

**A kollektív szerződés intézménye az új Munka
Törvénykönyvében – várakozások és
eredmények**

Készítette: Dr. Berke Gyula

Tartalom

- I. Jogpolitikai dilemmák és rendszertani megoldások a magyar kollektív munkajogban a kilencvenes évektől
- II. A hatályos munkajog jogforrási rendszer alapjai
- III. A kollektív szerződés alanyai, a kollektív szerződéskötési képesség
 - III.1. A munkáltatói oldal
 - III.2. A szakszervezeti oldal
- IV. A kollektív szerződés hatálya
- Összegzés

I. Jogpolitikai dilemmák és rendszertani megoldások a magyar kollektív munkajogban a kilencvenes évektől

A magyar munkajog rendszertanában, illetve különösen a kollektív munkajogban az 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: régi Mt.) hozott alapvető változást. Tárgyunk szempontjából ennek lényeges eleme az volt, hogy a régi Mt. a szakszervezetek bázisán működő munkavállalói képviseleti rendszer mellett létrehozta a választott munkavállalói képviseleti szerveket is. Ezzel tulajdonképpen a hazai kollektív munkajog is duális szemléletűvé¹ vált, azaz a koalíciós-tarifális intézményi elemek mellett megjelent az üzemi alkotmányjog is. Erre a jogalkotási lépésre jól érzékelhetően német-osztrák munkajogi tradíciók szem előtt tartásával került sor, anélkül, hogy ennek a hazai munkajogi intézményrendszerben említésre méltó hagyományai lettek volna. Az 1992-ben kiépített, és később számos kisebb-nagyobb módosítással érintett rendszer azonban több elemében is eltért az említett német-osztrák tradícióktól. A kollektív szerződések problematikája szempontjából különösen az az említésre méltó, hogy – lényegében az akkor már csaknem fél évszázada fennállott szocialista munkajogban gyökerező örökségként – a szakszervezetek elsősorban munkáltatói szinten működtek. Ennek egyik tételes jogi megjelenési formája az volt, hogy a régi Mt. – a munkáltatói szinten való működés jogának biztosítása mellett - is fenntartotta azt a megoldást, mely szerint a szakszervezetek munkahelyi szerveinek magával a munkáltatóval szemben nyújtott számos jogot, illetve telepített a munkáltatóra számos, a szakszervezettel szemben fennálló kötelezettséget.² A szakszervezetek munkahelyi jelenlétéből szinte egyenesen következett az (az ugyancsak a szocialista munkajogból öröklött) körülmény is, hogy a kollektív szerződések szintén ezen a szinten, azaz a szakszervezet(ek) munkahelyi szerve(i) és az egyes munkáltatók között jöttek létre.³ Másként: az ún. ágazati, alágazati, szakmai kollektív szerződések szinte teljesen hiányoztak (és ma is hiányoznak) a kollektív szerződések gyakorlatából, és megfordítva: a munkáltatói, azaz az egyes munkáltatók által kötött kollektív szerződések száma és gyakorlati (szabályozási) jelentősége is meghatározó volt.

Az 1992-ben hatályba lépett régi Mt. számos vonatkozásban változtatni kívánt a munkajogi szabályozó rendszeren. A törvény miniszteri indokolása is érintette a munkajogi szabályozás (megváltozott) szemléletének problematikáját, sőt az általános indokolás tulajdonképpen szinte kizárólag arra tett kísérletet, hogy a kilencvenes évek elejére alapvetően megváltozott társadalmi-gazdasági körülmények és a munkajogi szabályozási szemlélet megújítása közötti összefüggésekre rámutasson. Az általános indokolás kiemelte, hogy mivel „a munkaerőpiac is fokozatosan a gazdasági piac részévé válik, annak elvei, szabályai alapján kezd működni.” A munkaerőpiac kialakulása a jogalkotót arra indította, hogy – miként arra az indokolás szintén rámutat – szakítson a kilencvenes évek elejéig uralkodó szabályozási logikával, azaz a közigazgatási jellegű szabályozást felváltsa a munkaviszony sajátosságainak jobban megfelelő magánjogias szabályozással. A korabeli felfogás szerint tehát „az állam jogi beavatkozásának erőteljesen vissza kell vonulnia, a munkaviszony alanyaira nézve kogens jogi szabályozás kizárólag a munkaviszony garanciális tartalmi elemeinek meghatározására, az ún. „minimálstandardok” kijelölésére szorítkozhat. A munkaviszonnal kapcsolatos egyéb

¹ Ld. Kiss György: Munkajog. Budapest, 2005, Osiris Kiadó, (Kiss 2005), 314.

² A régi Mt. 19-29. §-ai e jogoknak, illetve kötelezettségeknek széleskörű katalógusát tartalmazták.

³ Kétségtelen, hogy a gazdasági-politikai rendszerváltást közvetlenül megelőzően a jogalkotásban történtek arra irányuló lépések, hogy a kollektív szerződéses szabályozás magasabb (ágazati, alágazati) szinten jelenjék meg. Erre irányult az 1989. évi V. törvény, amely létrehozta a kollektív keretszerződés intézményét. Az 1967. évi II. törvény akkor beiktatott, illetve módosított 9-9/A. §-ai szerint a kollektív keretszerződést munkáltatói érdekképviseltek köthették a szakszervezettel, mégpedig – legalábbis a jogalkotói célkitűzés szerint – meghatározott gazdasági ágazatra, szakmára vagy földrajzi területre kiterjedő hatállyal.

kérdéseket a munkajogviszony alanyainak a munkáltatónak és a munkavállalónak kell megállapodás útján elrendeznie.” Az indokolásból az is kitűnik, hogy a jogalkotó az új szabályozási rendszerben alapvető szerepet szánt a kollektív megállapodásoknak, azaz a munkáltatói és munkavállalói érdekképviseltek munkajogviszonyokat szabályozó szerződéseinek.

Figyelemre méltó még tárgyunk szempontjából az általános indokolásnak az a tétele, amely a törvényjavaslat korabeli helyzetértékelésére, illetve várakozásaira utal. E vonatkozásban az indokolás úgy fogalmazott, hogy „fel kell készülni azonban arra is, hogy mind a helyi, mind a középszintű kollektív megállapodások csak fokozatosan jönnek létre”. Az ily módon keletkezett úrt a törvényjavaslat „diszpozitív szabályozási technikával” tervezte betölteni. „Szükséges ugyanis az, hogy a már említett kötelező, kogens szabályozás mellett a Javaslat diszpozitív szabályok sorával adjon rendezést arra az esetre, ha a kollektív megállapodások valamely kérdést nem szabályoznak. Fontos azonban ezzel kapcsolatban hangsúlyozni, hogy ezek a diszpozitív szabályok – tekintettel arra, hogy a piaci viszonyok között az állam már csak korlátozottan avatkozhat a munkáltató és a munkavállaló jogviszonyába – csak az állam által garantált minimális feltételeket állapíthatják meg. Ezekhez képest tehát a kollektív szerződésekre vár az a feladat, hogy a munkavállalók számára kedvezőbb szabályokat megalkossák.”

Az említett („középszintű”) kollektív megállapodások létrejöttének garanciájaként a törvényjavaslat támogatást kíván adni a munkavállalói érdekképviseltek szervezetek megalakulására, illetve ezek működésére nézve, és – részben az Mt-ben is rögzített szabályokkal – meg kívánta teremteni a szakszervezeteik működésének anyagi alapjait. A kollektív munkajog más intézményeihez kapcsolódóan ebben az időszakban vált a munkajogi és politikai közbeszéd részévé az „érdekegyeztetés” fogalma, hiszen az Mt. – igaz szükséztlenül – a szabályozás tárgyává tette az ún. országos érdekegyeztetést.

Szintén a munkaviszony szabályozásának új szemléletével függött össze a Javaslat indokolásának az a megállapítása, hogy „a munkaviszonnyal kapcsolatos alapvető és jogi szabályozást igénylő kérdéseket a Javaslatban kell rendezni, végrehajtási jogszabály kiadására csak egészen kivételesen, a Javaslat kifejezett és konkrét felhatalmazása alapján kerülhessen sor. Ebben a szabályozási rendszerben tehát a főszerepet a kollektív megállapodásoknak kell átvennie.”

Az indokolás kétségtelenül arra utalt tehát, hogy a jogalkotásnak markáns elképzelési voltak a gazdasági-politikai rendszerváltást követő új munkajogi rezsimről, a munkaviszony szabályozása alakításának rendszeréről, a munkajog jogforrásairól. Még ha az indokolásban meglehetősen bizonytalan is volt a „diszpozitivitás”, a „minimálstandarok”, a „magánautonómia” fogalmak kezelése és e fogalmak kontextusa, az bizonyos, hogy a jogalkotó – a korábbi széles körű rendeleti szabályozás helyett – a munkaviszonyt elsődlegesen törvényhozási tárgyként fogta fel, a törvényi szabályozás szerepét a munkaviszony bizonyos garanciális elemeinek rögzítésében látta, és – párhuzamosan – megfogalmazta azt a kívánalmat, hogy a kollektív megállapodások szerepe váljék meghatározóvá.

A régi Mt. 13. § (2) bekezdése illesztette be a kollektív szerződést a munkajogi jogforrások rendszerébe azzal, hogy (tárgyi értelemben) általános felhatalmazást adott a kollektív szerződéses alanyoknak a munkajogviszony szabályozására, illetve kijelölte a kollektív

szerezésnek a jogforrási rendszerben a jogszabályokhoz való viszonyát.⁴ Az ide tartozó alapvető rendelkezés szerint a kollektív szerződés jogszabállyal ellentétes nem lehetett, és a (4) bekezdés rendelkezése a kollektív szerződést semmisnek mondta, ha e szabályba ütközött. E szabályok rámutattak a kollektív szerződés jogforrási természetének a hagyományos (állami szervek által alkotott) jogszabályoktól alapvetően eltérő jellegére. A hagyományos jogforrási rendszerben ugyanis – a divatos kifejezéssel – közjogi érvénytelenségi esetekben az egyébként magasabb szintű szabályba ütköző alacsonyabb szintű szabály a megsemmisítéséig (általában) alkalmazandó. Az ilyen (érvénytelen) jogszabály alkalmazási kötelességének (tulajdonképpen hatályának) megszüntetésére maga a jogalkotó, az Alkotmánybíróság (vagy egyes álláspontok szerint a magasabb szintű jogalkotó⁵) a jogosult.⁶ A kollektív szerződés esetében a (jogszabály által kinyilvánított) semmisség azzal a – magánjogias – következménnyel járt, hogy a jogszabályba ütköző kollektív szerződés rendelkezése már létrejöttétől (ex tunc) alkalmatlan a joghatás kiváltására, azaz a hatálya alá tartozó jogviszonyok szabályozására, ezért azt nem, illetve, helyette a(z azonos tárgyú) jogszabályt kell alkalmazni. Másként: a jogalkalmazó – eltérően az érvénytelen jogszabályoktól – a kollektív szerződést annak semmissége esetén köteles saját hatáskörében félretenni, illetve nem létezőnek tekinteni.

A kollektív szerződés mellett a régi Mt. 13. § (3) bekezdése – a munkajogviszonyra vonatkozó szabályok körében – említette a „felek megállapodását”. Noha a jogalkotó ehelyütt nem tisztázta, hogy mely jogviszonybeli felekre utal, nyilvánvalónak tűnik, hogy a munkajogviszony alanyairól van szó, illetve az általuk kötött munkaszerződésről vagy a munkajogviszonyban fennálló jogok és köteleességek tárgyában született más megállapodásról. E megállapodások a 13. § (5) bekezdése szerint – jogelvileg helyesen – nem minősülnek a munkajogviszonyra vonatkozó szabálynak (jogforrásnak), hiszen a rendelkezés szerint ilyenek csak a jogszabályok és a kollektív szerződés voltak. Kétségtelen azonban, hogy ezek az individuális megállapodások jog-, illetve köteleesség-keletkeztetők, azaz meghatározzák a munkajogviszonyban álló felek jogait és köteleességeit. Rendszerbeli helyük – a jogszabályok viszonylatában – a kollektív szerződéssel e rendelkezés szerint azonos, legalábbis abban az értelemben, hogy jogszabályba ütközésük semmisséggel, illetve annak következményeivel jár. A régi Mt. 76. § (4) bekezdése helyezte el a munkajogviszony szabályozási faktorainak hierarchiájában a munkaszerződést (a felek megállapodását) azzal, hogy az nem lehetett ellentétes a kollektív szerződéssel sem.⁷ Ez itt is azt jelenti, hogy a munkaszerződés (a felek megállapodása) semmis, ha kollektív szerződésbe ütközik, azaz a kollektív szerződés a munkaszerződéssel szemben e vonatkozásban kétségtelenül (hagyományos) jogszabályként viselkedik.

A korábbi munkajogi jogforrási rendszer elemeivel kapcsolatban említésre méltó még az ún. üzemi megállapodás kérdése, amely intézménynek meglehetősen bizonytalan sorsa alakult

⁴ Noha a magyar alkotmányjogi irodalom jogforrás-koncepciója nem mondható egységesnek (a kollektív szerződés jogforrási természetét, illetve rendszerbeli helyét illetően sem), a kollektív szerződést a munkajogban uralkodó felfogás jogforrásnak tekintette. A jogforrási jelleggel kapcsolatos korabeli munkajogi irodalombeli vitákra utal Radnay József: Munkajog. Bp., 2000, Szent István Társulat, 35. o.

⁵ Ez az álláspont – megítélésünk szerint – vitatható, legalábbis általános szabályként nem érvényesülhet, hiszen sértheti az államszervezetben a hatáskörök óvása, illetve elvonása tilalmának elvét.

⁶ A jogszabály érvényességének és hatályosságának viszonyához lásd Drinóczi Tímea – Petrétei József: Jogalkotástan. Budapest – Pécs, 2004, Dialóg Campus Kiadó, 137. o.

⁷ Az Mt. ehelyütt feleslegesen ismételte meg a 13. §-ban már rögzített tételt, azaz azt, hogy a felek megállapodása nem ütközhet jogszabályba.

ki.⁸ A régi Mt-nek a jogintézményt szabályozó 31. § (2)-(4) bekezdését hatályon kívül helyezte a 2002. évi XIX. törvény (2002. július 12. napi hatállyal). E szabályok tartalmazták erre az elsősorban a német munkajogban jellemző forrásra vonatkozó rendelkezéseket. Hatályba léjük ideje alatt, illetve utóbb is az üzemi megállapodásra vonatkozó rendelkezéseket több kritika is érte.⁹ Az üzemi megállapodás a munkáltató és a munkáltatónál működő (választott) munkavállalói részvételi szerv (a magyar jogban az üzemi megbízott, üzemi tanács, központi üzemi tanács) között létrejött megállapodás volt. A régi Mt. korábban hatályos szabálya e megállapodások megkötését ott, illetve olyan esetben engedte, ha a munkáltatónál nem volt képvisellel rendelkező, azaz kollektív szerződés-kötésre jogosult (képes) szakszervezet. Az üzemi megállapodásban ebben az esetben az egyébként kollektív szerződés (normatív részére) tartozó, azaz a munkajogviszonyt szabályozó kérdéseket lehetett rendezni. A 2002-ben bekövetkezett változást követően munkajogunk ismerte ugyan az üzemi megállapodást, mint jogintézményt, azonban – a régi Mt. 64/A. § szerint – az csak az üzemi tanács és a munkáltató kapcsolatrendszerét érintő kérdéseket szabályozhatta, azaz nem volt munkaviszonyra vonatkozó szabály hatálya. E megoldás tehát az üzemi megállapodásnak csak kötelmi (relatív) hatályt kölcsönzött, hiszen annak tárgyai csak a megállapodást megkötő felek jogai vagy kötelezettségei lehettek. A korábbi jogpolitikai leképzeléssel szemben tehát 2002 után a jogalkotó (ismét) megvonta annak lehetőségét, az arra irányuló felhatalmazást, hogy a választott munkavállalói képviselői szerv a munkáltatóval kötött megállapodásban szabályozza a munkafeltételeket (a munkaviszonnyal kapcsolatos kérdéseket), másként: helyreállt a szakszervezetek szabályozási monopóliuma. A jogintézményhez kapcsolódó kritikák mögött az húzódozott meg, hogy az üzemi megállapodás normatív természetének kialakítása az Mt-nek olyan akkori módosításához kapcsolódott, amely – elsősorban a munkaidőre vonatkozó szabályok körében – lehetővé tette a munkavállaló hátrányára való, illetve a munkáltató érdekében történő eltérést (pl. a munkaidőkeret alkalmazása egyes lehetőségeinek szabályozásával). A jogintézmény megjelenésekor tehát erős munkáltatói érdekeltség keletkezett az üzemi megállapodások ilyen tartalommal való megalkotására, sőt ennek érdekében az üzemi tanács létrehozására ott, ahol egyébként a munkavállalók szakszervezeti képviselője hiányzott. Érthető, hogy a szakszervezetek voltak a jogintézmény lehangosabb kritikussai, és az sem meglepő, hogy a 2002-ben hivatalba lépett kormány egyik első intézkedése volt a munkaviszonyra vonatkozó szabályként funkcionáló üzemi megállapodás megszüntetésére vonatkozó javaslat előterjesztése és ezzel a szakszervezeti pozíció restituálása.¹⁰

⁸ A régi Mt. 70/A. §-ban szabályozott ún. esélyegyenlőségi terv megítélése vitatott volt. Megítélésünk szerint az nem volt munkaviszonyra vonatkozó szabálynak tekinthető, mivel nem lehetett tárgya a munkaviszonyból származó jog vagy kötelesség. Ez a jellegzetessége ugyanakkor erősen kérdésessé tette funkcióját, illetve azt, hogy a jogalkotói cél egyáltalán teljesülhet-e, hiszen az esélyegyenlőségi terv nem keletkeztetett munkavállalói alanyi jogot a hátrányos helyzetű munkavállalói csoport tagjai számára. Ennek a funkciótlanlanságnak a következménye lett, hogy a hatályos Mt. mellőzte ezt a jogintézményt.

⁹ Kiss 2005, 77. o.

¹⁰ Noha az üzemi megállapodás intézménye kétségtelenül német gyökerű, nem téveszthető szem elől, hogy annak a német munkajogban alapvetően eltérő funkciója van. Ez összességében azzal jellemezhető, hogy a tipikusan ágazati vagy (ritkábban) szakmai, de jellegzetesen a munkáltatóinál magasabb szintű (tágabb hatályú) kollektív szerződésekhez képest a munkáltatóra kiterjedő hatállyal rendezzen bizonyos munkafeltételeket. Azt is mondhatjuk, hogy míg a hazai megoldás a kollektív szerződéses szabályozást gyakorlatilag kiváltotta (hiszen tipikusak voltak a munkáltatói szintű kollektív szerződések és igen ritkák az ágazatiak), addig a német munkajogban az üzemi megállapodás a kollektív szerződés alatti hierarchikus szinten helyezkedik el. Léte ugyanakkor sajátosan vetette fel a szakszervezet - üzemi tanács, illetve kollektív szerződés - üzemi megállapodás viszony kérdését, hiszen – elvileg – konkurens normákat iktatott a rendszerbe azzal, hogy mindkettő a munkajogviszonyra vonatkozó, a munkafeltételeket szabályozó rendelkezéseket tartalmazhatott. Ezt a konkurenciát a német jog a Betriebsverfassungsgesetz 77. § (3)

A mondottak szerint tehát a magyar munkajogi jogforrási rendszer – mint minden jogforrási rendszer – hierarchikus rendezettséget mutatott, amelynek alapvető jellemzője az volt, hogy az alacsonyabb szintű norma (ideértve most a munkajogviszony alanyainak megállapodásait is) semmis, ha a magasabb szintűbe ütközik. E megközelítésben a normarendszer csúcsán az Alkotmány helyezkedett el, legalul pedig a munkaszerződést, illetve a „felek megállapodását” találtuk.¹¹

A munkajogi jogforrási rendszerben ugyanakkor megjelent egy másik rendszertani probléma is. A jogi normákat a hagyományos alkotmányjogi normatan „érvényességi erejük” szerint általában kógens és diszpozitív normák csoportjaira osztja.¹² A kógens, kényszerítő, az alávetettek számára eltérését nem engedő norma az állami (jogalkotói) akarat feltétlen érvényesülésének igényével lép fel. Ez magánjogi megközelítésben azt jelenti, hogy a felek a jogalkotó által alkotott szabálytól még egyező akarral sem térhetnek el, azaz magánjogi viszonyukban sem tehetik félre a kógens természetű normában rögzített szabályt. A diszpozitív, megengedő – a magánjogban tipikus – norma jellemzője ezzel szemben az, hogy szubszidiárius természete van, azaz csak akkor kell alkalmazni, ha a hatálya alatt álló viszonyokban a felek nem rendelkeztek (eltérően) a jogviszonyukat illetően. Kis leegyszerűsítéssel azt is mondhatjuk, hogy a diszpozitív norma átengedi az életviszonyok szabályozását a hatálya alatt állóknak, azaz más megközelítésben nem korlátozza a magánautonómia érvényesülését.

A magánjogi irodalom ugyanakkor kissé differenciáltabb megközelítést alkalmaz e tekintetben, megkülönböztetve például az ún. permisszív és hézagpótló (diszpozitív) normákat.¹³ E differenciáltabb megközelítés szempontunkból azért jelentős, mert ismeri (és elismeri) az ún. klauzálisan diszpozitív vagy klauzálisan kógens normákat.¹⁴ Ezeknek az a jellemzője, hogy a szabályoktól csak valamelyik fél irányában engednek eltérést, illetve csak meghatározott tartalommal teszik lehetővé az eltérést.¹⁵ A jogalkotó tehát nem zárja el az alávetett felek akaratának érvényesülését, azonban azt korlátozza, illetve meghatározza annak irányát. A magánjogi norma e sajátosságának munkajogi szempontból az a jelentősége, hogy a régi Mt. ezt a szemléletet a munkajogi jogforrások rendszerében (hierarchiájában) általános szabályként fogalmazta meg. A régi Mt. 13. §, 76. § (4) bekezdés, 41. § a jogforrási hierarchiában magasabb szinten elhelyezkedő normákat ilyenként határozta meg. A

bekezdésében foglalt szabállyal oldja fel. Eszerint a munkabérek és más olyan munkafeltételek, amelyek kollektív szerződés tárgyát képezik, illetve rendszerint képezni szokták, nem szabályozhatók üzemi megállapodásban, csak abban az esetben, ha ezt – az ún. kiegészítő üzemi megállapodás megkötését – kollektív szerződés kifejezetten megengedi. Jól látható, hogy ez a megoldás a szakszervezetek szabályozási primátusát biztosítja, hiszen kollektív szerződés hatályban léte alatt csak annak felhatalmazása alapján, illetve keretei között engedi meg az üzemi megállapodásos szabályozást. Megemlíjtjük, hogy a vázolt német megoldás is kritikákat kapott, elsősorban abból az aspektusból, hogy a szélesebb körben engedett helyi szabályozás – az ágazati kollektív szerződésekkel szemben – alkalmazkodóképesebb, rugalmasabb munkafeltételeket tenne lehetővé munkáltatói szinten.

¹¹ Nem érintjük itt a nemzetközi, illetve közösségi jogi aktusok (a Kiss György által külső jogforrásoknak nevezett normák, Kiss 2005, 82.) hierarchikus pozícióját.

¹² Drinóczi - Petrétei hiv. mű 63. A szerzők megkülönböztetik ebből a szempontból az ún. választható normát is; ennek szempontunkból nincs jelentősége

¹³ Lábady Tamás: A magyar magánjog (polgári jog) általános része. Budapest – Pécs, 1997, Dialóg Campus Kiadó (Lábady 1997), 200. o.; Uő.: A magánjog általános tana. Budapest, 2014, Szent István Társulat, 156.

¹⁴ Lábady 1997, 201.

¹⁵ Lábady Tamás példaként a korábbi Ptk. 567. § (1) bekezdését említette, amely a biztosított (kedvezményezett) terhére való eltérést tiltja (törvény kifejezett engedélye hiányában).

munkajogi irodalom a munkajogi normáknak ezt a természetét a „relatív diszpozitivitás”¹⁶ fogalommal jelölte 1992 után, arra utalva, hogy a normától a hatálya alá tartozók megállapodásukkal eltérhetnek ugyan, ám csak meghatározott irányban (tartalommal), azaz a munkavállaló javára.

Korábbi munkajogunkban a munkajogi jogszabály természete tehát általában relatív diszpozitív volt, azaz attól a kollektív szerződés és a munkaszerződés a munkavállaló javára térhetett el. Voltak ugyanakkor olyan munkajogi normák is, amelyek – kivételesen – kógens vagy (tisztán) diszpozitív jellegűek voltak, azaz amelyekről a jogalkotó egyáltalán nem engedett eltérést, illetve az eltérést általában, minden irányban lehetővé tette. Előbbiekre példa a régi Mt. 87. § (3) bekezdésében foglalt szabály, amely a munkajogviszony megszüntetésének körében érvényesült (a megszüntetési jogcímek meghatározása tekintetében). E szabályok a munkajogi jogalkalmazásban nem okoztak érdemleges problémát. Az utóbbiakkal kapcsolatosan azonban – a jogalkotási bizonytalanságok okán – ellentmondások mutatkoztak. Az Mt. 13. §-a ugyanis leszögezte az általános szabályt, tehát azt, hogy – jogszabály eltérő rendelkezése hiányában – a kollektív szerződés a jogszabálytól a munkavállaló javára eltérhet, azonban az Mt. több esetben alkalmazott olyan fordulatot, amely külön is utalt a kollektív szerződéses eltérés lehetőségére. Ilyenként említhető a régi Mt. 83/A. § (3) bekezdése, amely az átirányítás lehetséges időtartamáról rendelkezett (és mögöttes szabályként alkalmazandó volt a kiküldetés és a kirendelés esetében is). A gyakorlatban szintén gyakran felmerült az Mt. 119. § (2) bekezdésének alkalmazásával kapcsolatos probléma is. Az Mt. mindkét említett példában a „kollektív szerződés eltérő rendelkezése hiányában” fordulatot alkalmazta, felvetve ezzel azt a kérdést, hogy az eltérés a munkavállaló javára történhet-e (az Mt. 13. § általános szabálya szerint), vagy a külön rendelkezés arra utal-e, hogy ezekben az esetekben a munkavállaló hátrányára történő (azaz bármilyen irányú) eltérés is lehetséges. Noha ez utóbbi felfogás látszott uralkodónak, nem vitás, hogy a jogalkalmazási (értelmezési) helyzet korántsem volt egyértelmű (és ezért ebben a tekintetben is indokoltnak tűnt a jogalkotói beavatkozás).

Korábbi munkajogunkban a munkajogi jogszabály természete tehát általában relatív diszpozitív volt, ám a régi Mt. 13. § (3) bekezdés „ha e törvény másképp nem rendelkezik” fordulata arra utalt, hogy a jogalkotó egyes esetekben kógens vagy diszpozitív normát is alkotott (alkothatott). Ezt a normaalkotási felhatalmazást ugyanakkor nem biztosította a korábbi munkajogunk a kollektív szerződést megkötő felek számára. Másként: a magyar munkajogban a kollektív szerződéses norma feltétlenül relatív diszpozitív természetű volt. Ez abból folyt, hogy a régi Mt. 76. § (4) bekezdése, illetve a 41. §-a (utóbbi a kollektív szerződések viszonylatában) az alacsonyabb szintű szabály számára minden esetben megengedte az eltérést a (magasabb szintű) kollektív szerződéshez képest. (Itt is – leegyszerűsítve – normának tekintve ebben az értelemben a munkaszerződést.) A jogalkotó tehát nem tette lehetővé a kollektív szerződést kötő feleknek, hogy akár kógens, akár (tisztán, kétoldalúan) diszpozitív normát alkossanak. Más megközelítésben: a kollektív szerződéses alanyok nem zárhatták el a munkajogviszony alanyainak magánautonómiáját, de nem is nyithatták azt szélesebbre, mint ahogyan azt a jogalkotó a régi Mt. 76. § (4) bekezdésében megállapította. Ugyanez volt a helyzet a régi Mt. 41. § viszonylatában is: a magasabb szinten (tágabb hatállyal) létrejött kollektív szerződés nem nyithatta meg az attól korlátlanul eltérő alacsonyabb szintű kollektív szerződéses szabályozás lehetőségét, de el sem zárhatta azt. Az alkotmányos felhatalmazásból, a koalíciós szabadságból származó ún. kollektív autonómia¹⁷ tehát a vázolt értelemben és módon korlátozott volt a korábbi magyar munkajogban.

¹⁶ Kiss 2005, 75.

¹⁷ Kiss György 2005, 381.

II. A hatályos munkajog jogforrási rendszer alapjai

A 2012. évi I. törvény (Mt.) előkészítése tulajdonképpen hosszú, helyenként intenzívebb, helyenként kevésbé aktív jogalkotási folyamat eredménye volt. Az új kodifikációt előkészítő munkálatok még az ezredfordulót követő első évtizedben kezdődtek, és 2011-ben reaktivizálódtak.¹⁸ Az Mt. megalkotásához a végső lökést – amint erre az Mt. indokolása is utal – a Széll Kálmán Terv, illetve ennek keretében a Magyar Munka Terv adta meg, amely ugyanakkor tárgyunk, azaz a munkajogi szabályozó rendszer kialakítandó sajátosságai, illetve a kollektív szerződések szerepe tekintetében hallgatott.

Az Mt. (általános) indoklásában utal arra, hogy az korábbi Mt-nek a munkajogi szabályozás struktúrájára vonatkozó elképzelési csak részben teljesültek, amennyiben a kollektív megállapodások szerepe a munkaerő-piac feltételeinek szabályozásában korlátozott maradt. Ennek okaként azt jelölte meg, hogy a korábbi Mt-nek a csak a munkavállaló javára eltérést engedő szabályozási szemlélete a munkaerőpiac autonóm szabályozása ellen hatott. Az indoklás ezért (tulajdonképpen 1992 után ismét) megfogalmazta azt a célkitűzést, hogy a jogalkotó bővíteni kívánja az ún. kontraktuális (megállapodásos alapú) jogforrások szabályozó szerepét és ennek érdekében a munkajogi jogforrások új rendszerét hozza létre. A korábbi jogforrási rendszerhez képest alapvetően új elemként azt látta indokoltnak a jogalkotó, hogy az Mt. szabályainak általános természetét a kollektív szerződéssel szemben diszpozitívként határozza meg. Előzetesen az is megállapítható, hogy ennek az általános szabálynak a rögzítése mellett az Mt. a korábbihoz képest minden tekintetben jóval differenciáltabb jogforrási rendszert teremtett, mégpedig elsősorban annak okán, hogy az általános szabályhoz képest (szükségképpen) számos kivételt is megfogalmazott. Az mindenesetre tény, hogy a kollektív megállapodások számára – általában – eltérést engedő törvényi normák alapvetően új szemléletet hordoznak napjaink magyar munkajogában.

Említsük meg azt is, hogy az Mt. az említett általános szabályozási szemléletet tulajdonképpen egy esetben látványosan áttöri, azaz alkalmaz az általánostól eltérő megoldást rendelkezéseinek kötőereje tekintetében, nevezetesen az ún. köztulajdonban álló munkáltatók¹⁹ esetében. Az Mt. 205-207. §-ai ugyanis – az általánoshoz képest – több vonatkozásban korlátozzák a munkaszerződéses (individuális) megállapodások lehetőségeit, és hasonlóan járnak el a kollektív megállapodásokkal szemben is. E koncepció mögött az a feltevés áll, hogy a szóban lévő munkáltatói kör javarészt állami (önkormányzati) költségvetési forrásokból biztosítja működését, illetve lényegét tekintve monopolisztikus helyzetben van.²⁰ Az Mt. indokolása szerint a törvény az e tekintetben a kilencvenes évek közepén kibontakozott folyamat újabb lépése. E folyamat – szempontunkból – azzal jellemezhető, hogy a szóban lévő munkáltatói körrel fennálló munkaviszonyok és kollektív megállapodások tekintetében sokkal intenzívebben jelennek meg a felek számára eltérést nem engedő munkajogi szabályok,²¹ elsősorban tehát arra figyelemmel, hogy ezek a munkáltatók,

¹⁸ Ld.: Berke Gyula – Kiss György – Lőrincz György – Pál Lajos – Pethő Róbert – Horváth István: Tézisek az új Munka Törvénykönyve szabályozási koncepciójához. Pécsi Munkajogi Közlemények 2009/3. szám, 141. o. (Angol nyelven u. o. 161. o.)

¹⁹ E munkáltatói kör fogalmát az Mt. 204. §-a határozza meg lényegében akként, hogy ilyennek tekinti a (közvetett vagy közvetlen) többségi befolyással rendelkező állami vagy önkormányzati szervek által irányított munkáltatókat (vállalkozásokat).

²⁰ Berke Gyula: A köztulajdonú vállalkozások munkajoga. In: Kéki Zoltán – Nadrai Norbert (szerk.): Kaposvári jogi beszélgetések 2010-2012. Kaposvár, 2013, 50. o.

²¹ Utalunk az Mth. 11. §-ára is, amely egyes korlátozó szabályokat csak az Mt. hatályba lépését követően létrejött megállapodások tekintetében rendel alkalmazni.

noha a magánmunkajog hatálya alatt állanak, működésüket mégis jelentős részben közösségi források biztosítják.²²

Amint erre utaltunk, az Mt. a régi Mt-hez képest lényeges változtatást kívánt végrehajtani a munkajogi szabályozás szemléletében. Ennek a megjelenítésére az Mt. normái jogi természetének jogalkotó általi alakítása az alkalmas, a fenti terminológiát alkalmazva: kógens és diszpozitív szabályokkal. Előbbiekkel tehát állam – körérdekből, illetve nyomós magánérdekből – háttérbe szorítja a szerződéses viszonyban álló felek szerződési szabadságát és a jogszabályban rögzített tartalmat a szerződés (jogviszony) kötelező tartalmává teszi. Utóbbiak ezzel szemben olyanok, amelyek a bennük előírt magatartási szabályhoz képest eltérést enged a felek számára, azaz az állam a jogviszony alakításába csak abban az esetben avatkozik be, ha a felek maguk nem rendelkeztek jogaikról és köteleességeikről. E normákat szokás a felek tehát félretehették.²³

Az Mt. a munkajogi jogforrások rendszerének elemeit 13. §-ában határozza meg.²⁴ Ilyenként a jogszabályt, a kollektív szerződést, az üzemi megállapodást és az egyeztető bizottságnak a felekre kötelező hatályú határozatát (Mt. 293. §) ismeri. Ami a jogforrási rendszer immanens sajátosságait illeti, ebben a tekintetben alapvető jelentőségű az Mt. 277. § (2) bekezdése, hiszen ez jeleníti meg az Mt. indoklásában is megfogalmazott, a kollektív megállapodások szerepével kapcsolatos jogalkotói célkitűzést. E rendelkezés tulajdonképpen az Mt. munkaviszonyra és kollektív munkajogi kapcsolatokra vonatkozó szabályainak általános diszpozitivitását rögzíti – a kollektív szerződéssel szemben.²⁵ A megoldás háttérében nyilvánvalóan az a jogalkotói feltevés húzódik meg, hogy a kollektív szerződést kötő felek – elvi egyensúlyi pozícióiknál fogva – készek és képesek a munkafeltételeknek méltányos és a mindenkori munkaerő-piaci viszonyoknak megfelelő munkafeltételeket kialakítani. Ehhez az általános szabályhoz képest az Mt. számos esetben kivételeket is tartalmaz. Ezeket – az Mt. által választott jogtechnikai megoldással – az „eltérő megállapodás” címet viselő szakaszokban rögzíti a törvény.²⁶ Egyes törvényi szabályok ennek megfelelően kógenssek,²⁷ mások – a már említett kifejezéssel – klauzikálisan diszpozitívák vagy kógenssek. E szabálycsoportban megint meg lehet különböztetni két típusú szabályt. Ez egyik a hagyományosan relatív diszpozitívnek mondott, azaz olyan szabály, amelytől a kollektív szerződéses norma is csak a munkavállaló javára térhet el.²⁸ Ez a korábban általános rendszerszabály tehát az Mt-ben kivételes (különös) szabállyá vált. E normák körében

²² Jegyezzük meg, hogy ez a jogalkotói feltevés nem minden esetben indokolt. Bizonyos, hogy a köztulajdonban álló munkáltatók esetében is találkozunk olyan vállalkozásokkal, amelyek nem feltétlenül közszolgáltatást nyújtok, illetve nem feltétlenül javarészt közfinanszírozottak. Igaz, hogy ezek esetében a monopol jellegű helyzet szintén előállhat és sajátos munkajogi szabályok hatályosulását is kívánhatja (pl. Szerencsejáték Zrt.).

²³ Lábady id. mű 200. o.

²⁴ Csupán véletlen, hogy az ilyen tartalmú szabály a régi Mt-nek is a 13. §-ában helyezkedett el.

²⁵ Ezek az elsősorban a német nyelvű szakirodalomban „tarifdispositives Gesetzesrecht” jellegű szabályok., Ld.: Junker, Abbo: Grundkurs Arbeitsrecht. München, 2012, Verlag C. H. Beck, 33. o.

²⁶ Rendszertanilag, illetve kodifikáció-technikai értelemben hasonló megoldást látunk a svájci Obligationenrecht (OR) 361-362. cikkeiben. Ezek az OR munkaszerződéses rendelkezései közül a kógens és a relatív diszpozitív (a munkavállaló terhére eltérést nem engedő) szabályokat határozzák meg.

²⁷ Ld. Mt. 50. § (2) bekezdés, 57. § (1) bekezdés, 85. § (1) bekezdés, 135. § (1) bekezdés stb.

²⁸ Ld. Mt. 50. § (3) bekezdés, 57. § (2) bekezdés, 85. § (2) bekezdés, 135. § (2) bekezdés stb. Ezt a jelenséget a német munkajog a „Günstigkeitsprinzip” fogalmával jelöli. Újabb irodalmából ld. Löwisch, Manfred – Rieble, Volker: Tarifvertragsgesetz. München, 2012, Verlag Franz Vahlen, 950. o. Kialakulásához ld. Tyska, Hans-Joachim: Das Günstigkeitsprinzip im Tarifvertragsrecht. Bielefeld, 1994, Universität Bielefeld.

találunk ugyanakkor olyanokat is, ahol a jogalkotó kifejezett szabállyal rögzíti a kollektív szerződéses eltérés lehetőségeit, azaz nem a munkavállaló javára való eltérés szabályát rendeli alkalmazni, döntően abból az okból, hogy ezekben az esetekben ez nem is volna értelmezhető. Ilyen szabály pl. az, hogy a kollektív szerződés rendelkezése alapján a próbaidő tartama legfeljebb hat hónap lehet,²⁹ de az is, hogy a kollektív szerződés a törvényben meghatározottnál hosszabb felmondási időt állapíthat meg,³⁰ sőt valójában azok a szabályok is ebbe a csoportba tartoznak, amelyek a munkaidővel kapcsolatos kollektív szerződéses egyes szabályozási lehetőségeket rögzítik.³¹

A magyar munkajog (elvi) jellegzetessége – tulajdonképpen tradicionálisan - az, hogy több szintű kollektív szerződéses szabályozási rendszert képzelt el, illetve ilyenek a kialakítására törekszik. A kollektív szerződések hierarchiájának szabályozási szemlélete tekintetében is szakított az Mt. a korábbi Mt. 41. §-ában rögzített koncepcióval, amely a tágabb hatályú kollektív szerződés (kizárólagos és eltérést nem engedő) relatív diszpozitivitását mondta ki. Az Mt. 277. § (4) bekezdése ugyanis lehetőséget ad arra, hogy az ún. tágabb hatályú kollektív szerződés a maga által rögzített norma kogenciáját vagy diszpozitivitását rögzítse. Az általános szabály szerint ugyanis a szűkebb hatályú kollektív szerződés az általánostól³² a munkavállaló javára térhet el, azonban rendelkezhet úgy is, hogy kizárja az eltérést vagy korlátlanul megnyitja annak lehetőségét. Itt is elképzelhető az, hogy az általános hatályú kollektív szerződés kifejezetten meghatározza az eltérés lehetőségeit, hasonlóan a klauzikálisan kogens vagy diszpozitív törvényi szabályokhoz. Ezzel a jogalkotó az általános kollektív szerződések számára tulajdonképpen rendkívül erős és kiterjedt munkaerő-piaci szabályozási lehetőséget biztosít.³³

Az Mt. 276. § (5) bekezdése³⁴ ráadásul tulajdonképpen egy újabb kollektív szerződéses szabályozási szintet, illetve jogforrás-típust hozott lére a magyar munkajogban azzal, hogy az ún. több munkáltató által kötött kollektív szerződést önállóan jeleníti meg, mégpedig akként, hogy az a munkáltatói alanyai számára lehetővé teszi másik kollektív szerződés megkötését is.³⁵ Ennek a korántsem ellentmondásmentes jogintézménynek a tekintetében is alkalmazandó az Mt. 277. § (4) bekezdésében rögzített – fent említett – szabály, amely a kollektív szerződések hierarchikus viszonyában irányadó.

Az Mt. új jogforrási rendszerében ismét helyet kapott az üzemi megállapodás, amely – az Mt. 268. §-a alapján – a munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket is szabályozhat, mindenesetre tárgyi korlátozással. Ez utóbbi abban áll, hogy a munka díjazására vonatkozó normát nem tartalmazhat a kollektív megállapodásnak ez a fajtája, amely a munkavállalói részvételi szerv és a munkáltató között jön létre. Az üzemi megállapodás a jogforrási rendszerben a kollektív szerződéshez képest alacsonyabb hierarchikus szinten helyezkedik el,

²⁹ Mt. 50. § (4) bekezdés.

³⁰ Mt. 85. § (3) bekezdés.

³¹ Mt. 135. § (3) és (4)-(5) bekezdések. Utóbbiak ráadásul csupán meghatározott ágazatokban alkalmazandók.

³² Tekintsünk el most attól, hogy az „általános” megjelölés nem szerencsés és nem is illeszkedik az Mt. fogalmi rendjébe.

³³ Utalunk még az Mt. 290. §-ára, amely a (kizárólag) kollektív szerződésben meghatározott igények esetében az igényérvényesítés szabályait is meghatározhatja, illetve e körben korlátozás nélkül térhet el az Mt. igényérvényesítési rendjétől (amelynek szabályai egyébként kogensek).

³⁴ Ezt a rendelkezést az Mt. eredetileg elfogadott szövege nem tartalmazta, hanem az Mt-t hatályba léptető külön törvény, az Mth. (2012. évi LXXXVI. tv.) az Mt. kihirdetését követően iktatta a törvénybe.

³⁵ Ld. Berke/Kiss: Kommentár a Munka Törvénykönyvéhez. Budapest, 2012, Complex Kiadó, 632. o.

illetve szubszidiárius jellegű. Ezt az Mt. 268. § (1) bekezdése fejezi ki azzal, hogy a megállapodás megkötésének feltétele a munkáltató(!) által kötött kollektív szerződés vagy a kollektív szerződéskötési képességgel rendelkező szakszervezet hiánya. E rendelkezésekhez két megjegyzés kívánkozik. Az első az, hogy a munkáltatóra kiterjedő hatályú ágazati (alágazati) vagy több munkáltató által kötött kollektív szerződés mellett (alatt) létrejöhet az üzemi megállapodás, amely ennél fogva az Mt. 277. § (4) bekezdésének általános szabálya szerint illeszkedik a szabályrendszerbe. A másik megjegyzés arra irányul, hogy noha az üzemi megállapodás nem rendelkezhet a munka díjazásáról, azt azonban nem zárja ki az Mt., hogy – az Mt. 16. §-a alapján – a munkáltató erre vonatkozó egyoldalú kötelezettséget vállaljon (mégpedig akár az üzemi megállapodás hatályban létének bontó feltételével is³⁶).

A munkaszerződés „szabályozó” szerepét illetően – általában - azt mondhatjuk, hogy az Mt. megtartotta a korábbi Mt. szabályozási szemléletét, azaz azt a főszabályt, hogy a munkaszerződés (a felek megállapodása) – általában – a munkavállaló javára térhet el a munkaviszonyra vonatkozó szabályoktól.³⁷ Az sem változott érdemben, hogy e főszabály alól számos kivételt találunk mind a tiszta kogencia,³⁸ mind a tiszta diszpozitivitás³⁹ irányában, igaz, hogy a munkaszerződéssel (a felek megállapodásával) szemben diszpozitív szabályok köre növekedett. A kollektív szerződés (üzemi megállapodás) és a munkaszerződés relációjában említésre méltó, hogy az általános szabály alól csak jogszabály teremthet kivételt, azaz maga a kollektív szerződés (üzemi megállapodás) nem, hiszen az Mt. 43. §-a kogens természetű.⁴⁰

A munkajogi jogforrási rendszer említett új, elsősorban a kollektív megállapodások szerepe tekintetében megnyilvánuló szabályozási koncepciója a jogalkalmazás számára az eddigiekhez képest újszerű és a magyar munkajogban minden bizonnyal szokatlan, ezért a gyakorlatban várhatóan csak hosszabb idő alatt megvalósuló lehetőségeket hoz magával. Ezek sikere ez idő szerint nem ítéltető meg: a siker abban állhat majd, hogy a munkafeltételek „rugalmasabban” és megfelelőbben igazodhatnak a gazdálkodás mindenkori körülményeihez, a munkaerő-piac sajátosságaihoz és a munkavállalók élethelyzetéhez is. A kibontakozó folyamat ugyanakkor szükségképpen a munkaerő-piac szabályozásába való állami beavatkozás visszaszorulásával is jár.

Az eddigi tapasztalatok alapján látható, hogy az Mt. „eltérő megállapodás” című szakaszainak alkalmazásában az okozza a legnagyobb dilemmákat, ha e rendelkezések „hallgatnak” a kollektív szerződéses (üzemi megállapodásos) eltérések lehetőségeiről, azaz tulajdonképpen érvényesülni engedik az Mt. 277. (2) bekezdésében rögzített általános szabályt. E kérdésekre a kollektív szerződések tartalmával kapcsolatosan visszatérünk. Egyes aspektusait röviden említve csak, ennek folyamánként a kollektív szerződés csaknem szabadon alakíthatja a munkajogviszony tartalmát,⁴¹ ideértve azt is, hogy a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás⁴² időtartamát és feltételeit (pl. díjazását) a törvénytől eltérően állapítja meg. A munkaviszony megszüntetése körében újszerű megoldás, hogy a kollektív szerződés szabadon térhet el a munkáltatói felmondás esetére a munkavégzés alóli felmentés⁴³ szabályaitól, de különösen az,

³⁶ Ennek az a közelebbi indoka, hogy az Mt. 19. §-a a feltétel kikötését ebben a vonatkozásban nem tiltja, illetve nem korlátozza.

³⁷ Mt. 43. § (1) bekezdés.

³⁸ Ld. Mt. 50. § (1) bekezdés, 85. § (1) bekezdés stb.

³⁹ Ld. Mt. 143. § (2) bekezdés, 139. §, 146. § stb.

⁴⁰ Mt. 50. § (1)-(2) bekezdés.

⁴¹ Az Mt. 51-52. §§-ban meghatározott alapvető köteleességek tekintetében.

⁴² Ld. Mt. 53. §.

⁴³ Ld. Mt. 70. §.

hogy korlátozás nélkül szabályozhatja a végkielégítés⁴⁴ feltételeit (azaz akár határozott, akár határozatlan időtartamra csökkentheti annak mértékét, növelheti a jogosultsági feltételként meghatározott munkaviszony tartamát vagy akár ki is zárhatja jogosultságot, sőt megteheti mindezt akár az egyes megszüntetési/megszűnési jogcímek tekintetében is). A munkaviszony munkáltató általi jogellenes megszüntetésének szabályai⁴⁵ körében – noha a kártérítési kötelezettséget nem zárhatja ki – annak feltételeit a munkavállaló hátrányára is megállapíthatja (a törvényhez képest). A munkaidőre vonatkozó rendelkezések körében a jogalkotó csaknem teljes felhatalmazást adott az ügylet és a készenlét szabályozására vagy a szabadság kiadása rendjének megállapítására, amellet, hogy elsősorban az európai munkajogi szabályozás, illetve az erős munkavállaló-védelmi szempontok miatt itt túlnyomórésztogens vagy csak a munkavállaló javára eltérést engedő szabályokkal találkozunk. Különösen szembeötlő a „tarifadiszpozitív” szabályok alkalmazása a munka díjazásával kapcsolatban. Kollektív szerződés pl. eltérhet a bérpótlékokra vonatkozó törvényi szabályoktól,⁴⁶ de szabadon állapíthatja meg a távolléti díj számításának szabályait is.⁴⁷ A kollektív munkajogi szabálycsoportban a szakszervezet-munkáltató viszony rendezését a jogalkotó lényegében átengedi a feleknek.⁴⁸

III. A kollektív szerződés alanyai, a kollektív szerződéskötési képesség

A kollektív szerződés alanyainak jogállására, illetve ehhez kapcsolódóan a kollektív szerződéskötésre vonatkozó szabályozás a magyar munkajogban meglehetősen differenciált. Ez a differenciált szabályozás jellemezte már a régi Mt-t is. Ez azért érdemel említést, mert az említett – jogalkotói-jogpolitikai törekvéseket kifejezésre juttató - szabályozás tulajdonképpen éles ellentétben áll a kollektív szerződések gyakorlatával. E gyakorlat – mondhatni – sematikus: amint erre fent utaltunk, a hazai kollektív szerződéses gyakorlatban kifejezetten uralkodónak mondhatók a munkáltatói szinten megkötött kollektív szerződések, amelyekben egyik oldalról maga a munkáltató, másik oldalról a nála képvisellel rendelkező szakszervezet, illetve szakszervezetek jelennek meg szerződéses félként. Ettől eltérő kollektív szerződéses gyakorlattal ma is alig találkozunk, és ez a régi Mt. hatálya alatt sem volt jellemző annak ellenére, hogy mindkét törvény megalkotásakor kifejezett jogalkotói törekvés nyilvánult meg ebben az irányban.⁴⁹ Említésre méltó a magyar munkajognak az a jellegzetessége is, hogy a kollektív szerződés alanyi körének, illetve a kollektív szerződéskötési képességnek a szabályozása tekintetében sajátos dualizmus jelenik meg.

⁴⁴ Ld. Mt. 77. §.

⁴⁵ Ld. Mt. 82-83. §§.

⁴⁶ Ld. Mt. 139-145. §§.

⁴⁷ Ld. Mt. 148-152. §§.

⁴⁸ Meg kell jegyezni, hogy a hazai munkajogi irodalom nem szentel figyelmet azoknak a normáknak, amelyek esetében egyáltalán nem értelmezhető a munkavállaló javára, illetve hátrányára való eltérés, azaz ún. semlegesek – ebből a szempontból. Ilyen normáknak az Mt. jelenlegi rendszerében a munkaszerződéses eltérések esetében van/lesz jelentősége. Ezek alkalmazásának kérdései a bírói gyakorlatban alakulnak (majd) ki.

⁴⁹ Itt is megemlítjük, hogy a kollektív szerződések bejelentésére és nyilvántartására a 2/2004. (I. 15.) FMM rendelet alapján kerül sor. A nyilvántartási rendszer (<http://mkir.gov.hu/ksznyilv.htm>) megbízhatósága azonban erősen kétséges. A 2014. augusztus 25. napi állapot szerint 18 munkáltatói érdekképviselet által kötött ún. ágazati vagy alágazati kollektív szerződés van hatályban. Az egy vagy több munkáltató által kötött kollektív szerződések száma: 1028. Első rátekintésre is megállapítható azonban, hogy ezek az adatok nem tükrözik a hatályos állapotot, hiszen több nyilvántartott kollektív szerződés – ismereteink szerint – nincs hatályban, de olyanról is tudunk, amely nem szerepel a nyilvántartásban (pl. a víziközmű szolgáltatások ágazatban megkötött). A nyilvántartás szerint az 1997. év óta mintegy ötezer kollektív szerződés megkötésére került sor Magyarországon.

Ennek kialakulására mintegy fél évtizede került sor, az ún. ágazati párbeszéd bizottságok törvényi kereteinek létrehozásával.⁵⁰ Az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről a 2009. évi LXXIV. törvény (a továbbiakban: Ápbtv.) rendelkezik, amelynek preambuluma kifejezetten említi a törvény céljainak megjelölése körében, hogy az az ágazati kollektív szerződések elterjedésére is irányult. Megállapíthatjuk: ez a cél az elmúlt fél évtizedben nem teljesült.⁵¹ Az Ápbtv. koncepciója az volt, hogy kialakítja a kollektív szerződéses tárgyalások szervezeti alapjait az ún. ágazati, alágazati, szakágazati párbeszéd bizottságokat, megkönnyítve ezzel a kollektív szerződések létrejöttét. Kétségtelen, hogy az elmúlt fél évtizedben számos (több tucat) ilyen párbeszéd bizottság megalakult,⁵² ám tevékenységük középpontjában – az említett nyilvános adatok alapján – semmiképpen nem a kollektív szerződéses tárgyalások folytatása állott, illetve ha ilyenek folytak is, eredményük gyakorlatilag nem volt. Ez is indokolja azt, hogy a kollektív szerződéskötési képesség szabályainak Mt-beli elhelyezése, illetve az említett dualizmus a magyar munkajogban ez idő szerint semmilyen érzékelhető gyakorlati problémát nem okozott.

Szemponctunkból az Ápbtv. jelentősége az, hogy a párbeszéd bizottságokban résztvevő érdekképviseltek tekintetében a törvény a kollektív szerződéskötési képességnek az Mt-től eltérő szabályait állapítja meg. Az Ápbtv. 14. §-a (és melléklete) rendelkezik e különös szabályokról, melyeknek részletes bemutatását dolgozatunkban mellőzzük, mivel az Mt. rendelkezéseire fókuszálunk. A szabályozás összességében azzal jellemezhető, hogy a törvény az érdekképviseltek súlyát különböző mutatók szerint pontszámokkal értékeli, és – szemléletében hasonlóan a régi Mt. szabályaihoz – a kollektív szerződéskötés képesség meghatározásánál egyrészt az együttes kollektív szerződéskötési képességet preferálja, illetve ennek sikertelensége esetére a jelentősebb súlyú (reprezentatív) munkáltatói és munkavállalói érdekképviseltek kollektív szerződéskötési képességét rögzíti.

Az Ápbtv. jelentősége még egy szempontból hangsúlyozandó. A magyar munkajognak a törvény hatályba lépése óta az a strukturális jellegzetessége, hogy a kollektív szerződés kiterjesztésének törvényi szabályozása is itt helyezkedik el; a korábban a régi Mt-ben szabályozott jogintézményre vonatkozó rendelkezéseket a jogalkotó az Ápbtv. 17-18. §§-ba emelte be a jogalkotó. Ezt a technikai megoldást a hatályos Mt. is megtartotta, igazodva az Ápbtv. 17. § (1) bekezdés záró mondatában kialakított szabályhoz. Eszerint, ha a kollektív szerződést nem a párbeszéd bizottságokban kötötték, a kiterjesztésre – a szerződést kötő szervezetek együttes kérelme esetén – az Ápbtv. szabályainak megfelelő alkalmazásával kerülhet sor. E tekintetben is azt kell hangsúlyoznunk, hogy – a meglehetősen bonyolult, mondhatni kazuisztikus szabályozás ellenére – a kiterjesztés intézményének (a kezdetektől, azaz 1992 óta) alig van gyakorlati jelentősége a magyar munkajogban, mivel a kiterjesztett hatályú kollektív szerződések száma elenyésző.⁵³

⁵⁰ Ld. még e kötetben Herczog László dolgozatát.

⁵¹ Fent utaltunk arra, hogy a kollektív szerződések hazai nyilvántartási rendszere szerint 18 munkáltatói érdekképviselő által kötött kollektív szerződés van hatályban. Ugyancsak a nyilvántartás szerint ezek közül egy sem az Ápbtv. hatályba lépését követően jött létre. (A nyilvántartás korlátozott megbízhatóságára itt is utalunk.)

⁵² Ugyancsak az említett nyilvántartás szerint a tagság tekintetében döntési joggal rendelkező testület (ÁRMB) mintegy ötven ilyen tárgyú határozatot hozott.

⁵³ A kollektív szerződések nyilvántartása ez idő szerint három kiterjesztett hatályú kollektív szerződésre utal, ám ezek közül egy már bizonyosan nincs hatályban.

III.1. A munkáltatói oldal

Amint utaltunk rá, a hazai kollektív szerződéses rendszer jellemzője az, hogy a kollektív szerződéseket – reájuk, illetve a velük fennálló munkajogviszonyokra kiterjedő hatállyal – egyes munkáltatók kötnek. A munkáltatói képesség alanyi kelléke a régi és a hatályos Mt. szerint is kizárólag a jogképesség.⁵⁴ Ehhez képest munkajogunk – magától értetődően – nem támaszt különös alanyi kellékeket a munkáltató kollektív szerződéskötési képesség tekintetében sem. Meg kell jegyeznünk, hogy a régi Mt. 32. §-a a kollektív szerződéskötési képességnek egy további általános kellékét említette, mégpedig (kizárólag) a szakszervezet és a munkáltatói érdekképviselői szervezet tekintetében. Ez a másik féllel szembeni függetlenség kelléke volt az adott szervezet érdekképviselői tevékenysége körében. Az egyes munkáltató tekintetében tehát e kelléket a régi Mt. nem tartalmazta. Az Mt. a függetlenség kellékére való utalást mellőzi: egyik kollektív szerződéses alany vonatkozásában sem érinti a másik féllel szembeni függetlenség kellékét. E mellőzésnek azonban nem az az oka, hogy az Mt. ezt ne kívánná érvényesíteni, sokkal inkább az, hogy azt magától értetődőnek tekinti. A másik féllel szembeni függetlenség hiánya ugyanis a komoly szerződéses akarat létezését kizárja, ezzel a kollektív szerződéses jognyilatkozat elemi érvényességi kellékének létrejöttét, illetve létezését teszi lehetetlenné.

A munkáltatói érdekképviselői szervezet kollektív szerződéskötési képességét az Mt. 276. § (1) bekezdése rögzíti.⁵⁵ Az érdekképviselői szervezet létrejöttére és működésére az egyesülési jogról, a közhasznú jogállásról, valamint a civil szervezetek működéséről és támogatásáról szóló 2011. évi CLXXV. törvény (a továbbiakban. Csztv.) alkalmazandó. E szervezetek (rendszerint) a Csztv. 4. § (3) bekezdése szerinti szövetség jogi formájában működnek. Céljuk a tagjaik szociális és gazdasági érdekeinek előmozdítása és védelme (az Alaptörvény rendelkezéseinek megfelelően). Az Mt. 276. § (1) bekezdés *a*) pontja alapján a munkáltatói érdekképviselői szervezetek jogszabály szerinti megalakulása, illetve működése mellett a kollektív szerződéskötési képességnek további kellékét is rögzíti: tagjainak fel kell hatalmazniuk az érdekképviselőt kollektív szerződés kötésére. A felhatalmazás jogi formája az alapszabályban való ilyen tárgyú rendelkezés. Ez a megoldás sajátos összefüggést mutat a kollektív szerződés személyi hatályára vonatkozó törvényi megoldással. Az Mt. 279. § (1) bekezdés *b*) pontja alapján a kollektív szerződés hatálya kiterjed arra a munkáltatóra, amely a kollektív szerződést kötő munkáltatói érdekképviselői szervezet tagja. A kollektív szerződés tehát ebben a tényállásban *ex lege*, minden további jogi aktus, illetve jognyilatkozat nélkül hatályosul. Ez azért említésre méltó, mert a régi Mt. a munkáltatói érdekképviselői szervezet által kötött kollektív szerződéseknek többlet tartalmi kellékét is rögzítette, amennyiben úgy rendelkezett, hogy e kollektív szerződésekben meg kellett határozni (nevesíteni kell) azokat a munkáltatókat, amelyekre a kollektív szerződés hatálya kiterjedt. Az Mt. ezt a megoldást – helyesen – mellőzte. Ezt az álláspontot az támasztja alá, hogy az egyesülési szabadság e munkáltatói érdekképviselői szervezetek tekintetében is érvényesül: távol maradhatnak attól az érdekképviselőtől, amelyik alapszabálya szerint a tagoktól származó kollektív szerződéskötés felhatalmazással rendelkezik. A hatályos Mt. említett megoldásának van ugyanakkor egy további következménye is. A régi Mt-t tárgyaló irodalomban felmerült ugyanis az a kérdés, hogy a munkáltatónak az érdekképviselőtől való kilépése miként érinti a kollektív szerződés hatályát. Másként: a kilépéssel szabadul-e a munkáltató a kollektív szerződés hatálya alól, illetve az abban szabályozott kötelességektől.⁵⁶ Az Mt. 279. § említett rendelkezésének

⁵⁴ Ld. régi Mt. 73. §, Mt. 33. §.

⁵⁵ Amint említettük, ez idő szerint 18 olyan hatályos kollektív szerződés szerepel a nyilvántartásban, amelyet munkáltatói érdekképviselő kötött.

⁵⁶ Ld. Kiss György 2005, 393.

értelmezésével nem juthatunk más eredményre, mint arra, hogy – mivel a kollektív szerződés személyi hatálya ex lege csak az érdek-képviselői szervezet tagjára terjed ki – a munkáltató kilépéssel a munkáltató szabadul a kollektív szerződés hatálya alól. Ebben az értelemben a kilépés tulajdonképpen a felmondással azonos hatályú, azzal ráadásul, hogy a felmondási idő szabályai (Mt. 208. §) nem irányadók, azaz a kollektív szerződés azonnali hatállyal (felmondási idő beiktatása nélkül) veszti hatályát a kilépő munkáltató tekintetében.

Amint utaltunk rá, a munkáltatói minőség (Mt. 33. §) a kollektív szerződéskötési képességet is magával hozza, mivel az Mt. 276. § (1) bekezdés *a*) pontja ezzel kapcsolatban további kellékeket nem határoz meg. A régi Mt. 31. §-a külön nevesítette „több munkáltató” kollektív szerződéskötési képességét is. Az Mt. ezt – helyesen – mellőzte, hiszen a szabály szükségtelen volt, mivel a munkáltató kollektív szerződéskötési képességéből folyik az is, hogy a több munkáltató (egyenként) is rendelkezik e képességgel. Más oldalról: a több munkáltató által kötött kollektív szerződés semmilyen eltérő jellegzetességet nem mutat az egy munkáltató által megkötöttehez képest, legalábbis a kollektív szerződéskötési képesség szempontjából. Ebben az esetben ugyanis arról van szó, hogy a munkáltatók önállóan azonos tartalmú kollektív szerződést kötnek a náluk kollektív szerződéskötési képességgel rendelkező szakszervezettel/szakszervezetekkel.

Noha a kollektív szerződéskötési képesség megítélése szempontjából problémamentesnek tűnik a több munkáltató által (azonos tartalommal) megkötött kollektív szerződés, az Mt. kihirdetését követően a jogalkotó e jogintézmény eredetileg kialakított megoldását megváltoztatta azzal, hogy a több munkáltató által megkötött kollektív szerződést önálló szabály-fajtaként iktatta a munkajog jogforrási rendszerébe (amint ezt a tanulmány I. pontjában már jeleztük). Az Mth. 85. § (39) bekezdése ugyanis módosította az Mt. 276. §-át. Az Mt. eredeti megoldása szerint a több munkáltató által kötött kollektív szerződés konstrukciója egyúttal azzal a joghatással is járt, hogy – az Mt. korábbi 276. § (4) bekezdése alapján⁵⁷ – a „közös” kollektív szerződés mellett a munkáltató másik (kizárólag reá kiterjedő hatályú) kollektív szerződésnek nem lehetett az alanya. Másként: a több munkáltató által kötött kollektív szerződés nem jelent meg a kollektív szerződés önálló fajtajaként, illetve önálló kollektív szerződéses szabályozási szintként. Az Mt. 276. § (5) bekezdése alapján ez a helyzet megváltozott: noha a munkáltató, illetve több munkáltató kollektív szerződéskötési képességének szabályain a módosítás nem változtatott, az egy munkáltató és a több munkáltató által kötött kollektív szerződések között az új megoldás hierarchikus viszonyt hozott létre. Az Mt. 276. § (5) bekezdése alapján ugyanis a munkáltató egyszerre alanya lehet a több munkáltató által kötött, valamint a kizárólag általa kötött (és reá kiterjedő hatályú) kollektív szerződésnek is. Az Mt. 276. § (5) bekezdése ugyanakkor tulajdonképpen ebben az értelemben, illetve ebben a tényállásban a kollektív szerződéskötési képességnek különös alanyi kellékét rögzíti: a munkáltató kizárólag reá kiterjedő hatályú kollektív szerződést a több munkáltató által kötött kollektív szerződés kifejezett felhatalmazása alapján köthet. Ugyanez a rendelkezés határozza meg a szóban lévő kollektív szerződések hierarchikus viszonyát is, lényegét tekintve azonosan az ágazati és az egy munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződéssel (ld. a fenti I-II. pontokat).

⁵⁷ E rendelkezés szerint a munkáltató csak egy kollektív szerződést köthetett.

III.2. A szakszervezeti oldal

A régi Mt. 32–33. §-a a szakszervezet kollektív szerződéskötési képességének szabályait differenciáltan határozta meg. Az ágazati/alágazati kollektív szerződések esetében – a szakszervezeti minőségen túl – csupán a függetlenség említett általános követelményét rögzítette. A munkáltató (több munkáltató) által megkötött kollektív szerződések esetében – általában az üzemi tanácsi választások eredményéhez kapcsolódóan – külön szabályokat tartalmazott arra az esetre, ha a munkáltatónál egy, illetve több szakszervezet rendelkezett képvisellel. Ez a konstrukció a szakszervezet és az üzemi tanácsok bázisán elkülönülten működő kollektív munkajogi intézményeket mondhatni „összeláncolta”,⁵⁸ lényegében azzal, hogy a szakszervezet kollektív szerződéskötési képességének kritériumát (alanyi kellékét) az üzemi tanácsi választásokhoz, illetve azok eredményéhez kötötte.

Az Mt. a szakszervezet kollektív szerződéskötési képességi szabályainak egyszerűsítésére törekedett, illetve arra is, hogy az említett „láncot” szétszakítsa. A szakszervezet – hasonlóan a munkaalkalmazói érdek-képviselőhöz – a Csztv. rendelkezései alapján működő szervezet, amelynek célja a tagjai gazdasági és szociális érdekeinek védelme, előmozdítása. Az Mt. a kollektív szerződéskötési képesség további kellékeinek meghatározását tehát nem az üzemi tanácsi választások eredményéhez, hanem a szakszervezeti taglétszámhoz igazítja – mégpedig relatív módon, viszonyszám segítségével. Azt is meg kell jegyezni, hogy az Mt. a szakszervezet kollektív szerződéskötési képessége körében megkülönbözteti a csupán természetes személy tagokból álló szakszervezetet és a jogi személy tagszervezetekkel is rendelkező szakszervezeti szövetséget. A munkáltató (több munkáltató) által kötött kollektív szerződés esetében a kollektív szerződéskötési képesség (többlet)kelléke az, hogy az adott munkáltatóval munkaviszonyban álló (azaz a kollektív szerződés hatálya alá tartozó) munkavállalóknak legalább tíz százaléka az adott szakszervezet tagja legyen.

Látható, hogy az Mt. az ennél kisebb ún. szervezettséggel rendelkező szakszervezettől megvonja a kollektív szerződéskötési jogosultságot. E rendelkezés tulajdonképpen szükségtelenné teszi, illetve kiváltja a „munkáltatónál képvisellel rendelkező” szakszervezet fogalmának [Mt. 270. § (1) bekezdés *b*) pont] e körben való használatát, hiszen a szakszervezeti tagok meghatározott létszáma ezt (a képviselőt) feltételezi. A munkáltatói érdek-képviselő által kötött (ágazati/alágazati) kollektív szerződés esetében a kollektív szerződéskötési képességhez a kollektív szerződés hatálya alá tartozó (az egyes munkáltatóknál foglalkoztatott) munkavállalók ugyancsak tíz százalékos szervezettsége szükséges. Az ágazati/alágazati szinten ennél kisebb súllyal, illetve taglétszámmal működő szakszervezetektől is megvonja az Mt. a kollektív szerződéskötési képességet. A viszonyszámban a munkavállalói létszámot – az Mt. 276. § (6) bekezdése szerint – a szerződéskötést megelőző félévre számított átlagos munkavállalói létszámmal kell figyelembe venni.

Az említett szabályokból az is következik, hogy a szakszervezetnek taglétszámát, illetve annak a munkavállalók számához viszonyított arányát is – vita esetén – igazolnia kell.⁵⁹ Ennek módjáról az Mt. nem tartalmaz rendelkezést. A szakszervezet kollektív szerződéskötési képességének tárgyában az Mt. 285. § (1) bekezdése alapján munkaügyi vita kezdeményezhető (a munkáltató vagy munkáltatói érdekképviselő részéről).⁶⁰

⁵⁸ A problémához ld. Kiss György 2005, 385.

⁵⁹ Ld. még a kötetben Pál Lajos előadását.

⁶⁰ Ez idő szerint egy olyan jogvitáról tudunk, amely ebben a tárgykörben folyik egy nemzetközi tevékenységgel rendelkező vállaltcsoport hazai tagja és a nála képvisellel rendelkező

A hazai gyakorlatnak arra a sajátosságára tekintettel, hogy a munkáltatóknál gyakorta több szakszervezet is képvisellel rendelkezik, szükséges volt az erre irányuló szabályozás fenntartása a hatályos Mt-ben is. Amennyiben a munkáltatónál több szakszervezet rendelkezik az említett alanyi kellekkel (azaz megfelelő létszámú tagsággal), úgy az Mt. 276. § (4) bekezdése az együttes kollektív szerződéskötési képesség szabályát rögzíti. Ugyanez a szabály alkalmazandó, ha az ágazati/alágazati kollektív szerződés megkötése esetén a kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkavállalók számával, illetve a szervezethez kapcsolatos kellek több szakszervezet tekintetében is teljesül. Az együttes szabálya azt jelenti, hogy a kollektív szerződés megkötésére irányuló jognyilatkozatot csak valamennyi szakszervezet együtt teheti meg érvényesen. Bármelyik szakszervezet mellőzése a kollektív szerződés semmisségéhez vezet. A több munkáltató által kötött kollektív szerződés esetében az együttesnek mindegyik munkáltatóval szemben külön-külön is teljesülnie kell. Ennek hiányában a kollektív szerződés csak a hiányzó feltételek mellett működő munkáltatóra nézve lesz semmis, azaz csak azt a munkáltatót köti, amelynek tekintetében a szakszervezet(ek) kollektív szerződéskötési képessége fennáll.

Az Mt. 276. § (3) bekezdését – már az Mt. kihirdetését követően - az Mth. 85. § (39) bekezdése iktatta be azzal a szándékkal, hogy biztosítsa a szakszervezeti szövetség kollektív szerződéskötési képességét közvetlenül a munkáltatóval szemben. E kollektív szerződéskötési képességnek az a kelleke, hogy a szakszervezeti szövetség legalább egy tagszervezete a munkáltatóval szemben teljesítse az általános kollektív szerződéskötési képesség feltételét (a taglétszámhoz igazodóan), valamint az, hogy a szövetséget a tagjai – az alapszabályban vagy erre irányuló más döntésben – felhatalmazzák a kollektív szerződés megkötésére. Ebben az esetben tehát a munkáltatóra (több munkáltatóra) kiterjedő hatályú kollektív szerződéshez kapcsolódó képességről van szó. Ez gyakorlatilag oda vezet, hogy a munkáltatóval a kollektív szerződéses tárgyalást nem közvetlenül a képvisellel rendelkező (egyébként önmagában is kollektív szerződéskötési képességgel rendelkező) szakszervezet folytatja le, illetve köti meg a kollektív szerződést, hanem az a szakszervezeti szövetség, amelynek a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet a tagja. E megoldás minden bizonnyal növeli a szakszervezeti oldal (gyakorlati) függetlenségét a munkáltatóval szemben, illetve azt az előnyt is magával hozhatja, hogy a kollektív szerződéses tárgyalást jelentősebb gyakorlattal, tapasztalattal rendelkező szakszervezeti képviselő folytatja. Hangsúlyozni kell, hogy ebben a tényállásban a kollektív szerződés alanya a szakszervezeti szövetség, nem pedig annak a munkáltatónál képvisellel rendelkező (szakszervezet) tagja.

Tekintettel arra, hogy a szakszervezet kollektív szerződéskötési képessége a mindenkori taglétszámhoz, pontosabban az Mt. 276. § (6) bekezdése szerinti taglétszámhoz igazodik, előállhat az a helyzet, hogy a kollektív szerződés hatálybalépését követően következnek be a kollektív szerződéskötési képesség feltételei valamely szakszervezet(ek) tekintetében. Ez a kollektív szerződés sorsát (hatályát) nem érinti. Amennyiben a kollektív szerződés módosítására kerülne sor, úgy az újonnan kollektív szerződéskötési képességet szerzett szakszervezet az erre irányuló tárgyaláson – csupán tanácskozási joggal – részt vehet. A

szakszervezet között. A jogvita a 2012. év végén kezdődött, majd azt az eljáró bíróság eljárási okból megszüntette (a szakszervezeti keresetet elutasította). Az újabb keresetet az érintett szakszervezet a 2014. év tavaszán nyújtotta be, az első tárgyalást az eljáró bíróság a 2014. év őszére tűzte ki. Látható, hogy a taglétszám igazolása ekként rendkívül hosszadalmassá válik. Ezért is indokolt volna a jogvitáknak erre a körére különös eljárási szabályok beiktatása. Célszerűnek tűnne a nemperes eljárásban való gyors elbírálás előírása, hiszen a hosszadalmas eljárás a szakszervezet tevékenységét ellehetetlenítheti. Ennek oka az, hogy pl. a szakszervezetet megillető munkaidő-kedvezmény (Mt. 274. §) is a szakszervezeti taglétszámhoz igazodik.

módosításban annak alanyaként való megjelenésre nem jogosult, hiszen a korábban kötött kollektív szerződésnek sem volt alanya. Meg kell jegyezni azonban, hogy a kollektív szerződés megszűnését (pl. felmondását, közös megegyezéssel megszüntetését) követően új kollektív szerződés megkötése során az újonnan jogosultságot szerzett szakszervezet már a kollektív szerződés alanyaként jelenik meg, illetve az együttes kollektív szerződéskötési jogosultágból folyóan nem köthető érvényes kollektív szerződés az ő mellőzésével.

Említésre méltó még a szakszervezeti kollektív szerződéskötési képesség elvesztésének tényállása. Ez a szakszervezeti tagok létszámának csökkenésével következhet be (a szakszervezeti szövetség által kötött kollektív szerződés esetében is). Az Mt. 281. §-a a kollektív szerződés megszűnésének tényállásai között nevesíti az említett tényállást. Ennek eredményeként a kollektív szerződés ex lege és teljes egészében (teljes tartalmában) hatályát veszti az alanyi kötelező megszűnésével: a munkaviszonyra vonatkozó szabályait sem kell (lehet) alkalmazni az időbeli hatály megszűnését követően, és erre – magától értetődően – mind a munkáltató, mind az érintett munkavállalók hivatkozhatnak. Ebben az esetben is megemlítené, hogy az Mt. 285. § alapján a kollektív szerződéskötési képesség fennállta tekintetében munkaügyi jogvitának van helye. Az Mt. 285. § (5) bekezdése a több szakszervezet által kötött kollektív szerződések esetében rendszertanilag ellentmondásos megoldást tartalmaz. Amennyiben ugyanis a kollektív szerződés alanyaként megjelenő több szakszervezet közül nem valamennyi veszíti el kollektív szerződéskötési képességét, úgy a törvény a kollektív szerződést hatályban tartja mindaddig, ameddig (még) legalább egy szakszervezet rendelkezik az említett képességgel. Noha a kollektív szerződés fennmaradásához fűződő nyomós érdek ezt a megoldást indokolhatja, a konstrukció ellenkezni látszik az Mt. 276. § (4) bekezdéséből kitűnő szemlélettel. Ez ugyanis a kollektív szerződéskötési képességgel rendelkező több szakszervezet konszenzusához köti a kollektív szerződés érvényes létrejöttét: a teljes körű, azaz valamennyi szakszervezetre kiterjedő konszenzus hiánya a kollektív szerződés alanyi okból való érvénytelenségét eredményezi.

IV. A kollektív szerződés hatálya

A kollektív szerződés hatályának problémája elsősorban a kollektív szerződés kettős jogi természetének okán merül fel. Az ún. kötelmi hatályú, azaz csak a szerződést megkötő felekre kiterjedő kollektív szerződéses rendelkezések tekintetében a probléma megítélése gyakorlati szempontból csekély nehézséget okoz, hiszen lényegében csak az időbeli hatály (azaz a megállapodások alkalmazásának kezdete és annak megszűnése) kérdése vetődik fel. A nehézséget a normatív természetű, azaz munkaviszonyra vonatkozó szabály jellegű rendelkezések hatályával kapcsolatos kérdések jelentik. Mint minden jogi norma esetében, úgy itt is értelmezhető a kollektív szerződés tárgyi, területi, időbeli és személyi hatálya. E kérdéseket egy szerkezeti egységben tárgyaljuk azzal, hogy elsősorban azokat a kérdéseket érintjük, amelyek tekintetében az Mt. a korábbiakhoz képest eltérő megoldásokat alkalmaz.

A jogi norma tárgyi hatálya – legáltalánosabb értelemben – azokat az életviszonyokat jelöli ki, amelyekre vonatkozóan a norma rendelkezést tartalmaz(hat). Az Mt. 277. § (1) bekezdése két ilyen tárgykört jelöl meg. Kollektív szerződéses szabályozás tárgya lehet – a szerződéskötő felek viszonya mellett – a kollektív szerződés személyi hatálya alatt állók (munkáltatók és munkavállalók) közötti munkaviszony, az abból származó vagy ezzel kapcsolatos jogok és kötelezettségek. A régi Mt. 30. § a) pontjához képest az Mt. ebben a tekintetben némileg módosult rendelkezést tartalmaz: arra utal, hogy a kollektív szerződés a munkaviszonnyal „kapcsolatos” (nem csak az abból származó) jogokat és kötelezettségeket is szabályozhatja. Ez arra a jogalkotói szándékra utal, amely – meglehetősen bizonytalan

megfogalmazással – a korábbiakhoz képest szélesíteni kívánta a kollektív szerződéses (tárgyi) felhatalmazást. A tételes jogi megfogalmazás említett bizonytalansága következtében a felhatalmazás kereteinek meghatározása, az érvényesen szabályozható tárgykörök kijelölése a bírói gyakorlatra vár.⁶¹ A törvényi szabályozás új elemeként említhetjük az Mt. 290. §-t, amely a régi Mt-ben nem szereplő rendelkezést tartalmaz, és amely a (kizárólag) kollektív szerződéses jogcímű igények esetében az Mt. általános igényérvényesítési szabályaitól (Mt. 285–289. §) eltérőket állapíthat meg. E lehetőséget az Mt. nem korlátozza, ám a gyakorlatban minden bizonnyal ezeknek az igényeknek az érvényesítésére nyitva álló határidőnek az általánoshoz képest való rövidítése lesz gyakori. A magyar Mt-nek is részben mintául szolgáló német Tarifvertragsgesetz üzemi, illetve üzemi alkotmányjogi kérdések kollektív szerződéses rendezését is megengedi, mégpedig kifejezett szabállyal.⁶² Az Mt. 277. § (3) bekezdés a) pontja az Mt. XIX. és XX. fejezetét kógensnek minősíti, azaz a munkaügyi kapcsolatokra vonatkozó általános törvényi szabályoktól, valamint az ún. munkavállalói részvétel (üzemi alkotmányjog) szabályaitól nem lehet eltérni, így a kollektív szerződés ilyen tárgyú normákat nem tartalmazhat.

A normatív hatályú kollektív szerződéses rendelkezések esetében felmerülhet a kérdés, hogy a kollektív szerződés mely földrajzi területen alkalmazandó, illetve az is, hogy a kollektív szerződést megkötő felek meghatározhatják-e (korlátozhatják-e) a kollektív szerződés alkalmazási körét földrajzilag meghatározott területre. Az ÁPB-ben létrejött kollektív szerződések esetében az Ápbtv. 15. § (1) bekezdésének rendelkezése folytán ez nem értelmezhető. E szabály ugyanis e kollektív szerződések (személyi) hatályát a törvény erejével rendeli alkalmazni a munkáltatói érdekképviselő minden tagjára, azok földrajzi elhelyezkedésétől (székhelyétől, telephelyétől) függetlenül. Ennél fogva az a kollektív szerződéses rendelkezés sem érvényes, amelyik a kollektív szerződés hatályát meghatározott földrajzi területre korlátozza. Az Mt. 276. § (1) bekezdés a) pontja ugyancsak lehetővé teszi – függetlenül az ÁPB-k működésétől – a munkáltatói érdekképviselő általi kollektív szerződéskötést, ám az Mt. 279. § (1) bekezdés b) pontja ennek (személyi) hatálya tekintetében – eltérést nem engedő rendelkezéssel – lényegében az Ápbtv. szemléletével azonos megoldást tartalmaz. Ennek okán azt mondhatjuk, hogy a munkáltató (tag) működésének földrajzi elhelyezkedésére (székhelyére, telephelyére, működésének területére) tekintettel a kollektív szerződés területi hatályát rögzíteni érvényesen nem lehet. A munkáltató (több munkáltató) által megkötött kollektív szerződések esetében lényegében ugyanezt mondhatjuk. Az Mt. 279. § (3) bekezdése alapján a kollektív szerződés normatív hatályú rendelkezéseinek személyi hatálya – ugyancsak kógens szabály alapján – kiterjed a munkáltatóval munkaviszonyban álló valamennyi munkavállalóra. Ezért azt csak meghatározott földrajzi területen tevékenykedő (a munkaviszony keretében ott teljesítő, illetve ott szerződéses/szokásos munkahellyel rendelkező) munkavállalóra kiterjedő hatállyal alkalmazni nem lehet: a kollektív szerződésnek ilyen, a területi hatályt megállapító (korlátozó) rendelkezése érvénytelen. Összességében azt rögzíthetjük, hogy a magyar munkajog az Mt. hatálybalépésével változatlanul elzárkózik attól a lehetőségtől, hogy a kollektív szerződés a jogszabálytól eltérően határozza meg területi hatályát, illetve a felek általuk meghatározott földrajzi területre korlátozzák.

Az említett (területi hatállyal összefüggő) kérdéshez kapcsolódik az, hogy a korábbi bírói

⁶¹ Számos európai ország munkajogában kollektív szerződéses szabályozás tárgya lehet az üzemi nyugdíj- vagy egészségbiztosítási rendszer is. A hazai gyakorlatban az ilyen rendszerek gyakorlati jelentősége csekély, illetve ilyen rendszerek ki sem alakultak. Az új szabályozás alapján azt mondhatjuk, hogy az ilyen tárgyú rendelkezések megalkotására lehetőég volna.

⁶² Tarifvertragsgesetz, 1. § (1) bekezdés.

gyakorlat⁶³ – a kollektív szerződés személyi hatályával összefüggésben – kialakította azt az álláspontot, hogy a kollektív szerződés a munkavállalók meghatározott körére eltérő munkaviszonyra vonatkozó szabályokat állapíthat meg, azaz jogszerűen alkalmazhat megkülönböztetést a munkafeltételek tekintetében. E megkülönböztetés szempontjaira vonatkozóan az Mt. 12. § (3) bekezdése új rendelkezést tartalmaz. Az újdonság abban áll, hogy a munka egyenlő értékének megállapításánál (azaz a megkülönböztetés okszerűsége megítélése szempontjainak körében) az Mt. a munkaerő-piaci viszonyokat is figyelembe venni engedi. Ebből az következik, hogy – noha a kollektív szerződés személyi hatálya minden munkavállalóra kiterjed – egyes munkafeltételek tekintetében a földrajzi terület, illetve az ahhoz kapcsolódó eltérő munkaerő-piaci viszonyok a munkavállalók közötti megkülönböztetés alapjául szolgálhatnak. A kollektív szerződés tehát a munkavállalók munkavégzésének (teljesítésének) földrajzi helye szerinti differenciálást alkalmazhat. A kollektív szerződés területi hatálya csak ebben az összefüggésben, illetve ilyen módon értelmezhető.

A kollektív szerződés normatív természetű megállapodásainak időbeli hatályára vonatkozó rendelkezésekkel kapcsolatosan azt rögzítjük, hogy az Mt. több szemléleti újdonságot is hozott. Ezek közül említésre méltó az a probléma, hogy köthetnek-e a felek olyan megállapodást, amely a kollektív szerződésnek a kihirdetéshez képest későbbi hatályosulását rögzíti, illetve megfordítva: rögzíthetik-e a felek, hogy a kollektív szerződés ún. visszaható hatályú, azaz a megkötést (kihirdetést) megelőző időponttól alkalmazandó. Az Mt. 279. § (5) bekezdéséből folyó általános szabály a kihirdetéssel való hatálybalépés. Az ettől eltérő, a kollektív szerződés jövőbeli alkalmazására vonatkozó megállapodás érvényessége aggálytalan. A kollektív szerződés munkaviszonyra vonatkozó szabályainak esetében ugyanakkor különös jelentősége van a visszaható hatállyal való alkalmazásnak, illetve a felek erre vonatkozó megállapodásának. Megítélésünk szerint a harmadik személyekre jogot, illetve kötelezettséget megállapító jogi aktus esetében a visszaható hatállyal való alkalmazás lehetősége nem jöhet szóba, azaz a feleknek az erre vonatkozó megállapodása érvénytelen. Ezt az ún. ágazati/alágazati, illetve munkáltatói érdekképviselő által kötött kollektív szerződés esetében feltétlenül érvényesülést kívánó szabálynak tekintjük. A(z egy, esetleg több) munkáltató által kötött kollektív szerződés visszaható hatályú alkalmazásának kérdése differenciáltabb megítélést kíván. Ezekben az esetekben ugyanis a kollektív szerződés tartalmazhat – az Mt. 277. § (2) bekezdése alapján – a törvénytől a munkavállaló hátrányára eltérő rendelkezéseket. Ezek – megítélésünk szerint – visszaható hatállyal nem alkalmazhatók. A kollektív szerződés jellegzetes tartalma ugyanakkor az, hogy az a törvénytől a munkavállaló javára eltérő szabályokat rögzít. A visszaható hatály általános tilalmából folyóan ez a kollektív szerződéses rendelkezés is érvénytelen. A gyakorlatban azonban rendszerint az a helyzet áll elő, hogy a munkáltató a kollektív szerződésben kikötött munkavállalói jog (juttatások stb.) biztosítására a kollektív szerződés megkötését megelőző időre is kötelezettséget vállal. Ebben az esetben a munkavállalói igények jogalapja nem a kollektív szerződés visszaható hatályú rendelkezése lesz (mivel az érvénytelen), hanem az egyoldalú munkáltatói kötelezettségvállalás, amely a kollektív szerződés mögött meghúzódik. A kollektív szerződés időbeli hatályának kezdete – az Mt. 19. §-a szerint⁶⁴ – felfüggesztő feltételhez köthető (a felek erre irányuló megállapodása alapján).

A kollektív szerződéses időbeli hatályának megszűnése tekintetében az Mt. által érintett több

⁶³ Ld. EBH2003. 891.

⁶⁴ Az Mt. 19. § (1) bekezdése a feltétel kikötését csak két tekintetben korlátozza: érvénytelen a munkaszerződést a munkavállaló hátrányára módosító, vagy a munkajogviszonyt megszüntető (bontó) feltétel kikötése.

probléma is említésre méltó. Az Mt. – hasonlóan a régi Mt. megoldásához – mind a határozott, mind a határozatlan időtartamra létesített kollektív szerződés lehetőségét ismeri, illetve érvényesnek tekinti a felek ilyen megállapodásait. A határozott időre kötött kollektív szerződés gyakorlati jelentőségét kizárólag az Mt. 280. § (3) bekezdésének szabálya adja: a határozott idő lejártával megszűnik a kollektív szerződés időbeli hatálya (alkalmazhatósága). Egyéb vonatkozásban az időbeli hatály mikénti meghatározásának nincs jelentősége, hiszen a kollektív szerződés megszüntetési módjai egyébként – szemléletileg eltérően a munkajogviszony szabályozásától - nem különböznek aszerint, hogy a felek határozott vagy határozatlan időtartamra kötötték a szerződést. A kollektív szerződés hatályának megszűnéséhez kapcsolódó különös probléma a kollektív szerződés ún. utóhatályának kérdése.⁶⁵ Ennek az intézménynek a lényege (azokban az országokban, ahol ezt egyáltalán alkalmazzák), hogy a kollektív szerződés hatályának megszűnése esetére jogszabály, illetve annak felhatalmazása alapján a felek úgy rendelkeznek, hogy a megszűnést követően is alkalmazni kell a kollektív szerződést mindaddig, ameddig a hatálya alá tartozó munkaviszonyokra kiterjedően újabb kollektív szerződés hatályba nem lép. Az intézmény funkciója az, hogy a munkaviszonyok „ne üresedjenek ki”, azaz ne maradjanak szabályozatlanul a munkaviszonyban álló felek jogai és kötelességei. Az Mt. az utóhatály – említett tartalmú – törvényi szabályozását nem ismeri. A kérdés az Mt. hatálya alatt úgy merül fel, hogy érvényes-e a feleknek a kollektív szerződés megszűnését követő időre való alkalmazására irányuló megállapodás. Az Mt. 283. § alapján ugyanis a kollektív szerződés időbeli hatályára vonatkozó törvényi szabályok (Jelentős részben) tarifadiszpozitív természetűek. E jellegzetességük - szemben a régi Mt-vel – oda vezet, hogy a jogalkotó megengedi a felek számára a kollektív szerződés megszűnését követő időszakban való alkalmazás kollektív szerződéses kikötését, azaz lényegében az utóhatályban való megállapodást. Itt említjük meg, hogy – a fent említettekhez képest – a kollektív szerződés megszűnésére, illetve megszüntetésére vonatkozó szabályok részben kógens természetűek, azaz azoktól a felek megállapodásukkal nem térhetnek el. Ennek a következménye az, hogy felek a törvényben meghatározottakhoz képest egyéb megszűnési, illetve megszüntetési módokban nem állapodhatnak meg. Ekként a bontó feltétel alkalmazása is érvénytelen: a kollektív szerződés hatályának a megszűnése nem tehető függővé a jövőben bizonytalanul bekövetkező eseménytől.

A kollektív szerződés felek általi felmondásával kapcsolatosan ismét említendő, hogy az Mt. 280. § (1) bekezdésének a felmondásra vonatkozó szabálya a felek számára eltérést engedő rendelkezés. A felmondás jogát bármelyik szerződéskötő fél gyakorolhatja. Mind határozott, mind határozatlan időtartamra kötött kollektív szerződés esetében érvényes a kollektív szerződésnek az a rendelkezése, amely a felek felmondási jogát korlátozza, meghatározott időszakhoz köti, meghatározott időpontra teszi csak lehetővé, vagy kizárja. Az utóbbi lehetőség nyilvánvalóan elsősorban a határozott idejű kollektív szerződés körében jöhet szóba, illetve határozatlan időtartamú megállapodásnál lehetséges az, hogy a kollektív szerződés az Mt. 280. § (2) bekezdésében foglaltakhoz képest hosszabb időtartamot állapítson meg, amely alatt a felmondás joga nem gyakorolható. Az Mt. 280. § (1) bekezdése a felmondási idő mértéke tekintetében is diszpozitív: a felek rövidebb vagy hosszabb felmondási időben is megállapodhatnak. Annak sincs akadálya, hogy a felek az azonnali hatályú felmondás lehetőségében állapodjanak meg, akár oly módon, hogy az azonnali hatályú felmondás lehetőségét meghatározott tényállásokhoz (pl. a másik fél kötelességszegéséhez, a körülmények meghatározott megváltozásához stb.) kössék.

⁶⁵ Az utóhatály problémájához a magyar munkajogban ld. Kiss 2005, 422.

A felmondás tekintetében is sajátos helyzetet eredményez, hogy az Mt. a szakszervezeti alanyi oldalon az együttes kollektív szerződéskötési képesség fő szabályából indul ki. A régi Mt. 33. § konstrukciója is hasonló volt. Az egyik alanyi oldalon mutatkozó többség esetében a felmondási szabályt a régi Mt. 39. § (3) bekezdése tartalmazta. Általános szabályként ez a rendelkezés abból indult ki, hogy a többség esetében bármelyik fél (az adott alanyi oldalon) jogosult felmondani a kollektív szerződést, azonban az egy munkáltató és a nála képvisellel (és együttes kollektív szerződéskötési képességgel) rendelkező szakszervezetek esetében azt a kiegészítő szabályt fűzte e rendelkezéshez, hogy a szakszervezetek a felmondás jogának gyakorlásában megállapodnak. Ez a jogtechnikai megoldás nem bizonyult szerencsésnek, hiszen elmulasztott rendelkezni a régi Mt. arról, hogy a megállapodás elmaradásának mi a jogkövetkezménye, illetve ebben az esetben miként gyakorolható a felmondás joga. Az Mt. hatályos megoldása egyértelmű. A több szakszervezet által kötött kollektív szerződés esetében bármelyik fél jogosult gyakorolni a felmondás jogát, azaz bármelyik szakszervezet (érvényes) felmondó nyilatkozatának hatályosulása a kollektív szerződés megszűnéséhez vezet. Az Mt. 280. § (1) bekezdésének diszpozitív szabályából azonban az következik, hogy a felek a kollektív szerződésben ettől eltérően is megállapodhatnak. Érvényes az a megállapodás, amely csak együttes felmondást tesz lehetővé, de akár az is, hogy egyes szakszervezetek együttes felmondó nyilatkozata vezethet a kollektív szerződés időbeli hatályának megszűnéséhez. A munkáltatói oldalon mutatkozó többség esetében valójában – noha a kollektív szerződés formailag egy egységes okirattal jön létre – több önálló munkáltató által megkötött kollektív szerződésről van szó. Ezt – magára kiterjedő hatályú nyilatkozattal – bármelyik szerződéskötő munkáltató felmondhatja. Az Mt. 280. § (1) bekezdésének diszpozitivitásából ugyanakkor az is folyik, hogy a felek a kollektív szerződésben megállapodhatnak az egyes munkáltatót megillető felmondási jog korlátozásában vagy kizárásában, esetleg az együttes felmondási jog gyakorlásában.

A korábbi magyar bírói gyakorlatban kialakult az a jogtétel, hogy a kollektív szerződés részleges, azaz csupán a felek egyes megállapodásaira, az egyes kollektív szerződéses rendelkezésekre kiterjedő hatályú felmondása nem érvényes, csak abban az esetben, ha felek ebben kifejezetten megállapodtak.⁶⁶ Ez a bírói gyakorlat várhatóan az Mt. hatálybalépését követően is fennmarad, hiszen az Mt. 280. § (1) bekezdése – mint már utaltunk rá - eltérést engedő szabályt tartalmaz, azaz a felek erre irányuló megállapodásának érvénytelenségét nem eredményezi.

Az Ápbtv. 16. § különös szabályokat állapít meg a felmondásra abban az esetben, ha az ÁPB-ben létrejött kollektív szerződés valamelyik alanyi oldalán áll fenn a többség. A szakszervezeti oldali többség tényállásában a kollektív szerződést bármelyik szakszervezet (kivéve a később csatlakozó munkáltatói érdekképviselő tagjánál képvisellel rendelkező szakszervezetet) felmondhatja azzal, hogy az csak akkor veszti hatályát, ha a szakszervezeti oldal (együttes) kollektív szerződéskötési képessége ezzel elveszik. A munkáltatói oldali többség esetében bármelyik munkáltatói érdekképviselő gyakorolhatja a felmondás jogát azzal, hogy a kollektív szerződés mindaddig hatályos, ameddig az alanyi oldalon legalább egy érdekképviselő marad (és ez nem gyakorolja a felmondás jogát).

Az Mt. 281. § (1) bekezdés általános szabályából következően bármelyik kollektív szerződéses alany jogutód nélküli megszűnése – külön erre irányuló jognyilatkozat nélkül – a kollektív szerződésnek az alany megszűnése időpontjában való megszűnése jogkövetkezményével jár. (A jogutódlással, illetve a munkáltató személyében bekövetkező

⁶⁶ Ld. EBH2000. 241.

változással kapcsolatban lásd az Mt. 282. §-hoz fűzött magyarázatot.) Az említett – magától értetődő – szabály alkalmazása megint csak azokban az esetekben okozhat nehézséget, amelyekben valamelyik kollektív szerződéses alanyi oldalon többség áll fenn. Ha a többség a munkáltatói oldalon mutatkozik, úgy – az Mt. 281. § (2) bekezdése alapján – a kollektív szerződés mindaddig hatályban marad, ameddig a munkáltatói oldalon legalább egy szerződéskötő fél van, azaz neki a kollektív szerződést változatlanul alkalmaznia kell. Ha a többség a szakszervezeti oldalon áll fenn, úgy – az Mt. 281. § (3) bekezdése alapján – az Mt. ugyanezt a dogmatikai megoldást alkalmazza, azaz az egyes szakszervezetek jogutód nélküli megszűnése nem vezet a kollektív szerződés hatályának megszűnéséhez; azt mindaddig alkalmazni kell, ameddig legalább egy szakszervezet fennáll a kollektív szerződést kötő felek közül.

A felek jogutód nélküli megszűnésére vonatkozó szabályok analóg alkalmazásával ítéhető meg az az eset, ha a szakszervezet elveszti, illetve a szakszervezetek elvesztik az Mt. 276. § (2)–(3) bekezdésében meghatározott kollektív szerződéskötési képességüket. Az Mt. 281. §-ának rendelkezései szerint, amennyiben a kollektív szerződést egy szakszervezet (szakszervezeti szövetség) kötötte, úgy a kollektív szerződéskötési képesség elvesztése a kollektív szerződés megszűnéséhez vezet. A szerződéses alany megszűnése, azaz az alanyi képesség elvesztése folytán a kollektív szerződésből jogok és kötelezettségek (sem kötelmi, sem normatív hatállyal) nem származnak. Ha a kollektív szerződést több szakszervezet (szakszervezeti szövetség) kötötte, úgy csak valamennyi kollektív szerződéskötési képességének elvesztése vezet a kollektív szerződés megszűnéséhez; ameddig legalább egy szakszervezet rendelkezik ezzel az alanyi kellekkel, addig a kollektív szerződést alkalmazni kell.

A kollektív szerződés személyi hatálya⁶⁷ tekintetében⁶⁸ sajátos problémát okozhat az ún. ágazati vagy alágazati kollektív szerződésekkel kapcsolatos az a kérdés, hogy e kollektív szerződések tartalmazhatnak-e a szerződéskötő érdekképviseltek tagjainak egymással szembeni viszonyaira vonatkozó rendelkezéseket. A kollektív szerződésnek az Mt. szerint ilyen (tárgyi) hatályú érvényes rendelkezései nem lehetnek, ezért a személyi hatály tekintetében azt kell rögzítenünk, hogy a kollektív szerződés a munkáltatói érdekképviselő tagjaira, illetve a szakszervezeti szövetség tagjaira kiterjedő hatályú rendelkezést nem tartalmazhat (az ő egymással szembeni viszonyukban). Ez a megoldás mindenestre ellentmondásos, hiszen jelentősen korlátozza a kollektív szerződések érvényesülésének (végrehajtásának) lehetőségeit.⁶⁹

A normatív természetű kollektív szerződéses rendelkezések személyi hatálya tekintetében az Mt. a régi Mt. 36. §-ának megoldását tartotta fenn. Ennek alapját az Mt. 279. § (1) bekezdése képezi, amely a kollektív szerződés személyi hatályát a munkáltatói oldalról közelítve határozza meg. A normatív jellegű rendelkezések hatálya kiterjed arra a munkáltatóra, aki/amely a kollektív szerződést kötötte, valamint – munkáltatói érdek-képviselői szerv által kötött kollektív szerződés esetében – arra a munkáltatóra, aki/amely a munkáltatói

⁶⁷ A kollektív szerződés hatályának európai áttekintéséhez ld. Kamanabrou, Sudabeh (Hrsg.): *Erga-Omnes-Wirkung von Tarifverträgen*. Tübingen, 2011, Mohr Siebeck.

⁶⁸ Az Ábptv-ben szabályozott kiterjesztés intézményének tárgyalását mellőzzük. Csupán arra utalunk, hogy az ott található szabályokat az ágazati/alágazati párbeszéd bizottságokon kívül (értsd: az Mt. szabályai szerint) létrejött kollektív szerződés esetében is alkalmazni kell.

⁶⁹ Ez a hazai jogalkotói megoldás az ún. „Einwirkungspflicht” érvényesülését korlátozza, ugyanakkor nem zárja ki, hogy az érdekképviseltek a tagjaikra az alapszabályban a kollektív szerződés be nem tartásának jogkövetkezményeit meghatározzák, vagy egyéb ezzel kapcsolatos köteleességet állapítsanak meg.

érdekképviselő tagja. Ez utóbbi vonatkozásban ugyanakkor némi eltérés látható a régi Mt. 36. § (1)–(3) bekezdésében rögzített konstrukcióhoz képest. Kisebb jelentőségű az a változás, hogy az Mt. nem különbözteti meg a személyi hatály szabályozása körében azokat az eseteket, hogy a munkáltató a kollektív szerződés megkötésekor tagja az érdekképviselőnek vagy ahhoz később csatlakozott. Ebből az a következmény származik, hogy a munkáltató utólagos csatlakozása a kollektív szerződés személyi hatályának bővülésével jár, azaz azt alkalmazni kell majd a csatlakozó munkáltatóra, illetve a vele fennálló munkaviszonyokra – függetlenül a munkáltatónál kollektív szerződéskötési képességgel rendelkező szakszervezet álláspontjától. Ugyanakkor nyitva marad a szakszervezetnek az a lehetősége, hogy a munkáltatóra kiterjedő hatályú (másik) kollektív szerződés megkötését kezdeményezze, hiszen az Mt. 277. § (4) bekezdéséből folyóan az Mt. változatlanul két (több) szintű kollektív szerződéses rendszert tart fenn. Ebben az esetben a szűkebb hatályú (csak a munkáltatóra kiterjedő) kollektív szerződés – általános szabály szerint – az általános hatályútól csak a munkavállaló javára térhet el, feltéve, hogy az általános hatályú kollektív szerződés nem nyitotta meg – szintén az Mt. 277. § (4) bekezdésének felhatalmazása alapján – a munkavállalóra kedvezőtlenebb eltérés lehetőségét. Az Mt. 279. § (1) bekezdés b) pontjában körvonalazódó megoldás még egy lényeges vonatkozásban eltérést mutat a régi Mt. 36. § (3) bekezdéséhez képest. E korábbi szabály ugyanis a munkáltatói érdek-képviselői tagsághoz nem kapcsolta hozzá azt az automatikus joghatást, hogy az érdekképviselő által – a tagok felhatalmazása alapján – megkötött kollektív szerződés személyi hatálya (ex lege) kiterjed a tagokra, hanem a személyi hatályt magában a kollektív szerződésben kifejezetten megjelölni rendelte. Az Mt. 279. § (1) bekezdés b) pontja a törvény erejénél fogva terjeszti ki a kollektív szerződés személyi hatályát a munkáltatói érdek-képviselő mindenkori tagjára. Ez a megoldás azért nem ellentmondásos, mert a munkáltató szabadon csatlakozhat a munkáltatói érdek-képviselőhöz (pusztán annak alapszabálya szerint). Ezzel kapcsolatban az a kérdés is joggal merülhet fel, hogy az érdekképviselőből való munkáltatói kilépés automatikusan (ex lege) megszünteti-e a kollektív szerződés személyi hatályát. A válasz igenlő, azért is, mert az Mt. 279. § (1) bekezdés b) pontjának szabálya eltérést nem engedő, azaz a kollektív szerződés sem rendelkezhet másként. Az érdekképviselő és a szakszervezet tehát nem állapodhat meg úgy, hogy a tagsági viszonyal (már) nem rendelkező munkáltatóra is alkalmazni kell a kollektív szerződést. Noha az Mt. 280. § (1) és (3) bekezdésének tarifadispozitív természete a felek számára a kollektív szerződés megszűnésével kapcsolatban széles lehetőségeket teremt, ám ezek nem terjednek odáig, hogy tagsági viszonyal nem rendelkezőre is alkalmazni rendeljék a kollektív szerződést. Ezt a funkciót csak a kollektív szerződés kiterjesztésnek intézménye⁷⁰ töltheti be.

A munkáltatóra a fentiek szerint kiterjedő hatályú kollektív szerződést – az Mt. 279. § (3) bekezdése alapján – alkalmazni kell a munkáltatóval munkaviszonyban álló valamennyi munkavállalóra. Az Mt. tehát – hagyományosan – azt a megoldást alkalmazza, hogy a szakszervezeti tagsággal nem rendelkező munkavállalóra, esetleg nem a kollektív szerződést kötő szakszervezet tagjaira is alkalmazni rendeli a kollektív szerződést. A személyi hatályra a munkavállalói oldalon alkalmazott szabály – amint említettük - nem zárja ki, hogy a kollektív szerződés egyes munkavállalói csoportokra eltérő rendelkezéseket (munkafeltételeket) állapítson meg.

A régi Mt. bírói gyakorlatban alakult ki az az álláspont, hogy az egyébként kollektív szerződés hatálya alatt nem álló munkaszerződéses felek – a törvényben meghatározott korlátokkal – kiköthetik meghatározott kollektív szerződés alkalmazását.⁷¹ Álláspontunk

⁷⁰ Amint említettük, e tárgykörben az Ápbtv. tartalmaz rendelkezéseket.

⁷¹ EBH2002. 683.

szerint az ilyen kikötést változatlanul érvényesnek kell tekinteni.

Sajátosan alakul a kollektív szerződés személyi hatályának szabálya az ún. atipikus munkaviszonyok egyes eseteiben. A kollektív szerződés személyi hatálya az Mt. 209. § (3) bekezdése szerint a vezetőre nem terjed ki, ám ettől a rendelkezéstől a vezető munkaszerződése eltérhet. Az Mt. 279. § (4) bekezdése a több munkáltató által létesített munkaviszonyban (Mt. 195. §) rendezi a kollektív szerződés személyi hatályát. E munkaviszonyok sajátossága az, hogy a munkaszerződés kötelező tartalmi érvényességi kelleke annak meghatározása, hogy a munkáltatói oldalon megjelenő több alany közül melyik teljesíti a munkabér-fizetési kötelezettségét. Az Mt. a kollektív szerződés személyi hatályát is ennek a megállapodásnak megfelelően alakítja: a munkadíj-fizetésre kötelezett munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződést rendeli alkalmazni a munkaviszonyban. A rendelkezés ugyanakkor eltérést enged a felek számára: az általános szabályhoz képest másik kollektív szerződés hatályát is kiköthetik.

A kollektív szerződés kiterjesztésének jogintézménye a német munkajogban alakult ki, és az intézmény alkalmazására is ott kerül sor a legszélesebb körben, noha az számos más európai országban is ismert. A magyar munkajogban a jogintézményt a régi Mt. vezette be, és annak szabályait a régi Mt. 34–35. §-a tartalmazta 2009. augusztus 20. napjáig. Az Ápbtv. megszületésekor az említett szabályokat hatályon kívül helyezték, illetve a kiterjesztés általános szabályozása az Ápbtv.-be került.

A kiterjesztés jogintézményének lényege, hogy a kollektív szerződést olyan munkáltatókra, illetve velük munkaviszonyban álló munkavállalókra rendelik alkalmazni, amelyek/akik – a kollektív szerződés személyi hatályára vonatkozó általános szabályok alkalmazása mellett – nem állottak a kiterjesztett kollektív szerződés hatálya alatt, azaz a közöttük fennálló munkaviszonyban a kollektív szerződéses munkafeltételeket a kiterjesztést megelőzően nem kellett alkalmazni. A magyar jogban – hasonlóan más európai megoldásokhoz – a kiterjesztésre egyedi hatósági aktussal kerül sor; közigazgatási határozat rendelkezhet a kollektív szerződés személyi hatályának megállapításáról. A kiterjesztés többes funkciót tölt be a piacgazdaságban. Uralkodó felfogás szerint alapvető funkciója az ún. versenyfunkció. Ez a funkció azzal valósul meg, hogy a kiterjesztés a kollektív szerződéses munkafeltételeket egy meghatározott gazdasági ágazat, illetve szakágazat, alágazat (más országokban esetleg szakma, földrajzi terület) valamennyi vállalkozása/munkáltatója tekintetében alkalmazni rendeli, és ezzel – a munkafeltételek homogenizálása révén – a foglalkoztatás (minimális) költségeit azonos szinten határozza meg. Hatását tekintve a kiterjesztés tehát lényegében kartellszerű, mégpedig az adott ágazatban, illetve szakágazatban, alágazatban teljes körű kartellt valósít meg a foglalkoztatási költségek tekintetében. Ez a megoldás tehát kizárja, illetve korlátozza a munkaerő-piaci versenyt, legalábbis abban az értelemben, hogy a kiterjesztett hatályú kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételeknél a munkavállalóra kedvezőtlenebb munkafeltételeket megállapítani – általános szabály szerint – nem lehet, illetve a munkaviszonyban álló feleknek ilyen megállapodása – ugyancsak általános szabály szerint [Mt. 43. § (1) bekezdés] érvénytelen. Az Mt. nem zárja ki, hogy a kiterjesztett hatályú kollektív szerződéssel azonos időben – részben azonos személyi hatállyal – másik kollektív szerződés is hatályos legyen. Az Mt. 277. § (4) bekezdése szerint a szűkebb (személyi) hatályú kollektív szerződés az általános (azaz tágabb személyi) hatályútól általános szabály szerint ugyancsak a munkavállaló javára térhet el. Az általános (tágabb személyi hatályú) kollektív szerződés ugyanakkor tartalmazhat ettől eltérő rendelkezést, azaz a kiterjesztett kollektív szerződés is felhatalmazhatja a (személyi) hatálya alá tartozó feleket, hogy – akár csak meghatározott tárgykörben – eltérjenek a kollektív szerződéstől, akár a munkavállaló hátrányára is. A kiterjesztés másik funkciójaként a munkajogi/szociálpolitikai

funkcióját szokás említeni. Ez azzal valósul meg, hogy a kollektív szerződéses munkafeltételek a munkavállalók szélesebb körében érvényesülnek, mint a kiterjesztést megelőzően. Ezzel a foglalkoztatási feltételek tekintetében mutatkozó különbségek csökkennek, ráadásul – logikailag, illetve általában – a munkavállalók javára való eltérés révén.

Összegzés

Az Mt. kollektív szerződéses tárgyú rendelkezései meglehetősen szűkszavúak: a jogalkotó kizárólag a jogintézmény legalapvetőbb kérdéseinek a törvényi szabályozására törekedett. Amint igyekeztünk bemutatni, ezek több vonatkozásban eltérnek a régi Mt. szabályaitól. A legalapvetőbb eltérés a jogalkotó által a kollektív szerződést kötő felek számára biztosított szabályozási felhatalmazás tekintetében mutatkozik, és azt a jogalkotói szándékot tükrözi, hogy a munkaerő-piaci feltételek meghatározásában a kollektív szerződéseknek a korábbinál nagyobb szerep jusson (az állami szabályozói szerep visszaszorítása mellett). Ezt az Mt. elsősorban azzal kívánja elérni, hogy az Mt-nek a munkajogviszonyra vonatkozó szabályai a kollektív szerződéssel szemben diszpozitív (ún. tarifadiszpozitív) természetűek. Meg kell állapítanunk, hogy ilyen irányú jogalkotói szándék már az 1992. évi Mt-ben is megfogalmazódott (akkor az ún. szocialista munkajog szabályozási szemléletéhez képest), ám a gyakorlatban nem vezetett érdemleges eredményre. Ez a megállapítás különösen igaz az ágazati/alágazati kollektív szerződések tekintetében. A sikertelenség számos okra visszavezethető (az érdekképviseltek működésének rendje, kulturális hagyományok stb.), amelyek megszüntetésére az Mt. csak korlátozottan alkalmas.