkozó követeléssel, valamint a pénzügyminiszter megemelt inflációs várakozása miatt várható reálkereset csökkentés okán a 2008. évi keresetnövekedést további 1,1 százalékos emelésének követelésével bővítette ki.

A kérelmező és a reprezentatív szakszervezetek 2007-2010. évekre vonatkozóan Együttműködési Megállapodást (kollektív erejű megállapodást) kötöttek a MÁV Zrt. munkavállalóinak foglalkoztatásáról és bérezéséről. Ezt a munkáltató, mint ellenérdekű fél (a nem peres eljárásban kérelmező) bíróság előtt támadta. Indoklása szerint miután a felek között kollektív szerződés van hatályban, az abban rögzítettek megváltoztatása érdekében, az Sztv. 3 § (1) bekezdés d) pontjában foglalt rendelkezés szerint jogszerű sztrájk nem indítható. Továbbá a jogellenesség megállapítását kérte (ez esetben már peres eljárás keretében) a sztrájkjoggal való visszaélés miatt. A Fővárosi Munkaügyi Bíróság a kérelmező kérelmét elutasította.⁷ Megállapította, hogy a hivatkozott Együttműködési Megállapodás sem privatizációs bevételre alapított juttatás iránti igényként, sem pedig tartalmilag ezzel megegyező módon nem rendelkezhet privatizációból származó juttatásokról, tehát a sztrájk a kollektív szerződés megváltoztatására nem irányulhatott. A béremelés mértékére vonatkozóan pedig az Együttműködési Megállapodás „Jövedelempolitika” cím alatt az alapelvek körében egyértelműen akként rendelkezik, hogy a felek az éves béremelés mértékéről, végrehajtásának módjáról évente tárgyalnak és állapodnak meg. Ez tehát az éves bértárgyalásokra (megállapodásokra) tartozik, ehhez képest a tágabb (időbeli) hatályú kollektív megállapodás sérelme nem áll fenn.⁸

A kollektív szerződések kettős természetének és szerkezetének másik része az úgynevezett normatív rész, amely a munkaviszonyból származó vagy ezzel kapcsolatos jogokat és kötelezettségeket szabályozza. Láthatjuk, hogy a kollektív szerződés ebben az összefüggésben hasonlóságot mutat a jogszabályokkal (közjogi jelleg).

Kérdésként merül fel tehát, hogy a kollektív szerződés jogszabálynak vagy szerződésnek tekinthető-e. A szerződés versus jogszabály vitában egyedülálló nézetként értékelhető az, amely a kollektív szerződést sajátos „sui generis individuális jogi aktusnak” minősítette. Ennek

⁷ 21.Mpk. 50.218/2008/4. számú végzés.

⁸ A Legfelsőbb Bíróság végzésében a Fővárosi Bíróság végzését hatályban tartotta. Mfv.II.11.026/2010/3. szám.

értelmében a kollektív szerződés nem jogalkotás, hanem sajátos munkáltatói jogkörgyakorlás.⁹ A normatív rész hasonló a jogi normákhoz, hiszen nem csak a szerződést megkötő felekre, nem csak a kollektív szerződést megkötő szakszervezet tagjaira, hanem minden munkavállaló egyéni munkaviszonyára kihat (ezt hívja a szakszervezeti szakzsargonon „potyautas” effektusnak), a hierarchiában az egyéni munkaszerződések fölé helyezkedik, rá kötelező erővel hat. A munkaviszony alanyainak tehát nem kell külön megállapodnia, ezt nevezzük a kollektív szerződés átalakító erejének.¹⁰

Megkülönbözteti ugyanakkor a jogszabálytól a kollektív szerződést, hogy nem állami szervek alkotják, hanem magánjogi jogalanyok megállapodásaként jön létre,¹¹ módosítása, megszüntetése a szerződést megkötő felek jognyilatkozatával történik. Az új Munka Törvénykönyve indoklása szerint a „felek megállapodása jobban kifejezi érdeküket, mint az állam szabályozása, a megállapodás tartalma rugalmas, könnyebben változtatható, aktualizálható. A munkajog szerződéses jogforrásai jól alkalmazkodnak a felek között felmerülhető érdekellentétek rendezéséhez.” A kollektív szerződésekben a felek kifejezett magánérdeke jelenik meg, ellenben a jogszabályok mögött meghúzódó közérdekkel. Érvényességét tekintve pedig a jogszabályba ütköző kollektív szerződés semmis, tehát a jogforrási hierarchiában alacsonyabb, a jogszabályoktól különböző helyet foglal el.¹²

A kollektív szerződés jogi természetét illetően összefoglalásként megállapítható, hogy ez az intézmény nem tartalmazza azokat a kritériumokat, amelyek által jogszabállyá lehetne minősíteni, bár a közjogias jelleg kétségtelenül megfigyelhető. A kollektív szerződés ugyanakkor nem minősíthető minden eddig ismert jogintézménytől független, illetve eltérő karaktert felmutató jogi aktusnak.¹³

A gyakorlatban a hazai kollektív szerződések struktúrájukban alapvetően követik a Munka Törvénykönyve felépítését (sok esetben az törvény szabályainak másolásával), de az egyes fejezeteken belül nem szisztematikus a szabályozás. Megszövegezésük gyakran kétértelmű, holott célszerű lenne a kifejezetten szabatos, ugyanakkor pontos és közérthető megfogalmazás. „Jellemző például a munkaidőre, pihenőidőre vonatkozó fejezetekre, ahol gyakran jelennek meg a bérezésre vonatkozó olyan elemek (pl. a rendkívüli munka vagy készenlét díjazása), amelyek a bérezésre vonatkozó fejezetekből hiányoznak, esetleg ott is megismétlődnek, vagy rosszabb esetben ott eltérően vannak szabályozva. Hasonló a helyzet a munkaügyi kapcsolatok

⁹ Kiss György (2005): Munkajog, Budapest, Osiris, 378. o.

¹⁰ Gyulavári Tamás (2012): Munkajog. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest 486. o.

¹¹ Hágelmayer Istvánné (1979): A kollektív szerződés alapkérdései, Akadémiai Kiadó, Budapest 325., 329. o.

¹² Gyulavári (2012) id. mű 486. o.

¹³ Kiss György (2005) id. mű 380. o.

szabályozása terén, ahol sokszor a munkaügyi konfliktus megoldására irányuló speciális szabályokat (például a sztrájk előtti egyeztetésre vonatkozó eljárásokat) foglalnak a szakszervezeti jogok közé. Némely szerződések egyes témákat (pl. munkaközi szünet) akár egy fejezeten belül is többször, vagy több fejezeten belül is szabályoznak, gyakran egymásnak ellentmondva, ezáltal átláthatatlanná és követhetlenné téve a felek akaratát.”¹⁴

Az Európai Unió Foglalkoztatási Irányvonaláiban, illetve más európai tagországok gyakorlatában jelentős változások mentek végbe a kollektív szerződések szabályozási körében az úgynevezett „flexicurity” – rugalmas-biztonsági – szabályozási modell előtérbe kerülése és azóta már némileg meghaladottá válása óta. (Megjelentek az „élethosszig tartó tanulást” elősegítő intézkedések, a munkavállalói részvényvásárlási programok, a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség biztosítása, a munka és a családi élet összeegyeztetését segítő intézkedések, a stresszre és a pszichoterrorra vonatkozó munkabiztonsági szabályok, vagy a csökkent munkaképességűek foglalkoztatásának elősegítése).¹⁵ Ilyen példákat itthon egyelőre elvétve találtunk, ahogy vállalati esélyegyenlőségi stratégiák megalkotásában sem jeleskednek a hazai foglalkoztatók (a nagy állami vállalatoknál az utóbbi időszakban ezzel kapcsolatban pozitív tendenciák is érvényesülnek).¹⁶

A kollektív szerződések általános szabályozása az 1992. évi Munka Törvénykönyvében

Az 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről 44 év után újra meghatározó szerephez juttatta a kollektív szerződéseket. Megszüntette a kollektív szerződés-kötési kötelezettséget, a megállapodás újra a munkáltató és a munkavállalókat képviselő szakszervezet szerződéskötési szabadságán alapult. A bérszabályozás megszűnésével a bértárgyalások valódi tartalmat nyertek, ami egybeesett a hagyományos vállalati, érdekképviseleti struktúrák átalakulásával, szétesésével. A privatizáció, a munkahelyek átalakulása gyakran a munkahelyi kollektív szerződések megszűnésével jártak együtt.

A törvény kezdetekben csupán garanciális minimumokat fogalmazott meg, majd a jogalkotó, látva a kollektív megállapodások csekély szerepét, egyfajta törvényi túlszabályozásba kezdett (jogi úton részletezve számos olyan részletszabályt, amely kollektív alku tárgyát jelenthette volna, például bérpótlékok rendszerét, vagy a kiküldetés részletszabályait).¹⁷ Többet ezt látják

¹⁴ Fodor T. Gábor, Nacsa Beáta, Neumann László (2008): Egy és több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződések összehasonlító elemzése – országos összegző tanulmány, SZMM, 17. o.

¹⁵ Fodor, Nacsa, Neumann (2008) id. mű 17. o.

¹⁶ <http://www.mav.hu/res/eselyegyterv201307.pdf>

¹⁷ Gyulavári (2012) id. mű 488. o.

a gyakorlatban ma is relatíve kevés kollektív szerződés fő okának, másrészt viszont a rendszerváltás után meggyengültek a szakszervezetek; a tagmegtartás mellett ritkán szerveződtek új érdekképviselők a versenyszférában, így számos helyen nem volt erős „partnere” a munkáltatóknak a kollektív szerződés esetleges megkötéséhez, akik számára viszont a munkavállalók szempontjából kedvező eltérési szabályok miatt nem volt elsődleges érdek a kollektív szerződések megkötése (a munkáltatók számára lényegében a rendkívüli munkavégzés mértékének emelésére vonatkozó felhatalmazás volt az egyetlen olyan kérdés, ami fokozta érdekeltységüket). Ágazati szinten több párbeszéd bizottság éppen a munkáltatói szervezetek passzivitása miatt nem tudott felállni és érdemi munkát végezni.

A törvény megalkotásakor a relatív diszpozitivitás szabálya érvényesült, mely szerint a munkavállalók hátrányára tilos az eltérés. Később – főként a 2001-es módosítás után – ez elkezdett oldódni és megjelentek olyan szabályok, melyek megengedték a kétirányú eltérést (pl. készenléti jellegű munkakörök esetében a munkaidőnél, illetve a rendkívüli munkaidő elrendelhetőségének tekintetében), de a negatív eltérési lehetőségek száma csekély mértékű volt (pl. a munkavállalók kártérítési felelőssége egyes kérdései).

Az első látásra világosnak tűnő rendszer sok értelmezési problémát okozott. Egyes esetekben nem volt világos, hogy a törvény mely szabályai kógensek, és mely szabályok engedik meg akár a kétirányú eltérést is. Ilyen vitatott rendelkezés volt a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás (átirányítás) évi maximális időtartamának meghatározása (az évi 44 munkanapos felső határtól a kollektív szerződés eltérhetett). A Legfelsőbb Bíróság megállapította, hogy semmis az olyan kollektív szerződéses kikötés, amely nem rögzít konkrét felső határt, ez ugyanis ellentétes a jogintézmény ideiglenes jellegével. Ugyanakkor ez a felső határ bármilyen magas lehet. „Értelmezési nehézségeket jelentett az is, hogy egy adott eltérő szabály a munkavállaló javára szolgál-e. Például a törvényinél hosszabb felmondási idő előírása nem feltétlenül kedvező, hiszen adott esetben, a munkavállaló rendes felmondása esetén kimondottan hátrányos is lehet.”¹⁸

A létrejött szabályozás megosztotta az érdekképviselői jogköröket a szakszervezetek és az üzemi tanácsok között, mellyel ellentmondó szabályozást, gyakorlatot és szerepfelfogást alakított ki. Az új Mt. megalkotását megelőző ún. „Tézisek” erre külön figyelmet is szenteltek.¹⁹A törvényalkotó szándékaival (egyfajta duális rendszer kialakítása) szemben az

¹⁸ Gyulavári (2012) id. mű 487. o.

¹⁹ „Mára egyértelművé vált, hogy az üzemi tanácsi és a szakszervezeti jogok Mt.-beli szabályozása kudarcot vallott. Már az eredeti szabályozással kapcsolatban is sok probléma volt tapasztalható, elsősorban a következetes szétválasztás és a valóban érdemi részvételi jogok hiánya miatt. A hatálybalépést követően azonban a „lopakodó szabályozás” miatt mindinkább keveredtek az üzemi tanácsi és szakszervezeti hatáskörök. A minden elvi alapot

érdekképviseltek fenntartották kizárólagos érdekvédő szerepüket az üzemi tanácsok „elfoglalásával”, jobb esetben a felettük megvalósuló „gyámkodással”. A kollektív alku és konzultáció összemosódása azt mutatta, hogy olyan munkahelyeken, ahol a munkavállalók kollektív munkaerő-piaci alkupozíciója gyenge, elhalványult a különbség a kollektív alku és a konzultáció között.²⁰ (A szakszervezet ilyen esetben nem képes kollektív szerződést kötni, ellenben a munkáltatóval konzultációkat folytat le, átlépve az üzemi tanács szerepébe, a vállalatvezetés pedig a kollektív alku témakörébe tartozó kérdésekben kéri ki az üzemi tanács véleményét).

A kollektív szerződések jelenléte: lefedettség és főbb jellemzők

Kollektív szerződéseket jellemzően a gazdasági szférában kötnek, szemben a közszféra területével. Míg a piaci szférában a munkafeltételek meghatározásának egyik legfontosabb intézménye, addig a közalkalmazottak körében egy túlzottan behatárolt alkufolyamat eredményeként jöhet létre.²¹ A rendezett munkaügyi kapcsolatok és a normatív részben történő előnyös megállapodások azonban mindkét szféra ágazatainál kiemelten fontosak, így a kollektív szerződéseknek mindenhol helye és szerepe van.

Kollektív szerződés elvben köthető munkahelyi, szakmai, al- és szakágazati, ágazati, területi és országos szinten. Magyarországon jelenleg a kollektív szerződések domináns szintje a mikroszint, a szakmai és az országos kollektív szerződés intézménye nincs jelen. A kollektív alkufolyamat – európai összehasonlításban – rendkívül decentralizáltnak tekinthető.

Jelenleg (a még elérhető 2012-es év előtti adatok alapján) összesen körülbelül 880-900 ezer²² munkavállaló dolgozik kollektív szerződés hatálya alatt Magyarországon. Ez a lefedettség az érintett munkavállalói kör kevesebb, mint harmada. Ebből egy munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződésekben 650 ezer munkavállaló érintett (20-22%), több munkáltató által kötött kollektív szerződés esetében 78 ezer (2-3%), munkáltatói érdek-képviseleti szerv által kötött kollektív szerződések 135 ezer fő (4-5%), míg a kiterjesztett hatályú kollektív szerződések 230

nélkülöző szabályozás-módosítások mára olyan egyveleget alakítottak ki, amelyben az eligazodás mind nehezebb. (Hiszen milyen indoka lehet annak, hogy a jogutódlás kérdésében a szakszervezettel, a létszámleépítés körében pedig az üzemi tanáccsal kell a munkáltatónak konzultálni.) A jelenlegi helyzet – mind a jogi szabályozást, mind a gyakorlatot tekintve – nem a munkáltatók és a munkavállalói szervezetek párbeszédét, a hatékonyabb munkavállalói érdekképviselést segíti.” – Berke, Kiss, Pál, Pethő, Lőrincz, Horváth (2009) id. mű.

²⁰ Tóth András: Üzemi tanácsok, szakszervezetek és munkáltatók, MTA Politikatudományi Intézet, 246. o.

²¹ A közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény kötöttségei, közalkalmazotti szabályzatok, ágazati végrehajtási rendeletek nagy száma miatt.

²² Munkaügyi Kapcsolatok Információs Rendszere (MKIR).

ezer főt érintenek (8-9%). Utóbbinál átlagosan a kiterjesztésből származó lefedettség-növekedés mindössze 5-7%-ban jelentkezik.

Egymunkáltatós kollektív szerződések lefedettségét tekintve kimagaslónak tekinthető az energiaszektor, a vízellátás, a szállítás, a közlekedés, a posta és a távközlés. Ezeken a területeken a dolgozók közel 90%-a dolgozik kollektív szerződések hatálya alatt. A legkisebb lefedettséggel az építőipar (5% körüli), a kereskedelem (15%), a járműjavítás (15%), a szálláshely-szolgáltatás (10%), a fa-, papír- és nyomdaipar (19-20%) rendelkezik. A munkavállalók közel fele (35-55%) dolgozik kollektív szerződés hatálya alatt a textil, ruha, bőripar, az olajipar, gumiipar, a pénzügyi tevékenység, a bányászat, az oktatásügy, illetve az egészségügy területén. Arányait tekintve a kollektív szerződések többi fajtájára is (több munkáltató által, munkáltatói érdek-képviseleti szerv által, stb.) – igaz jóval kisebb mértékben – egymáshoz viszonyítva ezek az arányok érvényesülnek a gazdaság ágazataiban.

A kollektív szerződések szabályozása az új munka törvénykönyvében

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban az Új Munka Törvénykönyve) jogpolitikai célja a szerződéses alapú szabályozás kibővítése a munkaviszonyokban, megnövelve a kollektív szerződések szabályozó szerepét. Ennek eléréséért a jogintézmény tartalma jelentős mértékben módosult.

A törvény parlamenti és társadalmi vitájában az előterjesztők a foglalkoztatás rugalmasságának követelményére hivatkoztak. Véleményük szerint az akkor hatályos törvény nem alkalmas az egymillió új munkahely megteremtésének elérésére a következő tíz évben. A munkáltatók üdvözlötték az új kódex megalkotását, a szakszervezetek tiltakozásokba kezdtek, melynek eredményeként az első tervezethez képest a munkavállalók szempontjából némileg kedvezőbb változásokat kényszerítettek ki.

A kritikusok szerint a korábbi munkajogi szabályozás sem rugalmatlanabb az Európában szokásosnál, az európai átlagnál, vagy éppen a szomszédos országokénál: „a magyar szabályozás eddig is liberális volt, kevésbé védte a munkahelyeket, ezt mutatja az OECD összehasonlító indexe. Magyarországot ebben a kimutatásban csak a dolgozókat hagyományosan kevésbé védő angolszász országok előzik meg, míg a közép-európai országokat vagy Németországot egyértelműen magunk mögé utasítjuk – állította Köllő János.”²³

²³ Az utolsó, 2008-as felmérés alapján Magyarország 1,65 pontot kapott, Nagy Britannia 0,75-öt, Németország, Ausztria, Csehország és Lengyelország mind 1,9 felett teljesített, igaz, Szlovákia 1,44 pontot ért el. Laki Mihály,

Rendkívüli munkajogi rugalmatlanság (szemben az egyébként meglévő munkaerő-piaci, foglalkoztatási rugalmatlansággal) tehát nem volt kellő vagy valós indok a Munka Törvénykönyve gyors és radikális megváltoztatásához a kollektív munkajog területén sem. Ezeknek a változásoknak az elemeiről – szabályozásáról, háttéréről, helyességéről, hibáiról – szólnak a továbbiak.

Általános tartalmi változások

A kollektív szerződés továbbra is a munkaviszonyból származó vagy az ezzel kapcsolatos jogot vagy kötelezettséget, illetve a feleknek a kollektív szerződés megkötésével, végrehajtásával, megszüntetésével, jogaik és kötelezettségeik gyakorlásával és teljesítésével kapcsolatos magatartását szabályozhatja. A kollektív szerződés – eltérő rendelkezés hiányában – az Mt. második (munkaviszonyra vonatkozó szabályok) és harmadik (munkaügyi kapcsolatok) részében foglaltaktól eltérhet. A felek a XIX. és a XX. fejezet rendelkezéseitől nem térhetnek el (azaz a Munkaügyi kapcsolatok c. Harmadik Rész Általános rendelkezések, valamint az üzemi tanács fejezetei kógensek), nem lehet eltérni a kollektív szerződésre vonatkozó XXII. fejezettől sem (két kivétellel – hatályba lépés, felmondási idő, határozott időre kötött kollektív szerződés megszűnése), továbbá a 271-272. §-ban foglaltakat sem korlátozhatja (szakszervezeti tagságról történő nyilatkozat – ennek jogkövetkezményei, illetve a szakszervezetek képviselői, tájékoztatási joga). A szűkebb hatályú kollektív szerződés az általánostól – ennek eltérő rendelkezése hiányában – csak a munkavállaló javára térhet el.²⁴

A köztulajdonban álló munkáltatók esetében – ahol jogpolitikai okokból egyébként is kiterjedtebb az eltérést meg nem engedő szabályok köre – a kollektív szerződés nem térhet el a XIX. Fejezet (munkaügyi kapcsolatok általános rendelkezései), valamint a XX. (üzemi tanács) és a XXI. (szakszervezetek) fejezettől sem.²⁵

A korábbi szabályozáshoz képest a legnagyobb eltérés, hogy a kollektív szerződés már nagy számban mind pozitív, mind negatív irányban eltérést enged a törvénytől. A legtöbb fejezet végén található eltérő megállapodásra vonatkozó szabályok, amelyek a konkrét paragrafusok vonatkozásában az eltérést kizárják vagy korlátozzák. Az eltérési lehetőségek igen sokfélék lehetnek.

Nacsa Beáta, Neumann László (2013): Az új Munka Törvénykönyvének hatása a munkavállalók és a munkáltatók közötti kapcsolatokra, kutatási zárójelentés. MT – DP – 2013/2. 9. o.

²⁴ Mt. 277. § (4) bek.

²⁵ Mt. 235–275. §.

Példálózó jelleggel a fő „kategóriákon” belül:²⁶

A kollektív szerződések – több mint ötven esetben – kifejezetten a munkavállalók hátrányára is eltérhetnek (pl. a munkavégzéshez szükséges feltételek biztosításánál, a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás, a leltárhiányért fennálló felelősség mértéke, részmunkaidőben való megállapodás esetében, az osztott napi munkaidő megállapítása esetében, a bérpótlékok megállapítása, a határozott idejű munkaviszony létesítésénél vagy akár a versenytilalmi megállapodásnál).

Kizárólag egyéni megállapodásban a munkavállaló beleegyezésével lehet eltérni a törvény rendelkezéseitől, tehát kollektív szerződés sem rendelkezhet róla (pl. munkaviszony kezdete, az atipikus munkaviszonyok létesítése, a meglévő tipikus munkaviszony atipikussá alakítása, a munkaszerződés módosítása, a személyhez fűződő egyes jogokról történő lemondás, a versenytilalom kikötése, a tanulmányi szerződés megkötése, a munkaszerződésben történő próbaidő kikötése esetében. Ilyen szabály emellett a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése, vagy éppen a részmunkaidő alkalmazásának esete).

A munkavállalókat védő kogens – eltérést nem engedő – szabályok a munkaviszonyra vonatkozó Második Rész szabályai. A „tilalmak” itt több mint harminc helyen jelennek meg. Ilyenek például a munkaviszony alanyaira vonatkozó rendelkezések, a munkaszerződés megkötésére vonatkozó szabályok, a munkaszerződés kötelező tartalmi elemei, az utasítások kötelező megtagadásának esetei, a hátrányos jogkövetkezményekre vonatkozó szabályok, a munkaviszony megszüntetésének esetei, az indokolási kötelezettség szabályai, a felmondás szabályai vagy éppen a határozott idejű munkaviszonyra és a cselekvőképtelen munkavállalóra vonatkozó szabályok. Ide tartozik továbbá számos bérrel kapcsolatos rendelkezés is, úgy, mint az alaphér megállapításának szabályai, vagy a munkabér kifizetésének helye és ideje.

A kollektív szerződésben kizárólag a munkavállaló javára lehet eltérni az alábbi esetekben.²⁷

A munkaviszony létesítése, módosítása és megszüntetése körében (pl. a munkáltató írásbeli tájékoztatási kötelezettsége a munkavállalót megillető egyes jogokról és azok változásáról, a munkavégzés és a rendelkezésre állási kötelezettség alóli mentesülés esetei, a munkaszerződésnek a munkáltatóra kötelező egyoldalú módosításnak esetei és feltételei, a felmondási idő kezdetének szabályai, vagy a csoportos létszámleépítés szabályai).

²⁶ Gyűjtések a „Munkástanácsok: Eltérési lehetőség a munka törvénykönyve (2012. évi I. törvény) rendelkezéseitől a munkaszerződésben és a kollektív szerződésben – összeállította: dr. Czuglerné dr. Ivány Judit, 2012.” c. kiadványból.

²⁷ Munkástanácsok (...) id. mű.

A munkaidő és a pihenőidő körében (pl. napi munkaidő, munkaidőkeret szabályai, a munkavállaló beosztás szerinti napi és heti munkaidejének hossza, a napi pihenőidő, a heti pihenőnap, a heti pihenőidő, a rendkívüli munkaidő szabályai, az ügyelet tartama, az alapszabadság mértéke, a szabadság megváltása, a betegszabadság szabályai, a fizetés nélküli szabadságok).

A munka díjazása körében (pl. kizárólag teljesítménybérrel díjazott munkavállaló esetén legalább az alaphár felét elérő garantált bér megállapítása kötelező, késedelmesen kifizetett munkabér után jegybanki alapkamattal megegyező mértékű kamat jár a késedelembe esés időpontjától kezdődően, jogalap nélkül kifizetett munkabér hatvan napon túl akkor követelhető vissza, ha a munkavállalónak a kifizetés alaptalanságát fel kellett ismernie, vagy azt maga idézte elő).

A kártérítés összes szabályai körében (kivétel a fentebb említett leltárfelelősség), valamint a munkaerő-kölcsönzés és iskolaszövetkezeteken keresztül végzett munkavégzés esetében.

A törvény néhány esetben megengedi, de korlátozza a munkavállalókra hátrányos eltérések lehetőségét (pl. a kollektív szerződés legfeljebb évi háromszáz óra rendkívüli munkaidő elrendelését írhatja elő, vagy a kollektív szerződés rendelkezése alapján, gondatlan károkozás esetén a kártérítés mértéke legfeljebb a munkavállaló nyolc havi távolléti díjának összege lehet).

Vannak további speciális – elsősorban ágazati sajátosságokra tekintettel, vagy éppen a közösségi jog által megalkotott, e tekintetben a korábbiakhoz képest is – akár más irányú eltérést megengedő szabályok.²⁸

A tanulmány témáját illetően nyilván ez abban a tekintetben is releváns, hogy a felhatalmazás – egy kivétellel – a kollektív megállapodások számára biztosítja csak az eltérést.

A kétirányú eltérések lehetőségével így a munkáltatók fokozottan érdekeltek lesznek a kollektív szerződések megkötésére, aminek veszélye, hogy ahol nincs munkavállalói szervezettség, ott ennek eszközéül végletes esetben akár ún. „yellow trade union-okat” (sárga szakszervezeteket) alapíthatnak érdekeik kiszolgálására. A törvény – a nemzetközi normákkal megkívántakkal ellentétben – nem vagy nem kifejezett írja elő feltételként a szerződést kötő felek egymással szembeni függetlenségét sem, holott az ILO 98. számú egyezménye is megállapítja, hogy a „dolgozók és a munkaadók szervezeteinek megfelelő védelemben kell részesülniük egymás minden beavatkozásával szemben, ami megalakulásukat, tevékenységüket és igazgatásukat illeti, történjék az akár közvetlenül, akár alkalmazottjaik, vagy tagjaik útján.”

²⁸Mt. 135. § (4) bek.; a felek írásbeli megállapodása a 99. § (3) bekezdésében foglaltaktól, kollektív szerződés a 101–109. §-ban foglaltaktól.

Az éves bértárgyalásokhoz szükséges adatok és információk előzetes közlésének kifejezett kötelezettsége hiányzik a jogszabályból, mely jelentősen megnehezíti az érdekképviseltek helyzetét. A munkáltató nem köteles a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói döntések tervezetével kapcsolatos előzetes véleményezési jogot biztosítani; a szakszervezet részére már nem kötelező tájékoztatást adni – üzemi tanács hiányában sem – a munkáltató foglalkoztatási, pénzügyi és gazdasági tevékenységéről, terveiről.²⁹ A rosszhiszemű munkáltatók a nyilvánosság és a gazdasági helyzet összefüggésében igyekeznek információkat visszatartani, a tájékoztatás pedig a szakszervezet részéről vált nehézkessé a tagság és a szélesebb értelemben vett nyilvánosság között (üzleti titokként kezelés).

Ebben a helyzetben is jelentős szereppel bírhatnak majd a kollektív szerződések; célszerű ugyanis kollektív szerződésben szabályozni a tájékoztatási és információs jogosítványokat.

Az új Munka Törvénykönyve hatályba lépése – az előzetes jogalkotói ígéretekkel szemben – hatással lett a bérekre is (a jogszabályváltozás következtében a pótlékkulcsok átalakítása egyes dolgozói csoportoknál akár 15-20 százalékos keresetvesztést is okozhatott)³⁰. A kollektív szerződéseknek ezen a területen is jelentős szerepe lehet az általános bértárgyalások és kollektív megállapodások mellett.

A szakszervezeti jogok változása az új munka törvénykönyvében

Az új Munka Törvénykönyvének tervezete radikálisan korlátozta volna a szakszervezetek jogosítványait, jelentősen megnehezítve tevékenységüket, akadályokat gördítve általános működésük biztosítása elé. Ez azonban a törvény kollektív részét lezáró tárgyalások³¹ következtében jelentősen módosult, így az érdekképviseltek végül is megőrizték főbb jogosítványaikat; igaz, szerepük így is hátrányosabbá vált a korábbi szabályozáshoz képest.

A szakszervezetekről szóló rendelkezéseket az új Munka Törvénykönyve XXI. fejezete tartalmazza. A szakszervezet (és a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet) fogalma nem változott: „szakszervezet a munkavállalók minden olyan szervezete, amelynek

²⁹ Kereskedelmi Dolgozók Független Szakszervezete (KDFSZ) 2013. június 5-én pert nyer másodfokon a SPAR Magyarország Kft. ellen a tájékoztatás és konzultációra vonatkozó szabály megsértéséért. A bértárgyalás során a szakszervezet részben üzleti, részben munkaügyi adatokat kívánt beszerezni a cégtől, elsősorban a dolgozók jövedelmével és munkaidejével kapcsolatosan, különböző állománycsoportonkénti beosztásban. A cég ennek kiadását megtagadta, hivatkozva az adatok üzleti, bizalmas jellegére. A bíróság ítéletében nem csak a Munka Törvénykönyvére, de Uniós irányelvekre és joggyakorlatra is hivatkozott.

³⁰ Munkástanácsok szakértői anyagai (összetevői: délutáni műszakpótlék megszüntetése, tartós éjszakai műszakban lévők pótlékjának csökkentése, munkaidőkeret alkalmazásának kiterjesztése, stb)

³¹ VOSZ-MGYOSZ-ÁFEOSZ-KÉSZ-LIGA-MOSZ-MSZOSZ és Magyarország Kormányának megállapodása: <http://www.kormany.hu/hu/nemzetgazdasagi-miniszterium/foglalkoztataspolitikaert-elelos-allamtitkarsag/hirek/megallapodast-az-uj-munka-torvenykonyverol>

elsődleges célja a munkavállalók munkavisztonnyal kapcsolatos érdekeinek előmozdítása és megvédése”, képvisellel rendelkező pedig „amelyik alapszabálya szerint a munkáltatónál képviseletére jogosult szervezet működtet, vagy tisztségviselővel rendelkezik.”³² A meghatározás összhangban van az ILO vonatkozó egyezményével is.³³

A szakszervezet jogi szempontból egy olyan egyesület, amelynek a célja speciális: a munkavállalók érdekvédeme. Jogállására az Mt.-n kívül a Polgári Törvénykönyv egyesületekre vonatkozó szabályait, továbbá az egyesülési jogról, a közhasznú jogállásról, valamint a civil szervezetek működéséről és támogatásáról szóló törvényt³⁴ is alkalmazni kell. Térítésmentes maradt a tagdíjlevonás és a szakszervezethez történő átutalás lehetősége,³⁵ ezt azért fontos kiemelni, mivel ennek egyértelműsége korántsem volt biztosított. A fegyveres és rendvédelmi szektorban működő szakszervezetek (a Hszt. hatálya alatti munkavállalók esetében) ehhez csak akkor tudnak hozzájutni, ha a dolgozó erről megállapodást köt a munkáltatóval, aki viszont erre nem köteles.³⁶ Ez is nagyban hozzájárult a szektorban működő érdekképviseletek taglétszámának jelentős csökkenéséhez, működésük megnehezítéséhez. Ugyanez irányadó a közszolgálati tisztségviselők esetében is, a szakszervezeti tagdíj levonása ez esetben sem kötelező.³⁷

Megszűntek és szűkültek egyes, a korábbi szabályozásban meglévő szakszervezeti jogok, így például a kifogás intézménye (vélt vagy valós jogellenes munkáltatói intézkedések vagy mulasztások esetében) és a munkakörülmények ellenőrzésére vonatkozó közvetlen ellenőrzési jog is.

Törvényi szabályozás híján az információs, véleményezési jogok gyakorlásának módját a szakszervezeteknek célszerű kollektív szerződésben vagy megállapodások útján rendezni és később a tárgyalások során így érvényesíteni.³⁸

Megszűnik a szakszervezetekkel való konzultáció csoportos létszámcsökkentés esetén (üzemi tanács hiányában), valamint munkáltatói jogutódlásnál. A jövőben nehezebb lesz a tisztségviselők oktatása is, hiszen nincsen kifejezett fizetett szabadság szakszervezeti képzésre.

³² Mt. 270. § (2) bek.

³³ 1948. évi 87. ILO-egyezmény.

³⁴ 2011. évi CLXXV. törvény (Etv.)

³⁵ 1991. évi XXIX. törvény a munkavállalói érdekképviseleti tagdíjfizetés önkéntességéről.

³⁶ Hszt. 33/C. § (5) bek.

³⁷ Kttv. 197. § (6) bek.

³⁸ A MÁV Zrt. hatályos kollektív szerződése 27. § 2. és 3. pontja szerint „az adott szolgálati helyen alkalmazható, az üzemidőhöz, a technológiához és az azokból következő munkafeladatokhoz igazodó munkarendeket – munkaköri csoportosításban –, valamint ehhez kapcsolódóan a munkaidő kezdetét és végét a munkáltató jogosult meghatározni, az üzemi tanács (megbízott) véleményének Mt. 264. §-a szerinti véleményének kikérését követően. A munkáltató a 2. pont szerinti véleményezésre történő megküldéssel egyidejűleg köteles a tervezetet tájékoztatás céljából írásban átadni a helyi függelék megkötésére jogosult szakszervezet(ek)nek.”

Nincs külön nevesítve a hatóság, helyi önkormányzat, munkáltató együttműködési kötelezettsége, csak alapelvi szinten. Csökkenti a törvény a szakszervezeti információk közzétételének lehetőségét is.³⁹

A szakszervezeti tisztségviselők munkajogi védelmének kerete szűkül, ez megjelenik mind a védett tisztségviselők számában, mind pedig a védelem időtartamában (a tisztségviselőt a megbízatásának idejére és annak megszűnését követő hat hónapra illeti meg, feltéve, ha szakszervezeti tisztségét legalább tizenkét hónapon át betöltötte, míg korábban ez éppen fordítva volt) és körében is.

Az új szabályok a védelemben részesülő tisztségviselők számát nem a taglétszámhoz kötik, hanem az üzemi tanácsok struktúrájához hasonlóan, telephelyi szabályokat alkalmazva, az ott dolgozó munkavállalók létszámához (korábban a védelem bármely tisztségviselő számára – korlátok nélkül – elérhető volt). A telephelyhez történő igazítás új ellentmondásokkal jár, miközben további igazságtalanságokat eredményez, például a regionális egységgel rendelkező vállalatoknál, ahol 4000 fő felett már nem nő a munkajogi védelemben részesülők száma.⁴⁰

E mögött az a menedzsment szemléletű vélekedés állhat, mely szerint korábban túlzottan magas volt a védett tisztségviselők száma. „Ez nem is teljesen alaptalan, hiszen mintánkban is volt olyan több tízezer főt foglalkoztató nagyvállalat, ahol akár 1000 fő is ilyen státuszú volt, egy másik cégnél pedig minden tizenötödik dolgozóra terjedt ki a védelem.” A törvény szerinti csökkenés mértékére néhány példa: 32 helyett 5 tisztségviselő, 12 helyett 6, 668 helyett 24, 10 helyett 5, 110 helyett 6, 30 helyett 3. Mindez kétségtelenül negatív hatással lesz a szakszervezetek működőképességére, érdekvédelmi feladatainak ellátására.⁴¹

A szakszervezetek számára a másik jelentős érvágás a munkaidő-kedvezmény rendszerének átalakítása volt. Itt leginkább a „benragadt” kedvezmények pénzbeli megváltása lehetőségének megvonása számít jelenetős veszteségnek⁴², különösen a köztulajdonban álló cégeknél, ahol ez a szabály – kizárólag (jog)politikai alapon – kógens. Számos nagy taglétszámú szervezetnél ez kvázi „bevételi forrásként” jelent meg, akár a tagdíjbevételekkel azonos mértékben (volt olyan cég, ahol kollektív szerződésben szabályozva 3,8 óra kedvezmény járt 3 tagonként).

A Munka Törvénykönyve előkészítésénél a vállalatvezetők érvelésében is ez volt a praktikus hivatkozási alap („ha nem használják fel, akkor nincs is rá szükség...”), de egyes – a jogalkotás

³⁹ <http://munkastanacsok.hu/szakszervezet-munka-torvenykonyve-xxi-fejezet/>

⁴⁰ Mt. 273. § (3) bek. e) pont.

⁴¹ Laki, Nacsa, Neumann (2013) id. mű 14. o.

⁴² Mt. 274. § (4) bek.

előkészítésében kiemelt szerepet játszó – szakértők álláspontja szerint ez a munkaidő-kedvezmény intézményével kifejezetten ellentétes is.⁴³

Ezzel szemben akár kedvező változásként is tekinthetnénk arra a változásra, mely szerint a munkaidő-kedvezményt a szakszervezet által megjelölt munkavállaló veheti igénybe (a korábbi Munka Törvénykönyve ezt a szakszervezeti tisztségviselők számára biztosította). A hatályos szabályok szerint naptári évenként igénybe vehető összes munkaidő-kedvezmény a munkáltatóval munkaviszonyban álló minden két szakszervezeti tag után havi egy órára módosult.

Az igénybe vehető munkaidő-kedvezményt a szakszervezet január elsejei taglétszáma alapján kell meghatározni, ami azonban a konkrét garanciális és részletszabályok hiányában esetenként vitákat válthat ki.⁴⁴

A törvény a bejelentés módját is meghatározza, a szakszervezet a munkáltatónak a munkaidő-kedvezmény igénybevételét – előre nem látható, halasztást nem tűrő és rendkívül indokolt esetet kivéve – legalább öt nappal korábban köteles bejelenteni.⁴⁵ A munkaidő-kedvezmény a tárgyév végéig vehető igénybe, egyik hónapról a másikra átvihető, mely rendelkezés akár „új stratégiai lehetőséget adhat a szakszervezeti munkában.”⁴⁶

A szakszervezetek általános képviseleti és jogi képviseleti jogosítványainak tekintetében érdemi változás nem történt.

A kollektív szerződés megkötése és szintjei

Az 1992. évi Mt. rögzítette⁴⁷ és az új Munka Törvénykönyve is rögzíti,⁴⁸ hogy a szűkebb hatályú kollektív szerződés az általánostól csak akkor térhet el, ha az a munkavállalóra nézve kedvezőbb, azonban sokáig egyáltalán nem rendelkezett a vállalati szint „felett” elhelyezkedő kollektív megállapodásokról. Ezt az ágazati szintű szociális párbeszédéről szóló ún. ÁPB törvény⁴⁹ pótolta. Összességében tehát a vállalati és az Ágazati Párbeszéd Bizottságban kötött ágazati szintű kollektív szerződés rendezett kellő részletességgel.⁵⁰ A gyakorlatban a kollektív

⁴³ Pál Lajos érvelése a Klubrádió 2013. októberi vitaműsorában.

⁴⁴ Mt. 274. § (2) bek.

⁴⁵ Mt. 274. § (3) bek.

⁴⁶ Laki, Nacsa, Neumann (2013) id. mű 18. o.

⁴⁷ 1992. évi Mt. 41. §. A 36–40. §-ban foglaltaktól a kollektív szerződés a munkavállaló javára térhet el.

⁴⁸ „(4) A szűkebb hatályú kollektív szerződés az általánostól - ennek eltérő rendelkezése hiányában - csak a munkavállaló javára térhet el.”

⁴⁹ 2009. évi LXXIV. törvény az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről.

⁵⁰ Gyulavári (2012) id. mű 491. o.

szerződések közel kétharmada rendelkezik a kollektív szerződés megkötésére és módosítására vonatkozó szabályokról.⁵¹

Kollektív szerződés helyi szinten

Az új Munka Törvénykönyve a kollektív szerződés megkötését tekintve is számos, lényegi átalakulást hozott magával. Az egyik legfontosabb változás, hogy szakszervezeti oldalról megváltozott a kollektív szerződés megkötésének a feltétele. Szakszervezet abban az esetben jogosult kollektív szerződés megkötésére, ha tagjainak száma eléri a munkáltatóval munkaviszonyban álló, munkáltatói érdekképviseleti szervezet által kötött kollektív szerződés esetében a kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkavállalók létszámának tíz százalékát (megelőző félév átlagos létszáma alapján).⁵²

Ha több olyan szakszervezet van, amely megfelel ezeknek a feltételeknek, a törvény koalíciós kényszert ír elő számukra, azonban külön-külön kell a megfelelő szervezettséggel rendelkezniük (létszámküszöb elérésére nem hozható létre koalíció). Az alkukényszer így a szakszervezetek között is fennáll, hiszen együttesen köthetnek csak kollektív szerződést, ha annak bármely pontjával egy „representatív” (fogalma a jogszabályban nincs meghatározva) szakszervezet nem ért egyet, a megállapodás nem jön létre (képzeld el, hogy két, a munkavállalók 70%-át képviselő szakszervezet megkötné a szerződést, míg egy éppen 10%-ot átlépő szakszervezet ezt meghiúsíthatja).

A szakszervezeti szövetség akkor jogosult kollektív szerződés megkötésére, ha a munkáltatónál képvisellel rendelkező legalább egy tagszervezete megfelel a fentiekben is taglalt feltételeknek és tagszervezetei erre felhatalmazták.⁵³

A szakszervezet hitelt érdemlően (?) akkor tudja igazolni a létszámát, ha a tagságra vonatkozó információkat a munkáltatónak átadja. Adatvédelmi okból azonban ezen felül – a hiteles és valós taglétszám munkáltató általi verifikálására – a szakszervezetnek, mint adatkezelőnek sem kötelezettsége, sem joga nincs. A gyakorlatban ezért a szakszervezetek gyakran közjegyző által hitelesített okiratban nyilatkoznak a taglétszámukról (ez esetben a tagnyilvántartást csak az igazolást végző közjegyző ismerheti meg).

⁵¹ Fodor T. Gábor, Nacsa Beáta, Neumann László (2008): Egy és több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződések összehasonlító elemzése – országos összegző tanulmány, SZMM, 22. o.

⁵² Mt. 276. § (2) bek. b) pont.

⁵³ Mt. 276. § (3) bek.

A munkáltató továbbra is egy kollektív szerződést köthet, a munkahelyi kollektív szerződésen kívül más kollektív szerződés megkötésében csak munkáltatói érdekképviseleti szervezet tagjaként vehet részt (ÁPB).⁵⁴

A kollektív szerződés kötésére irányuló ajánlat tárgyalása nem utasítható vissza, de nem kötelező megállapodást kötni.⁵⁵

Kollektív szerződés középszinten

Az Ágazati Párbeszéd Bizottságok működésének a célja 2002-től kezdve az volt, hogy ezeket a középszintű kollektív szerződéseket megalapozza. A Kormány ebben a párbeszédben közvetlen módon nem vesz részt, de a költségvetési törvény alapján támogatja ezeket a bizottságokat. Az Országos Munkaügyi Tanács 2001 februárjában döntött az ágazati érdekegyeztetés fejlesztését célzó, „Az autonóm társadalmi párbeszéd megerősítése” című PHARE program indításáról, amelynek közvetlen célja az Ágazati Párbeszéd Bizottságok (a továbbiakban: ÁPB-k) megalakítása volt.

Az ágazati párbeszéd bizottságoknak a megalakulásukkor rögzített egyik fő küldetése az ágazati szintű kollektív tárgyalások előmozdítása lett volna. E céljukat az ágazati párbeszéd bizottságok nem érték el, hiszen az egyetlen, a magánbiztonsági ágazatban megkötött ágazati kollektív szerződést leszámítva új ágazati kollektív szerződés az ÁPB-k létrejöttét követően nem került megkötésre.⁵⁶ Az ÁPB-k felépítését, működését 2004 és 2009 között a „Megállapodás az Ágazati Párbeszéd Bizottságok létrehozataláról és működtetéséről a jogi szabályozás megalkotásáig terjedő időszakban” című dokumentum szabályozta, ez a megállapodás volt az alapja az Országgyűlés által 2006 decemberében elfogadott, „Az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről” szóló törvénynek. Az Alkotmánybíróság – a Köztársasági Elnök vétója nyomán – 124/2008 (X.14.) sz. határozatában megállapította, hogy a törvény alkotmányellenes. Az AB határozat értelmében szükséges törvénymódosítási javaslatot az Országgyűlés 2009. június 22-én elfogadta, és megszavazta az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvényt (továbbiakban ÁPB tv.).⁵⁷

⁵⁴ Mt. 276. § (5) bek.

⁵⁵ Mt. 276. § (7) bek.

⁵⁶ Nacsa Beáta: Az Ágazati Párbeszéd Bizottságok működésének jogi – munkajogi elemzése (kézirat).

⁵⁷ Szegedi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar Munkaügyi Kapcsolatok és TB Képzések Intézete munkaügyi igazgatás oktatási segédlet, Szeged, 2014.

Az ÁPB-t létrehozhatják azonos ágazatba tartozó ágazati munkáltatói érdekképviselők és ágazati szakszervezetek. Ágazati az az érdekképviselő, amely tevékenységét ágazati szinten szervezi és munkavállalókból, illetve szakszervezetekből, vagy munkáltatókból, illetve munkáltatókat tömörítő érdekképviselői szervezetekből álló tagsággal rendelkezik.⁵⁸

A törvény szerint az ágazati kollektív szerződés megkötéséhez az Ágazati Párbeszéd Bizottságban részt vevő valamennyi érdekképviselőt együttes szerződéskötését kell megkísérelni.

Érdekesség, hogy Magyar Postánál a mai napig még az 1992. évi Munka Törvénykönyvét is megelőző, 1991-ben kötött kollektív szerződés van hatályban, melynek jelenleg az 59 módosításáról tárgyalnak a felek. 2002-ig a régi és új Mt. keveredésének időszaka a jellemző (1967. évi II. és 1992 évi XXII. törvény), azóta pedig a módosítások évtizedét éli. 2010. március 21-én a Postai Alágazati Párbeszédbizottság Postai Ágazati Párbeszédbizottsággá alakul át az Ágazati Részvételt Megállapító Bizottság határozata alapján⁵⁹ (tagjai: Magyar Posta Zrt., Postás Szakszervezet, és fellebbezés után 2010 május 31.-én a POFÉSZ is) a Postai Ágazati Kollektív Szerződés 2006 óta tárgyalás alatt van mind a mai napig (várható aláírására a közeljövőben sor kerülhet).

A hatály kiterjesztése

Az Mt. nem szól a kollektív szerződés időbeli korlátairól, az köthető határozott és határozatlan időre is. A kollektív szerződés annak kihirdetésével lép hatályba, ami a munkahelyeken való közzétételét, kifüggesztését jelenti. A munkáltató köteles elősegíteni, hogy a szerződés tartalmát a dolgozók megismerjék, arról tájékoztatva legyenek. Ha egy kollektív szerződés határozatlan időre szól, az nem jelenti azonban, hogy az abban foglaltak ne kerülnének évről-évre felülvizsgálatra, a gyakorlatban pl. a bérkérdéseket – és az azzal szorosan összefüggő pótlékokat, illetve egyéb szociális juttatásokat – a munkáltató a szakszervezet(ek)el évente újratárgyalja a bértárgyalások során.

A kollektív szerződés szervei hatálya arra a munkáltatóra terjed ki, „amely a kollektív szerződést kötötte, vagy a kollektív szerződést kötő munkáltatói érdekképviselői szervezet tagja”. Személyi hatálya a munkáltatóval munkaviszonyban álló valamennyi munkavállalóra kiterjed.⁶⁰ Jogellenes ezért például az alkalmi munkavállalói könyvvel foglalkoztatottak, a

⁵⁸ 2009. évi LXXIV. törvény 6. § (2) bek.

⁵⁹ 92-3/17-5/2010-ÁRMB határozat.

⁶⁰ Mt. 279. § (3) bek.

nyugdíjban is részesülő, a részmunkaidős, valamint a megállapodás alapján vezetőnek minősülő munkavállalóknak a szerződés személyi hatálya alóli kirekesztése.⁶¹

Az „innovatív” kollektív szerződések ugyanakkor már igyekeznek kiterjeszteni a kollektív szerződéseket a tanulói (esetenként hallgatói) jogviszonyban állókra is. Ezt kifejezetten megengedi a szakképzési törvény is. A duális szakképzési rendszerre történő átállás idejében különösen fontos, hogy egyre több olyan kollektív szerződés és vállalati esélyegyenlőségi stratégia szülessen Magyarországon, amely külön hangsúlyt fektet a pályakezdő munkavállalók munkaerő-piaci helyzetének javítására, munkahelyi beilleszkedésére és képzésére. A kollektív szerződéseknek – összhangban a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia határozatával⁶² – az összes fiatal munkavállalóra vonatkozniuk kell, beleértve azokat is, akik jelenleg nem élveznek védelmet, mivel „rejtett” munkaviszonnyal rendelkeznek. A megállapodások megkötésénél külön figyelni kellene a gyakornokok, ipari tanulók munkafeltételeinek megfelelő kialakítására és részvételük biztosítására. A korosztályi szempontokat is figyelembe vevő kollektív megállapodások – különösen a nagy foglalkoztatóknál – hozzájárulnak az oktatási, képzési és élethosszig tartó tanulási politikák és programok kialakításához, megvalósításához és vizsgálatához, annak érdekében, hogy ezek harmonikusabban illeszkedjenek a munka világához, javítva a fiatal munkavállalók foglalkoztatási kilátásait.

A kollektív szerződések szintjeinél már érintettem az ágazati kollektív szerződéseket, azonban itt is meg kell említeni a hatály ágazatra, alágazatra történő kiterjesztését. A kollektív szerződés hatályának kiterjesztése „olyan közigazgatási aktus, amellyel az ágazati kollektív szerződés az adott ágazat egészében alkalmazandóvá válik”.⁶³ A szerződés így érvényes lesz az ágazatban tevékenységet kifejtő összes munkáltatóra. Célja a versenyfeltételek kiegyenlítése, fokozott veszéllyel járhat viszont azokon a munkahelyeken, ahol nem működik szakszervezet vagy még megválasztott üzemi tanács sem állt fel. Kezdeményezésére az ágazatban jelen levő reprezentatív szakszervezetek jogosultak, a döntést a foglalkoztatáspolitikáért és munkaügyekért felelős minisztérium hozza meg.⁶⁴

A gyakorlatban a kiterjesztett kollektív szerződések megvalósulása elenyésző, „[a] kiterjesztés intézményét 1992 óta ismeri a Munka Törvénykönyve, s a 2002 utáni munkaügyi politika is kinyilvánította fogadókészségét a kiterjesztési indítványokra, mindmáig csak néhány ágazatban jutottak el a kiterjesztő határozatig”. Ezek a villamosenergia-ipar, a sütőipar,⁶⁵ a vendéglátóipar,

⁶¹ Fodor, Nacsa, Neumann (2008) id. mű 21. o.

⁶² A Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 101. ülészakának határozata és következtetései, Genf, 2012.

⁶³ Gyulavári (2012) id. mű 495. o.

⁶⁴ 2009. évi LXXIV. törvény 17. § (1) bek.

⁶⁵ A kiterjesztését visszavonták, lásd 1/2013. (VII. 15.) NGM határozat.

és újabban az építőipar. „Az építőipari kiterjesztéssel számottevően nőtt a kiterjesztések hatása a kollektív szerződéses lefedettségre: míg korábban 2,4%-kal, újabban már 6%-kal bővül ennek köszönhetően azon munkavállalók köre, akik bérét, munkafeltételeit kollektív szerződések szabályozzák.”⁶⁶

A kiterjesztett hatályú kollektív szerződés szövegét a Magyar Közlönyben közzé kell tenni, amely a (közzététel napjától számított) 30 nap elteltével lép hatályba. A kiterjesztés bíróság előtt – a közigazgatási perek szabályai szerint – megtámadható. „Ennél fogva a megtámadás jogszabálysértésre, eltérő álláspont szerint nyomós érdeksérelemre alapítható.”⁶⁷

A kollektív szerződés módosítása

A kollektív szerződés módosítására a szerződést megkötő felek vannak törvényileg felhatalmazva. A gyakorlatban ez szakszervezeti oldalon teremthet feszültséget, hiszen a taglétszám és a szervezettség állandóan változhat. Előfordulhat, hogy egy szakszervezet a kollektív szerződés megkötését követően válik reprezentatívvá, míg a szerződést megkötő szervezet elveszíti tagságának jelentős részét és a 10%-os „határ” alá esik. A törvény ebben az esetben csupán az újratárgyalásra ad lehetőséget, az a szakszervezet tehát, amely a kollektív szerződés megkötését követően felel meg a 10%-os szervezettségi feltételnek, jogosult a kollektív szerződés módosítását kezdeményezni, és a módosítással kapcsolatos tárgyaláson – tanácskozási joggal – részt venni.⁶⁸ Ám sem aláírni, sem felmondani nem jogosult azt. A megkötéssel szemben tehát az időközbeni reprezentativitás változásának szabályozása teljességgel szabályozatlanná válik.

Törvényes lehetőségeit és eszköztárát pedig tovább nehezíti, hogy az utóbb támogatottságot szerzett szakszervezet a munkaharc legális eszközével sem élhet, mivel a sztrájk törvény szerint „jogellenes a sztrájk kollektív szerződésben rögzített megállapodás megváltoztatása érdekében a kollektív szerződés hatályának ideje alatt”.⁶⁹

Nem tartalmazza a törvény továbbá, hogy a tárgyalásra irányuló ajánlat a módosítással kapcsolatban nem utasítható vissza, továbbá, hogy a kollektív szerződés megkötésére irányuló tárgyaláson a munkáltatónál képviselettel rendelkező valamennyi szakszervezet részt vehet.

⁶⁶ Fodor, Nacsa, Neumann (2008) id. mű 11. o.

⁶⁷ Radnay i.m. 258. o.

⁶⁸ Mt. 276. § (2) bek.

⁶⁹ 1989. évi VII. törvény 3. § (1) bek.

Több szakszervezet ezen szabályok ellen alkotmányjogi panaszt nyújtott be; véleményük szerint ez a szabályozás sérti az Alaptörvényt és a hazánk által is elfogadott 87., 98. és 154. számú ILO Egyezményeket.

Jog eset: a kollektív szerződés módosítása

Az új Munka Törvénykönyve jelentős változásokat hozott a kollektív szerződések módosításának területén is. Az alábbi jogesettel kívánom szemléltetni a törvényi változás helyi szinten gyakorolt hatását és ebből eredő konfliktus helyzetet. A jogeset feldolgozásának alapjául a Fővárosi és Munkaügyi Bíróság ítélete,⁷⁰ a Pályavasúti Dolgozók Szakszervezete által beterjesztett fellebbezési ellenkérelem,⁷¹ valamint a MÁV Magyar Államvasutak Zrt. alperes által előterjesztett Érdemi Ellenkérelem szolgál. 2012. október 24-én a MÁV Zrt. a Vasutasok Szakszervezetével és a Vasúti Dolgozók Szabad Szakszervezetével módosította a hatályban levő kollektív szerződést. A felperes Pályavasúti Dolgozók Szakszervezete (PVDSZ) a módosítás jogellenességének megállapítását kérte a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróságtól.

A PVDSZ álláspontja szerint a MÁV Zrt. jogellenesen járt el, amikor a hatályos kollektív szerződés módosításának megtárgyalására és megkötésére irányuló tárgyalásokról őt kihagyta. Kérték a bíróságtól annak megállapítását, hogy az I. rendű alperes szervezetében kollektív szerződéskötési képességgel és jogosultsággal rendelkezik. Jogvédelmi érdekként azt jelölték meg, hogy „a jövőben ilyen ne fordulhasson elő.” A felperes a munkaviszonyra vonatkozó szabályok megsértése körében arra is hivatkozott, hogy az alperes eljárása és az azt igazoló jogi álláspontja sérti az Mt. kollektív szerződésre vonatkozó szabályait.

Az alperes – fellebbezési ellenkérelemben kifejtett – véleménye szerint a felperes hivatkozott dokumentumhoz való viszonya, ezzel összefüggésben (kollektív munkajogi) státusza, azaz hogy azt egyetértőként aláírta vagy sem, olyan jogot nem keletkeztethet, amit számára a jogalkotó nem kívánt biztosítani (ez esetben ráadásul kógens szabályok rendezik a kérdést).

A felperes fellebbezési kérelmében hivatkozik továbbá a MÁV Zrt Kollektív Szerződés időbeli hatályára, konkrétan arra, hogy jelen per alperesei rosszhiszeműen eszközöltek e tekintetben változtatást azzal, hogy azt 2010. február 01. napjával határozatlan idejűre változtatták.⁷² A

⁷⁰ 41.M. 5061/2012/9.

⁷¹ 41.M.5061/2012.

⁷² Felperes ezt úgy értékeli, hogy az eredeti KSZ-t kötő felek „e magatartásukkal saját pozíciójukat mintegy az idők végezetéig bebetonozták”. Az alperesek – felperes által – vélelmezett, mi több, a joggal való visszaélés

felperes ebből azt a további logikai következtést is levonja, hogy alperesek ezzel ellehetetlenítették az időközben reprezentatívva váló szakszervezetek „jogi szempontból való egyenjogúvá válását”.⁷³ A felperes keresetét a bíróság – sem első, sem másodfokon – nem találta megalapozottnak, így azokat elutasította.⁷⁴ Nem fogadta el továbbá a felperes „egyetértési jog” körében kifejtett okfejtését sem.

Amint a jogeset is szemlélteti, a kollektív szerződések módosításának polgári jogias szabályozása számos problémát rejt magában a jövőben, melyet érdemes lehet a jogalkotónak kiküszöbölni. Szükséges rendezni a kollektív szerződésben nem részes szakszervezet és munkáltató megállapodási lehetőségét.

A kollektív szerződés hatályának megszűnése

A határozott időre kötött kollektív szerződések a meghatározott idő lejártával megszűnnek, amitől a törvény eltérést enged.⁷⁵ Ha nem tudnak megállapodni a szerződés lejártáig, akkor az előző szerződést is hatályban tarthatják – ezt nevezi a jogtudomány a kollektív szerződések úgynevezett utóhatályának.⁷⁶ Mind a határozott, mind a határozatlan időre kötött kollektív szerződés három hónapos felmondási idővel felmondható – a felmondási időt a kollektív szerződésben eltérően is lehet szabályozni – ez a jog azonban a kollektív szerződés megkötésétől számított hat hónapon túl gyakorolható. Ha a kollektív szerződést több szakszervezet kötötte, bármelyik szakszervezet jogosult azt felmondani⁷⁷ (ez a kollektív szerződés magánjogi természetéből következik).

tilalmába is ütköző szándékát a fellebbezési kérelemben azzal látja igazoltnak, hogy „mind a mai napig új KSz megkötésére a MÁV Zrt-nél nem került sor”.

⁷³ Az új Mt. hatályba lépésével egyébként a korábbi „vívmányok” (pl. többlet-végkielégítés, felmondási idő) fenntartása másként nehezen is lenne elképzelhető, hiszen az Mth. – tekintettel az Munka Törvénykönyvének a köztulajdonban álló munkáltatók vonatkozásában fennálló kógens szabályaira – csak a korábban megkötött kollektív szerződések esetében engedi meg az Mt. szabályaitól az eltérést.

⁷⁴ Hivatkozott az Mt. 276 § (2) és (8) bekezdésére (kollektív szerződés megkötése és módosítása). (...)

A KSz módosítás körében elkövetett jogsértések körében a bíróság osztotta az alperesek álláspontját, miszerint a KSz módosítására jogszerűen csak az eredeti szerződést kötő felek között kerülhetett sor, a módosítás érvényesen csak közöttük jöhetett létre érdemben befolyásolná és nem csak a formai kereteit szabná meg. (...) a fentiekén túl az Mt. 276 § (2) és (8) bekezdése pontosan meghatározza, hogy a Kollektív Szerződés módosításához milyen feltételeknek is kell teljesülnie. Megjegyzi továbbá a bíróság, hogy a Kollektív Szerződésre vonatkozó rendelkezésektől a törvény 283. §-a általános szabályként eltérést nem enged. Tekintettel arra, hogy az alperesnél hatályos KSz megkötésekor a II. és III. rendű alperesek voltak (VSZ, VDSzSz), akik az előírt törvényi feltételeknek ma is megfelelnek, így a bíróság álláspontja szerint – függetlenül attól, hogy nem a VÉT keretében került sor – a felperes aláírása (jóváhagyása, egyetértése, stb.) nélkül is érvényesen volt módosítható. (...)

⁷⁵ Mt. 283. §.

⁷⁶ Gyulavári (2012) id.mű 497. o.

⁷⁷ Mt. 280. § (1) bek

Az egyik fél jogutód nélküli megszűnésével hatálytalanná válik a szerződés is. Ez alól kivételt képez, ha több munkáltató és több munkavállalói érdekképviselő vagy szakszervezet kötötte a szerződést. Ebben az esetben a szerződés hatálya nem szűnik meg, ha csak az egyik munkáltató vagy szakszervezet szűnik meg jogutód nélkül⁷⁸ (a többire az továbbra is alkalmazandó lesz!).⁷⁹ A munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás esetén a jogelőd munkáltatónál érvényben lévő kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételeket (nem feltétlen magát a teljes kollektív szerződést, azaz a kötelmi részre ez már nem igaz) az érintett munkavállalók tekintetében a jogelőd munkáltatónál történő felmondásáig, vagy hatályának lejártáig, illetve a jogutód munkáltatónál új kollektív szerződés megkötéséig, ezek hiányában legalább egy évig fenn kell tartani.⁸⁰ Nem kell fenntartani ezzel szemben a határozott időre kötött kollektív szerződést, ha az egy évnél korábban lejár,⁸¹ továbbá nem kell alkalmazni a kollektív szerződést, ha az átvevőnél is van hatályos kollektív szerződés. Megszűnt viszont az a szabály, hogy a jogutódra vonatkozó kollektív szerződés csak akkor alkalmazható, ha az a munkavállalóra kedvezőbb.

Az üzemi tanácsok szabályozásának változásai

Az üzemi tanácsok fő funkciója a munkavállalói részvétel (betekintés és bizonyos mértékig befolyás) biztosítása a munkáltatói döntéshozatalban. Az új Munka Törvénykönyve látszólag az üzemi tanácsot a szakszervezetekhez képest is előtérbe kívánja helyezni, ez azonban a gyakorlatban nem érvényesül, jelentősége csökken(het). A korábban már hivatkozott Tézisek erre a problémára külön és jelentős terjedelemben tért ki (lásd a korábbiakban). Az új Mt. a korábbi szabályozással egyező jogosultságokat biztosít részére (együttdöntési jog, igaz némileg

⁷⁸ <http://www.kollektiv-szerzodes.info/kollektiv-szerzodes/kollektiv-szerzodes-felmondasa.php>,

Mt. 281. § (2) bek. „Több munkáltató vagy több munkáltatói érdek-képviselői szervezet által kötött kollektív szerződés esetén, a kollektív szerződés csak a jogutód nélkül megszűnt munkáltató vagy munkáltatói érdek-képviselői szerv tekintetében veszti hatályát.”

⁷⁹ Mt. 281. § (2)-(3) bek.

⁸⁰ Korábban ez a rendelkezés is számos per tárgyát képezte. Kellően szemlélteti a szabályozás kapcsán felmerülő kérdéseket a Fővárosi Törvényszék 55.Mf.632.860/2012/5 ítélete. A Vám- és Pénzügyőrség valamint az Adó- és Pénzügyi Ellenőrzési Hivatal 2011. január 1-jei összeolvadásából jött létre a Nemzeti Adó- és Vámhivatal (a továbbiakban: NAV), amely előbbi szervezetek általános jogutódja lett. A Vám- és Pénzügyőrség rendelkezett Kollektív Szerződéssel, amelynek hatálya a közalkalmazottakra és az Mt. hatálya alá tartozó munkavállalókra terjedt ki. A KSZ szabályozta egyebek mellett a ruhapénzre való jogosultságot, ezért a NAV létrejötte után is fenn kívánta tartani a szakszervezete KSZ-t, azonban ettől a NAV elzárkózott, arra hivatkozva, hogy az összeolvadással a közalkalmazottak a törvény erejénél fogva kormánytisztviselőkké váltak, így rájuk nem terjedhet ki annak hatálya. A KSZ-t azonban nem mondták fel. A Fővárosi Munkaügyi Bíróság még elutasította a keresetet, azonban a fellebbezés alapján a Fővárosi Törvényszék jogerős ítélete megállapította, hogy a KSZ 2011. december 31-ig hatályos.

⁸¹ Mt. 282. § (2) bek.

szűkebb terjedelemben, a döntések előtti véleményezési jog, tájékoztatáshoz való jog, konzultációs jog).⁸² A törvény több új jogkörrel is felruhazza az intézményt, így az egyenlő bánásmód követelményének megtartására és az esélyegyenlőség biztosítására irányuló intézkedések véleményezése, továbbá „az üzemi tanács feladata a munkaviszonyra vonatkozó szabályok megtartásának figyelemmel kísérése is.”⁸³ Érdemi jogosítványt azonban ezekhez nem rendel. Jogsértések észlelése esetén érdemi fellépési lehetősége nincs, beavatkozó jellegű intézkedést nem tehet, erre legfeljebb a tagjai magánszemélyként, állampolgári jogként jogosultak, amikor a hatóság bejelentésre is indíthat vizsgálatot.

Lehetőségei bizonyos tekintetben viszont szűkültek azáltal, hogy munkajogi védelem csak az üzemi tanács elnökét illeti meg⁸⁴ (az üzemi tanács tagjainak egyetértése szükséges az üzemi tanács elnöke munkaviszonyának munkáltatói felmondással történő megszüntetéséhez és a munkaszerződésétől átmenetileg eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál való foglalkoztatásához). A tagok így az üzemi tanács előzetes beleegyezése nélkül is elmozdíthatók ideiglenesen munkakörükből, munkahelyükről, munkaviszonyuk felmondással az üzemi tanács egyet nem értése esetén is megszüntethető. „Emellett, míg a mai törvény szerint az üzemi tanács részvételi jogainak megsértésével hozott döntés érvénytelen, az új törvény csak a jogellenesség megállapítását teszi lehetővé. Nincs tehát érdemi szankció az üzemi tanács jogai megsértésének esetén”.⁸⁵ Szerepe ugyanakkor az üzemi megállapodás jogintézményének bevezetésével nyilván egyes esetekben jelentősen nőhet.

Az üzemi megállapodás, mint régi-új jogintézmény

Az új Munka Törvénykönyve alapján kollektív szerződés, illetve a munkáltatónál kollektív szerződés kötésére jogosult szakszervezet hiányában az üzemi tanáccsal is lehet kollektív szerződés tartalmú megállapodást kötni (normatív hatállyal bíró üzemi megállapodás).⁸⁶ Szerepe egyelőre még igen kérdéses, másodlagos a kollektív szerződésekhez képest, ugyanakkor tudja biztosítani a munkáltatók számára a rugalmas szabályozás lehetőségét. Tartalmát tekintve az üzemi megállapodás kötelmi és normatív részét különböztetjük meg (az üzemi tanácsra vonatkozó törvényi rendelkezések végrehajtásának, s a felek

⁸² Mt. 293. § (2) bek., 264. § (2) bek., 233. §, 233. § (3) bek., 233. § (2) bek., 18. §.

⁸³ Mt. 262. § (1) bek.

⁸⁴ Mt. 260. § (3) bek.

⁸⁵ Kártyás Gábor: Üzemi Tanács kontra szakszervezet: ki az erősebb? 1. rész. Lásd: <http://www.hrblog.hu/azujmt/2012/01/27/uzemi-tanacs-kontra-szakszervezet-ki-az-erosebb-1-resz-2/>

⁸⁶ Mt. 268. § (1) bek.

együttműködésének előmozdítása; „kvázi-kollektív szerződés” szerep). Mindkettő „munkaviszonyra vonatkozó szabály, vagyis a munkaügyi kapcsolatokat és a munkaviszonyt érintő kérdések szabályozásában jogforrásnak minősül”. Ennek alapján az üzemi megállapodás mindkét típusában foglalt rendelkezések megszegése esetén az üzemi megállapodásban foglalt igények (munkajogi igények) érvényesítésére bírósághoz lehet fordulni,⁸⁷ vagy a törvényben meghatározott igények fizetési felszólítással követelhetőek.⁸⁸ Az üzemi megállapodás megkötése érdekében kollektív munkaügyi vita is kezdeményezhető.⁸⁹

Az üzemi megállapodás elsődleges célja az üzemi tanácsra vonatkozó törvényi rendelkezések végrehajtásának és a felek együttműködésének előmozdítása. Az üzemi megállapodás bizonyos feltételekkel – a XII. fejezet (munkabérek) kivételével – szabályozhatja a munkaviszonyból származó vagy az ezzel kapcsolatos jogokat és kötelezettségeket.⁹⁰

Az üzemi megállapodásra alkalmazni kell egyes, kollektív szerződésekre vonatkozó szabályt: az Mt. Második és a Harmadik Részében foglaltaktól térhet el – a XIX. fejezet és a XX. fejezet rendelkezései kógensek –, emellett a 271-272. §-ban foglaltakat nem korlátozhatja. Irányadóak rá a kollektív szerződésekre vonatkozó előírások (például írásba kell foglalni, a munkáltatóval munkaviszonyban álló minden munkavállalóra alkalmazni kell, a kihirdetéssel lép hatályba, három hónapos felmondási idővel felmondható), a szűkebb hatályú megállapodás az általánostól – eltérő rendelkezés hiányában – csak a munkavállaló javára térhet el.⁹¹

Az üzemi megállapodás a kihirdetéssel lép hatályba. Három hónapos felmondási idővel mondható fel (ez a jog hat hónappal annak megkötése után gyakorolható). Határozott időre kötött üzemi megállapodás a határozott idő lejártával megszűnik. Az üzemi megállapodás munkaviszonyt szabályozó részeinek hatálya megszűnik, amennyiben életbe lép egy (bármilyen szinten megkötött) kollektív szerződés a munkáltatónál. Fennáll a lehetőség arra, hogy ha időközben kollektív szerződéskötési jogosultságot (szervezettsége eléri a munkáltatónál a 10%-os küszöböt) szerez egy szakszervezet. Ennek bejelentése után hat hónappal az üzemi megállapodás is hatályát veszíti. Ugyanígy hat hónappal az üzemi tanács megszűnését követően az üzemi megállapodás is hatályát veszíti.⁹²

Üzemi megbízottal nem lehet ilyen tartalmú üzemi megállapodást kötni.⁹³

⁸⁷ Mt. 285. §

⁸⁸ Mt. 285. § (2) bek.

⁸⁹ Mt. 291–293. §

⁹⁰ Mt. 268. § (1) bek.

⁹¹ Mt. 268. § (4) bek.

⁹² Mt. 268. § (3) bek.

⁹³ Mt. 269. § (1) bek.

Véleményem szerint az üzemi megállapodás mögötti jogpolitikai cél érvényesülése igencsak kétséges. Míg kollektív alkufolyamatot jellemző tárgyalópozíció egy szakszervezet esetében egyértelmű, addig az üzemi tanácsnak - érdemi nyomásgyakorló eszközök hiányában - a munkavállalói érdekek kellően hangsúlyos megjelenítése jóval nehezebbé válik.

Összegzés

A magyar munkajogi szabályozás az utóbbi években radikálisan átalakult. A terület vitathatatlanul a polgári joghoz közelít, ami nem minden ellentmondástól mentes az elmúlt évtizedekben kialakult gyakorlat tükrében. A felek egyenlőtlensége a kiegyensúlyozatlan viszonyrendszerben látványosan megjelenik, ez jelentős részben erodálja magát a magánjogias szemléletre épülő rendszert.

Véleményem szerint – a munkavállalók hátrányára is lehetséges – teljes diszpozitivitás kiterjedtsége is vita tárgyát kell, hogy képezze, de mindenekelőtt a szakszervezeti intézményrendszert, beleértve az érdekképviseltek jogait kell erősíteni. Ez a minimális feltétel a kollektív megállapodások szélesebb körben történő elterjedéséhez, a kontraktuális alapokon nyugvó (magánjogias) szabályozás csak így nyugodhat valóban a felek szabad akaratán.

Az a jogpolitikai cél, miszerint a foglalkoztatás bővülését a rugalmas munkajogi szabályozás garantálja, illúzióknak tekinthető, az elmúlt évek az ehhez fűzött reményeket egyelőre semmiben sem igazolják. A munkavállalók egyszerűbben és olcsóbban elbocsáthatóbbá váltak, de új munkahelyeket a szabályozás önmagában nem generált a versenyszféra területén.

Ami a kollektív megállapodások jogdogmatikai alátámasztását illeti, erre vonatkozóan korábban komoly szándékok voltak. A 2006. novemberi Tézisekben még azt a célt tűzték ki, hogy „ki kell dolgozni a munkáltató és a szakszervezetek kollektív szerződésen kívüli megállapodásának lehetőségével kapcsolatos szabályozást, így különösen a bérmegállapodások jogi természetét és hatását az egyéni jogviszonyokra, fontos emellett a kollektív szerződésben nem részes szakszervezet és munkáltató megállapodási lehetőségének a rendezése is”.

Amint ezt a fenti gyakorlati példák is igazolják, e tekintetben a „mű” sajnos még nem kész. Ezzel összefüggésben a szociális partnerek felelőssége sem megkerülhető, a jelenlegi helyzet kialakulásához részben rajtuk keresztül is vezetett az út. A jövőben a kollektív tárgyalásoknak, megállapodásoknak szabályozó szerepe meghatározó kell, hogy legyen, hiszen csak ezek biztosíthatják mind makro-, mind mezo-, illetve helyi szinten azt a munkajogi keretet, feltételrendszert, ami a munka világának szabályozásában az egyensúlyt jelenthetné. Másként fogalmazva, a munka világában a tárgyalásoknak nincs alternatívája.