**II. RÉSZ**

**A kollektív szerződéskötési jog**

**Gyulavári Tamás – Kártyás Gábor**

Ebben a részben a kollektív szerződéskötési jog szabályait és azok fejlesztésének lehetőségeit tekintjük át. Elsőként a reprezentativitási szabályt, ezt követően a normatív üzemi megállapodást, a koalíciós kényszert, az utóbb megszerzett reprezentativitást, és végül a kollektív szerződés szabályozó szerepét vizsgáljuk.

**1. A 10%-os reprezentativitási szabály megfelelősége**

A szakszervezet nem alanyi jogon jogosult kollektív szerződést kötni. Tekintettel a kollektív szerződés szabályozási szerepére – az egyéni munkaviszony tartalmát alakító hatására –, csak az a szakszervezet jogosult a megállapodást megkötni, amely kellő felhatalmazottsággal bír a leendő megállapodás hatálya alá tartozó munkavállalók részéről. Ennek jogi meghatározása igen érzékeny kérdés, a szerződéskötő felek milyensége ugyanis meghatározza a kollektív szerződés minőségét is.[[1]](#footnote-1) El kell kerülni, hogy a szakszervezet már egy szűk munkavállalói csoport képviseletében is jogosult legyen kollektív szerződést kötni, amely viszont a nem szervezett, vagy más szakszervezetben tag munkavállalókra is alkalmazandó lesz.[[2]](#footnote-2) Másfelől, a túl magasra állított követelmény mellett a munkahelyek/munkavállalók többsége kimaradhat a kollektív alku lehetőségéből, a szerződés megkötésére képes szakszervezet hiányában.

Az 1992. évi Mt. a kollektív szerződéskötéshez való jogosultságot az üzemi tanácsi választásokon elért szavazatszámhoz kötötte, az alábbi – viszonylag összetett – rendszert írva elő. A szakszervezet akkor köthetett kollektív szerződést, ha jelöltjei az üzemi tanács választáson a leadott szavazatok több mint felét megszerezték. Több - képviselettel rendelkező - szakszervezet esetén a limitet együttesen kellett teljesíteni. Ha a szakszervezeteknek nem sikerült megállapodni a kollektív szerződésről, akkor a legalább 10%-os szavazatarányt szerzett (reprezentatív) szakszervezetek köthették meg a megállapodást, feltéve, ha e szakszervezetek jelöltjei összesen megszerezték a szavazatok több mint felét. Ilyenkor a nem reprezentatív szakszervezetek támogatása már nem volt szükséges a megállapodáshoz. Végül, ha a reprezentatív szakszervezetek sem értettek egyet a megállapodás támogatásáról, úgy a 65%-ot meghaladó szavazatarányt szerzett szakszervezet egyedül is megköthette a kollektív szerződést.[[3]](#footnote-3) Itt meg kell jegyezni, hogy az Mt. jelenleg nem használja a reprezentativitás kifejezést, de ebben a tanulmányban mi a kollektív szerződéskötési jog feltételéül használt kritériumra értjük, és ekként használjuk ezt a kifejezést.

A 2012 előtt hatályos lépcsőzetes rendszer igyekezett feloldani a több szakszervezet jelenlétéből eredő patthelyzeteket.[[4]](#footnote-4) Ez a módszer azonban csak részben tükrözte a szakszervezet támogatását, másrészt oda vezetett, hogy a szavazatszám optimalizálása érdekében az üzemi tanácsi választásokon a szakszervezetek saját vezetőiket indították, ezzel sajátos perszonáluniót hozva létre a két eltérő funkciójú érdekképviseleti szerv között. További probléma volt, hogy lehetetlenné tette a kollektív szerződés megkötését olyan – elsősorban kis- és középvállalkozás méretű munkáltatóknál –, ahol üzemi tanács választására nem került sor.[[5]](#footnote-5)

A 2012-es reform alapvető változást hozott a szakszervezetek reprezentativitási kritériumában, amely ma már az érintett munkáltató munkavállalói körében legalább 10%-os tagságot kíván meg.[[6]](#footnote-6) Probléma ugyanakkor, hogy az országos adatok alapján a teljes szakszervezeti tagság már nem éri el a munkavállalók 10%-át, és folyamatosan, erőteljesen csökken. A KSH bevezetőben idézett, 2020-as felmérésén a munkavállalók mindössze 7,4%-a nyilatkozott úgy, hogy tagja valamely szakszervezetnek, ami még a 2015-ös adathoz (9,0%) képest is jelentős visszaesés. Ez persze az átlagos, teljes tagságot jelenti, amely önmagában nem tükrözi a bizonyos típusú munkahelyekre koncentrált szervezettséget. De ugyanezen adatfelvétel alapján az is látszik, hogy már ma is lehetetlen kollektív szerződést kötni a munkahelyek mintegy kétharmadában, ahol egyáltalán nincs szakszervezet. Ha tehát tovább zuhan a tagság, akkor automatikusan csökken a reprezentatív munkahelyi szakszervezetek, és ezzel együtt természetesen a kollektív szerződések száma is. Ha marad a jelenlegi szabály, akkor a kollektív szerződéses lefedettség a tagsággal együtt – nagyjából arányosan –, folyamatosan és automatikusan csökkenhet majd. Ezt a folyamatot erősíti a rendszernek az a sajátossága, hogy kollektív szerződések Magyarországon ma alapvetően csak munkahelyi szinten léteznek.

Az egyik kézenfekvő megoldás természetesen a 10%-os küszöb csökkentése. A szakszervezeti tagság csökkenése miatt azonban ez egy lefelé irányuló spirál lenne, ha egyre lejjebb és lejjebb vinnénk a kritériumot, amivel az lassan elvesztené eredeti funkcióját: a reprezentativitás garantálását. Ez tehát nem megoldaná, csak elodázná a problémát, és kétségessé tenné a megállapodást kötő szakszervezetek felhatalmazottságát (legitimitását), ezért ezt nem javasoljuk. Emellett feltételezhetően a küszöb leszállítása (például 5, vagy éppen 3%-ra) a többi itt tárgyalt, korlátozó tényező miatt nem eredményezne több kollektív szerződést.

Régi tétel a munkajogban az, hogy a munkahelyi szintű kollektív szerződéssel jellemzett országokban igen alacsony azok lefedettsége, hiszen az nagyjából arányos a tagsággal (például USA, Kanada, Japán).[[7]](#footnote-7) Jó ellenpélda viszont Franciaország, ahol mindössze 8% szakszervezeti tag mellett 98%-os a kollektív szerződéses lefedettség, ez a magas arány azonban a kollektív szerződés hatálya kiterjesztésének köszönhető.[[8]](#footnote-8) Az ágazati kollektív szerződés tehát alacsonyabb szakszervezeti tagság mellett is tudja biztosítani a magas kollektív szerződéses lefedettséget, amennyiben a törvényi feltételek annak kedveznek. Ennek a titoknak a nyitja tehát az ágazati kollektív szerződések alkalmazása (kiterjesztése) lehet, hiszen így lényegesen nagyobb lefedettség érhető el. Az egyik kézenfekvő megoldás így az ágazati párbeszéd felélesztése (ennek esélyeiről lásd az erről szóló részben). Az alacsony lefedettség strukturális oka ugyanis a munkahelyi szintű párbeszéd egyeduralma.

Az ágazati párbeszéd ösztönzésével párhuzamosan a harmadik lehetséges megoldás az, hogy a reprezentativitást a tagok száma mellett más módon is lehessen bizonyítani. Ezt a megoldást az ágazati párbeszéd támogatásával párhuzamosan lehet megvalósítani. A kollektív szerződést a nem reprezentatív szakszervezet és a munkavállalók választott képviselői egyaránt tárgyalhatnák és aláírhatnák, függetlenül attól, hogy a szakszervezet reprezentatív-e a 10%-os szabály alapján. Eszerint, ha nincs reprezentatív szakszervezet, akkor a megállapodást a munkavállalók szavazás útján erősíthetnék meg. Ha a munkavállalók megfelelő arányban jóváhagyják a kialkudott kollektív szerződést, akkor nem sérül sem a reprezentativitási elv, sem a kollektív szerződéskötési jog egy aránytalan (túl szigorú) követelménnyel. Ezen túlmenően a reprezentatív szakszervezettel folytatott kollektív szerződéses tárgyaláson a nem reprezentatív szakszervezet is részt vehetne.

Ez a megoldás nem lenne idegen a magyar munkajogtól, hiszen tételes jogilag van előzménye, bár komoly kialakult gyakorlatról nem beszélhetünk. Az 1992. évi Mt. is úgy rendelkezett, hogy ha a szakszervezet(ek) jelöltjei az üzemi tanács választáson a szavazatok több mint felét nem szerezték meg, a kollektív szerződés megkötésére irányuló tárgyalást le lehetett folytatni, de a kollektív szerződés megkötéséhez szükséges volt a munkavállalók jóváhagyása. A munkavállalóknak erről szavazni kellett. A szavazás akkor volt érvényes, ha azon az üzemi tanács választására jogosult munkavállalók több mint fele részt vett.[[9]](#footnote-9)

Hátránya ugyanakkor ennek a megoldásnak, hogy a nem szervezett munkavállalók többségi támogatásának megkövetelése sem jelenthet azzal azonos súlyú garanciát, mintha a megállapodáshoz egy kellő reprezentativitást élvező, önálló jogi személy szakszervezet beleegyezése lenne szükséges. Szakszervezeti közvetítés hiányában ugyanis csak jóval kevésbé valósulhat meg a munkáltató és a munkavállalók közötti alkuerő különbség kiegyenlítése. Az is kérdéses, hogy mennyire lenne népszerű a munkavállalók körében egy ilyen megoldás.

A munkavállalói megerősítésre építő megoldás ugyanakkor működhetne az ágazati párbeszéd mellett, azt kiegészítve. Amennyiben a fenti (régi-új) koncepció támogatást kapna, meg lehetne állapodni a szociális partnerekkel a lényeges részletekről, különösen a szavazásnál szükséges részvételi és szavazati arányokról. Természetesen tisztában vagyunk azzal, hogy ez csak akkor működhet, ha a munkáltatók is érdekeltek a kollektív szerződéskötésben, ezért ezzel a problémával alább részletesen foglalkozunk majd.

A munkavállalói szavazásra épülő megoldásnál tehát a tárgyalást a nem reprezentatív szakszervezet, és a munkavállalók képviselői is lefolytathatnák. A munkavállalók a letárgyalt kollektív szerződésről szavaznának. Az így kötendő kollektív szerződésre az általános munkajogi szabályokat kellene alkalmazni. A kulcskérdés a megkívánt részvételi és szavazati arány. Ha azok túl magasak, akkor ez megakadályozhatja az ilyen kezdeményezéseket, és az egész alternatív szerződéskötési megoldás sikerét. Mivel a 10%-os szervezettség a reprezentativitási alternatíva, ezért a részvételi arányt a korábbinál alacsonyabban (például 25% körül) lehetne megállapítani. A szavazásra pedig a többségi jóváhagyást (50%+1 szavazat megkövetelését) tartjuk megfelelőnek.

Felmerülhet még a visszatérés az üzemi tanácsi választáson elért eredményhez. Ugyanakkor a statisztikák azt mutatják, hogy 2020-ban kevesebb munkahelyen volt üzemi tanács (16,4%), mint szakszervezet (23,4%).[[10]](#footnote-10) A régi szabály tehát még rosszabb lefedettséget eredményezne. Mindezek alapján a munkavállalói szavazás intézményének szabályozását javasoljuk a fent leírt szavazati szabályokkal. Nem gondoljuk, hogy ennek azonnal érzékelhető hatása lenne a lefedettségre, de erősíthetné a részvétel, kollektív alku kultúráját, és alternatív utat teremtene a reprezentatív szakszervezet nélküli munkahelyeken.

Az is felvethető, hogy a kollektív szerződés hatálya csak a szakszervezeti tagokra terjedjen ki, szemben az 1992 óta követett szabállyal. Ez a megoldás nyilván ösztönözné a munkavállalókat a szakszervezeti tagságra, de azonnal és érzékelhetően csökkentené a kollektív szerződési lefedettséget. Ebben a tekintetben megosztott az európai munkajogi szabályozás, hiszen sok országban létezik, míg az országok másik nagy csoportjában nincs a kollektív szerződésnek erga omnes hatása. Mindezek alapján ezt a változtatást nem javasoljuk, mert csak tovább rontana a helyzeten a kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkavállalók számának drasztikus csökkentésével.

### **2. Normatív üzemi megállapodás: szükséges vagy szükségtelen rossz?**

A normatív üzemi megállapodás jogintézményének felélesztésével[[11]](#footnote-11) nyilvánvalóan az volt a jogalkotó szándéka, hogy olyan munkáltatók is köthessenek munkahelyi szintű kollektív szerződést, ahol nincs reprezentatív szakszervezet.[[12]](#footnote-12) Ez a munkahelyi szintű kollektív szerződéseket, párbeszédet kívánta előnybe hozni az egyébként is tetszhalott ágazati szintű párbeszéddel szemben. Ugyanakkor ez a megoldás dogmatikailag nem illik a magyar munkajogi jogforrási és kollektív munkajogi rendszerbe. Így különösen az azt megkötő üzemi tanács tagjai nem élveznek védettséget, a választóktól nem kaptak szabályozási felhatalmazást, nem sztrájkolhatnak, és e megállapodásban nem szabályozhatják a munkabért.[[13]](#footnote-13) Az utóbbi megoldás a német munkajogból ered, de ott az üzemi megállapodás az ágazati szintű kollektív szerződéseket egészíti ki, és ebből ered a bér szabályozásának kizárása (kivételekkel).[[14]](#footnote-14) Ugyanakkor a magyar rendszer ettől teljesen eltérő, ezért az ágazati szint hiányában teljesen értelmetlen a bér kizárása a tárgykörökből, és egyben értelmetlenné is teszi a jogintézményt.

Azt sem tudjuk, hogy hány ilyen normatív üzemi megállapodás született 2012 óta, és milyen tartalommal. A kérdés pontosabb megítéléséhez elengedhetetlen lenne ezek folyamatos állami statisztikai (KSH) mérése és kutatása. A gyakorlati szakemberek tapasztalatai szerint csak elvétve lehet néhány ilyen megállapodás.[[15]](#footnote-15)

Két lehetséges megoldás kínálkozik. Az egyik az üzemi megállapodás szabályainak és jogi környezetének módosítása a fenti problémák kezelése érdekében. A problémák egy része kezelhető módosításokkal, így az üzemi tanács (elnökön túli) tagjainak védettsége megadható, a munkabér szabályozása is engedélyezhető. Ugyanakkor a sztrájkjog biztosítása és a szabályozási felhatalmazás strukturális, dogmatikai zavarokat okozna. Továbbá a munkahelyi szintű üzemi megállapodások ösztönzése sem kívánatos az ágazati kollektív szerződések rovására. A szabályozási céllal tehát részben egyetértünk (kivéve a munkahelyi szint erősítését), de a választott megoldást nem tartjuk megfelelőnek.

A másik megoldás a normatív üzemi megállapodás jogintézményének hatályon kívül helyezése. Mivel az ágazati szintű párbeszéd ösztönzése és a kollektív szerződéskötési képesség fentiekben javasolt bővítése alkalmasabb a normatív üzemi megállapodás eredeti szerepének betöltésére, ezért – álláspontunk szerint – ez a jogintézmény nem szükséges. Szerepét más módon is be lehet tölteni, ennek a megoldásnak a negatív hatásai nélkül. Mind ezek alapján javasoljuk a normatív hatályú üzemi megállapodás szabályainak törlését az Mt.-ből. Amint az a gyakorlati tapasztalatokból kitűnik, nem okozna hiányt a jogintézmény kiiktatása.

Az üzemi megállapodásnak így csak az aláíró felek kapcsolatrendszerét érintően maradna szabályozási szerepe. E tekintetben viszont megőrzendőnek tartjuk azt a rugalmas megoldást, hogy az üzemi megállapodás – hasonlóan a kollektív szerződéshez – eltérhet az Mt. üzemi tanácsra vonatkozó rendelkezéseinek többségétől.[[16]](#footnote-16)

**3. Koalíciós kényszer és az utóbb megszerzett reprezentativitás: patthelyzetek a munkavállalói oldalon**

**3.1 A koalíciós kényszer feloldása**

Ha a megállapodás megkötésére több szakszervezet is jogosult, akkor köthető kollektív szerződés, ha azzal valamennyien egyetértenek.[[17]](#footnote-17) Így olyan patthelyzet is kialakulhat, hogy egy 80%-os szervezettségű szakszervezet nem tud megállapodást kötni a munkáltatóval, ha annak tervezett szövegével – akár egyetlen ponton is – egy 10%-os tagságú másik szakszervezet nem ért egyet. Ez a szabály a kollektív szerződéskötés jogának aránytalan és szükségtelen korlátozása. Ez azt a csökkenő számú munkahelyet érinti, ahol jelentős, de széttagolt a szakszervezetek tagsága.

Álláspontunk szerint ugyanakkor az erőforrások pazarlása, ha a kollektív alku során a munkavállalói oldalnak az egymás közötti és nem a munkáltatóval kötendő kompromisszumra kell koncentrálnia, akkor is, ha egyébként nagy a támogatottságukban mutatkozó különbség. Ezért célszerű lenne visszatérni az 1992. évi Mt. megoldásához. Így főszabály szerint a reprezentatív szakszervezetek közösen jogosultak megállapodást kötni, ám megegyezés hiányában a megállapodásból kihagyhatóak egy bizonyos arányú tagság alatt álló szakszervezetek. A pontos arányokat a szociális partnerekkel való egyeztetés útján kellene meghatározni. Ugyanakkor egy túl magas arány meghatározása lehetetlenné tenné az új megoldási mód alkalmazását.

**3.2 Az utólag megszerzett reprezentativitás problémája**

A koalíciós kényszernél is súlyosabb torzulásokat okozhat a kollektív szerződéskötési jogosultság és a szakszervezetek valós támogatottsága között az utólag megszerzett reprezentativitás problémája. Még az 1992. évi Mt. hatálya alatt alakult ki a bírói gyakorlatban az a dogma, amely szerint a kollektív szerződést csak azok a felek módosíthatják, amelyek azt megkötötték.[[18]](#footnote-18) Ezt a jogtételt az Mt. kifejezetten beépítette szabályai közé, csak tanácskozási jogot adva a kollektív szerződés módosításáról szóló tárgyalásokon a 10%-os limitet a megállapodás megkötését követően elérő szakszervezetnek.[[19]](#footnote-19)

Ez a rendelkezés nem veszi figyelembe, hogy a szakszervezetek támogatottsága idővel jelentősen változhat. Például, a szerződés megkötéskor 20%-os szervezettségű szakszervezet még abban az esetben is jogosult az általa kötött kollektív szerződés módosítására, ha időközben taglétszáma jelentősen esett, és alig haladja meg a minimális 10%-ot. Megfordítva: hiába lesz akár 60% feletti tagsága egy szakszervezetnek a munkáltatónál, ha az éppen hatályos kollektív szerződés megkötésében nem vett részt félként, úgy azt nem módosíthatja és nem is mondhatja fel. Törvényes lehetőségeit és eszköztárát pedig tovább nehezíti, hogy az utóbb támogatottságot szerzett szakszervezet a munkaharc legális eszközével sem élhet, mivel a sztrájktörvény szerint jogellenes a sztrájk kollektív szerződésben rögzített megállapodás megváltoztatása érdekében a kollektív szerződés hatályának ideje alatt.[[20]](#footnote-20)

A törvényi szabályozás ellentmondásait ráadásul tovább fokozza az – álláspontunk szerint téves – bírói gyakorlat. A Kúria ugyanis egy ügyben úgy foglalt állást, hogy az Mt. kizárólag a kollektív szerződés megkötése tekintetében tartalmaz olyan rendelkezést, amely a 10%-os létszámhoz köti az aláírási jogosultságot. Ebből viszont nem következik, hogy a kollektív szerződés megkötésre jogosult fél annak módosításából kizárható lenne. Azaz, a Kúria értelmezése szerint a kollektív szerződést megkötő szakszervezet – taglétszámától függetlenül – mindaddig jogosult a megállapodás módosítására, illetve felmondására, amíg az hatályban van.[[21]](#footnote-21) Több tanulmány rámutatott már, hogy mennyire viszonylagos a szerződésekre vonatkozó polgári jogi dogmatika alapján megoldani ezt az esetet, ugyanakkor milyen kezelhetetlen helyzeteket szül ez az értelmezés.[[22]](#footnote-22)

A probléma alapja a kollektív szerződés kettős természetében ragadható meg, miszerint a munkavállalók egyéni munkaviszonyát érdemben alakító kollektív szerződés nem tekinthető magánjogi szerződésnek, hiszen kvázi jogforrási szerepe van.[[23]](#footnote-23) Álláspontunk szerint a kollektív szerződéskötési képesség valójában szabályozási képességet jelent, és így tévedés erre a (magánjogi) szerződések módosítására és felmondására vonatkozó dogmatikát alkalmazni.

Ehelyett azt a megoldást javasoljuk, hogy ha egy szakszervezet a kollektív szerződés megkötését követően felel meg a szakszervezet kollektív szerződéskötési jogosultságához előírt feltételnek, úgy a kollektív szerződésben részes félnek kell tekinteni, amint a feltétel teljesítését a többi fél felé igazolja. Ezt követően a többi aláíró szakszervezettel egyező feltételekkel jogosult azt módosítani, illetve felmondani. Ahogy arra több interjú partnerünk rámutatott, ettől a szabálytól önmagában nem születne több kollektív szerződés, ám mindenképpen szükséges az érdemi, a valós szakszervezeti támogatottságon alapuló kollektív alkuhoz.

A legújabb fejlemény az Alkotmánybíróság 2023. szeptemberi határozata[[24]](#footnote-24), amely azon az alapon semmisítette meg az érintett szabályt, hogy az ésszerűtlen különbségtételt jelent a kollektív szerződéskötési képességgel rendelkező reprezentatív szakszervezetek között. A megsemmisítést követően a munka törvénykönyvéről szóló [az Mt. 276. § (8) bekezdés](https://njt.hu/jogszabaly/2012-1-00-00)e a következő szöveggel marad hatályban: „Az a szakszervezet (szakszervezeti szövetség), amely a kollektív szerződés megkötését követően felel meg a (2) bekezdésben meghatározott feltételnek, jogosult a kollektív szerződés módosítását kezdeményezni, és a módosítással kapcsolatos tárgyaláson részt venni.”

Bár az alkotmánybírósági határozat részben kezelte a kérdést, ugyanakkor két probléma megmaradt. Egyrészt, a bírói gyakorlat továbbra is kritizálható azon az alapon, hogy nem értelmezi dinamikus módon a reprezentativitást. Ezzel szemben azt javasoljuk, hogy ha egy szakszervezet elveszíti a reprezentativitását, akkor ne legyen jogosult a hatályban lévő kollektív szerződést módosítani, vagy felmondani. Másrészt, az alkotmánybírósági határozatból kitűnik, hogy alkotmányellenes a különbségtétel a reprezentatív szakszervezetek között a kollektív szerződéskötés terén, függetlenül attól, hogy mikor szerezték meg a reprezentativitást (a hatályban lévő kollektív szerződés megkötése előtt, vagy után). Ugyanakkor, az Mt. 276. § (8) bekezdése még mindig azt írja elő, hogy a kollektív szerződés megkötését követően reprezentatívvá váló szakszervezet csak módosíthatja a hatályban lévő kollektív szerződést, de a felmondás joga nincs biztosítva számára a normaszövegben. Álláspontunk szerint a jogbiztonság elve megkívánja ennek is tételes jogi rögzítését.

**4. Egy lehetséges megoldás: a kötelező kollektív szerződés?**

A 2023-ban felvett online kérdőívünk kitöltői közül nyolc válaszadó fogalmazott meg olyan véleményt, hogy a kollektív szerződést kötelezővé kellene tenni. Néhányan ezt úgy finomították, hogy csak egy bizonyos munkavállalói létszám felett, vagy csak a szakszervezet tárgyalási kezdeményezésére lenne kötelező a megállapodás. Mások pozitív irányból tennék kötelezővé a kollektív szerződést, azaz bizonyos állami pályázatok, támogatások esetén feltétel lenne a munkáltatónál hatályos kollektív szerződés. Ugyanakkor az egyik válaszadó kifejezetten a kötelezővé tétel ellen foglalt állást, utalva arra, hogy ez csak növelné a kollektív alkuval, illetve a szakszervezetekkel szembeni ellenérzéseket, illetve a „muszáj-szerződések” tartalma bizonyára silány lenne.

Noha kétségkívül a lefedettségi mutató gyors és látványos javulását remélhetnénk egy ilyen megoldástól, álláspontunk szerint ez tévút lenne. A kollektív szerződés jogintézményének lényegi eleme a kollektív alku önkéntessége. Ezt jelentősen csorbítaná, ha a feleket nem a megegyezési készség, hanem jogi kötelezettség ültetné tárgyalóasztalhoz. Nyilván más tartalmú megállapodások születnek akkor, ha valamelyik félnek (akár mindkettőnek) jogi szankciókkal kellene számolnia a tárgyalások eredménytelensége esetén.

Ráadásul meglátásunk szerint a kötelezés bármilyen (akár közvetett) formája sem oldaná meg azt az alapvető strukturális problémát, hogy számos esetben hiányzik a kollektív szerződéshez szükséges tárgyalópartner. A szakszervezeti oldalon nyilvánvaló ez a kis- és középvállalkozások esetén, de munkáltatói oldalon is aggályos a helyzet ágazati szinten. Erősen kétségessé tenné a felek függetlenségét – ami az érdemi kollektív alku elvi előfeltétele –, ha a munkáltatói oldal abban lenne érdekelt, hogy maga ösztönözze a munkavállalókat a szakszervezet alapítására és/vagy a szerződéskötési jog megszerzéséhez szükséges taglétszám elérésére. Ezért összességében nem támogatjuk a kollektív szerződés megkötésére kötelező megoldásokat.

## 5. A kollektív szerződés szabályozó szerepe: újratervezés

A 2012 óta hatályos rendelkezés szerint a kollektív szerződés főszabály szerint az Mt. II. és III. részétől – akár a munkavállaló javára, akár hátrányára – eltérhet.[[25]](#footnote-25) Ezzel az Mt. a kollektív autonómiának, a felek kollektív szerződéses szabadságának rendkívül széles, a magyar munkajogban eddig soha nem alkalmazott kereteit hozta létre.[[26]](#footnote-26) Meg kell jegyezzük hogy ez elvi alapon eltér a kontinentális jogrendszerekben, és általában a világon követett megoldástól, amely a kollektív szerződésnek csak a munkavállaló javára engedi meg az eltérést az Mt.-től. Kétségtelenül egyre több európai jogrendszerben születtek ez alól kivételek, különösen a munkaidő szabályozása terén. Ugyanakkor egyetlen uniós tagállamban sem érvényesül a magyar Mt.-hez hasonló általános, szabad eltérés.[[27]](#footnote-27)

Bár ennek az újításnak az volt a célja, hogy növelje a munkáltatói érdekeltséget, és ezen keresztül a kollektív szerződések számát, de a statisztikai részből kitűnik ennek a próbálkozásnak a sikertelensége. A kollektív szerződések számának csökkenő tendenciája nyilván nem ennek a megoldásnak köszönhető, de sikeresnek sem tűnik az érdekeltség megteremtésében. A továbbra is tapasztalható munkáltatói érdekeltséget véleményünk szerint azért nem teremtette meg a szabad elérési rendszer, mert az alacsony törvényi minimumok, a növekvő számú egyoldalú szabályozási lehetőségek, és munkaszerződéses eltérési lehetőségek megfelelőek a munkáltatóknak a kellően rugalmas foglalkoztatáshoz. Ehhez képest már nem tűnnek érdekeltnek további eltérésekben. A szabad eltérés akkor teremt valódi érdekeltséget a munkáltatói oldalon, ha a munkáltató számára megéri az Mt.-hez képest plusz juttatásokat, jogokat (különösen magasabb bért, bérelemeket) adni a munkavállalóknak egyes törvényi szabályok lerontásáért, vagyis a munkavállalók hátrányára való eltérésért.

Ugyanakkor az Mt. alapvető jellemzője, hogy számos, ebből a szempontból alapvető fontosságú kérdésben egyoldalú rendelkezési jogot ad a munkáltatónak. Például, a munkáltató speciális munkarendekben akár hathavi munkaidőkeretet alkalmazhat,[[28]](#footnote-28) a már közölt munkaidő-beosztást – előre nem látható okokból – 96 órával korábban még módosíthatja,[[29]](#footnote-29) speciális munkarendekben beoszthat 11 óránál rövidebb napi pihenőidőt,[[30]](#footnote-30) egyenlőtlen munkaidő-beosztásban dönthet a pihenőnapok összevont kiadásáról, illetve speciális munkarendekben mellőzheti hat munkanap után egy pihenőnap beosztását,[[31]](#footnote-31) évente 250 óra rendkívüli munkaidőt rendelhet el, ami a munkavállalóval kötött egyéni megállapodással 400 órára emelhető.[[32]](#footnote-32) Ha a munkavállaló enyhe gondatlansággal okoz kárt, a munkáltató négyhavi távolléti díjig érvényesíthet igényt, a minimálbér háromszorosa erejéig akár fizetési felszólítással is, kollektív szerződés hiányában pedig egyéni megállapodással is szabályozható a fegyelmi felelősség.[[33]](#footnote-33) Ezek a lehetőségek az 1992. évi Mt.-ben a kollektív szerződés rendelkezéséhez voltak kötve.

Reálisan értékelve, érdemes abból kiindulni, hogy a jogalkotó nem fog szakítani az abszolút diszpozitív kapcsolattal a kollektív szerződés és az Mt. viszonyában (ez a fentiekben hivatkozott szabad eltérés). Abban a tekintetben viszont van mozgástér, hogy a törvény mely kérdés eltérő szabályozását engedi meg az adott törvényi rendelkezéstől:

* egyoldalúan a munkáltatónak,
* a felek megállapodásának,
* az alacsonyabb (jellemzően munkahelyi szintű) kollektív szerződésnek, vagy
* a magasabb (lehetőleg ágazati szintű) kollektív szerződésnek.

Javaslatunk lényegében a szabályozási hatásköröket érinti, és azok jelentős átrendezésére irányul a kollektív szerződések javára. Ez valójában olyan reformot jelentene, amely növelné a különböző (munkahelyi és ágazati) kollektív szerződések szerepét a munkaviszony szabályozásában, különösen a munkáltató egyoldalú rendelkezésének, és lényegesen kisebb részben a felek megállapodásának kárára. Ezzel csökkenteni lehetne az Mt. által előidézett, a korábbi szabályozáshoz képest növekvő egyensúlytalanságot az individuális és kollektív munkajogi szereplők (munkáltatói és munkavállalói oldal) között, a munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek tekintetében. A szabályozási hatáskörök átrendezése anélkül javítaná a munkavállalók jogait, munkajogi státuszát, hogy érdemben át kellene írni a törvényi garanciális szabályokat.

Abból indulunk tehát ki, hogy az Mt. jelenleg rendkívül tág, önálló utasítási jogkört ad a munkáltatónak számos alapvető fontosságú, gazdasági szempontból érzékeny kérdésben, de különösen a munkaidő szervezésében. Álláspontunk szerint a törvényi minimum is a legtöbb kérdésben inkább a munkáltatónak kedvez, különösen a korábbi szabályozáshoz képest. Nem véletlen, hogy a magyar munkajogi szabályozás nemzetközi összehasonlításban „rugalmasnak” minősül, ami azt jelenti, hogy számos más európai munkajoghoz képest kevésbé védi a munkavállalókat.[[34]](#footnote-34) A 2012-es reform – a két korábbi reformmal, vagyis az 1992. évi Mt.-vel és a 2002. évi jogharmonizációs módosító csomaggal szemben – visszalépést jelentett a munkavállalói jogok tekintetében, hiszen a szabályozás érzékelhetően „rugalmasabbá” vált. Ugyanakkor a rugalmasság szintjét nehéz mérni, különösen nemzetközi összevetésben, és az ilyen típusú mérésekkel kapcsolatosan sokan fogalmaznak meg jogos fenntartásokat, mivel a mérések csak bizonyos tényezőket, kiválasztott szabálycsoportot vesznek figyelembe.[[35]](#footnote-35)

Úgy látjuk, hogy a munkavállalói oldalon megvan az érdekeltség a kollektív szerződéskötésre, még ha elsődlegesen munkahelyi szinten szervezettek is, hiszen a szakszervezetek alapvető érdeke részesedni a béremelésekből, vagy általában a munkafeltételek javulásából eredő legitimációs hatásból. Így hiába csökkentenék a munkavállalók, vagy a munkavállalói érdekképviseletek jogaira vonatkozó törvényi garanciális szabályok szintjét, az nem eredményezne több kollektív szerződést. A munkavállalói érdekképviseletek ugyanis érdekeltek ugyan a kollektív szerződéskötésben, mégsem tudják arra rászorítani a munkáltatókat. Minél gyengébbek a szakszervezeti és munkavállalói jogok, annál kevésbé alkalmasak a szakszervezetek a hatékony érdekképviseletre. Ezzel azt az esetleges érvet szeretnénk cáfolni, hogy azért nem születnek kollektív szerződések, mert a szakszervezeti és munkavállalói jogok még mindig túl nagyvonalúak, ezért a munkavállalói oldal nem érdekelt a kollektív alkuban.

A kollektív szerződéskötésre irányuló munkáltatói érdekeltséget azzal lehetne megteremteni, ha a munkáltatók számára értékes jogosultságokhoz csak kollektív szerződés megkötésével juthatnának hozzá. Ilyen lehet számos munkaidős és más szabály kollektív szerződéshez kötése, így például:

* a kettő (vagy négy, szakpolitikai döntés függően) hónapnál hosszabb munkaidőkeret elrendelése;
* a munkaidő-beosztás egy hétnél rövidebb közlése, módosítása;
* a heti pihenőnapok összevonása például két hetet meghaladó időszakot érintően (a hetek száma jogpolitikai döntés és párbeszéd kérdése);
* 11 óránál rövidebb napi pihenőidő alkalmazása;
* az éves rendkívüli munkaidő maximális mértékének kizárólagos emelése;
* a szabadság egy részének tárgyévet követő kiadása;
* a munkavégzéshez szükséges feltételek megosztása a munkáltató és a munkavállaló között.

Ezek a tárgykörök ma nagyobb részben a munkáltató egyoldalú hatalmába tartoznak, kisebb részben pedig a munkaszerződésben szabadon szabályozhatók (a munkavállaló hátrányára is). Ha ebben az átrendezési elvben konszenzus van, akkor érdemes volna átvilágítani az Mt.-t azzal a szemmel, hogy mely további szabályok alkalmazását indokolt kollektív szerződéses felhatalmazáshoz kötni. Minél több törvényi rendelkezés kívánja meg kollektív szerződés rendelkezését, annál inkább érdekeltek lesznek a munkáltatók annak megkötésében. Jó példa erre a két hónapnál hosszabb munkaidő-keret elrendelése, amely kifejezetten megnövelné a munkáltatók kollektív szerződéskötési hajlandóságát és érdekeltségét. Tehát a lényeg nem a teljesen szabad eltérési lehetőség, hanem a valóban fontos szabályozási tárgykörök kizárólagos kollektív szerződési tárgykörként kezelése.

Fontos koncepcionális kérdés ebben a tekintetben az is, hogy mely kérdések szabályozását milyen szintű (különösen munkahelyi, vagy ágazati szintű) kollektív szerződésnek tartjuk fenn az Mt.-ben. Ha valóban meg akarjuk teremteni az ágazati szintet, akkor minél több lényeges kérdés szabályozását érdemes kizárólagosan ágazati kollektív szerződésben lehetővé tenni, vagy a törvényhez képest csak a munkavállaló javára történő eltérést engedni az alacsonyabb szintű kollektív szerződésnek. Ezzel összefüggésben a hatályos szöveg módosításával általánosságban tiltani kellene az alacsonyabb szintű kollektív szerződés abszolút diszpozitív (értsd a munkavállaló hátrányára is történő) eltérését a magasabb szintű kollektív szerződéstől.[[36]](#footnote-36)

Azzal is tisztában vagyunk, hogy a kisebb munkáltatóknál (kis- és középvállalkozásoknál) komoly problémát, gyakorta leküzdhetetlen akadályt jelentene a kollektív szerződés megkötése. Éppen ezért a fentiek tekintetében különbséget lehetne tenni a munkáltatók között az alkalmazott munkavállalók száma alapján. Ezt a problémát úgy lehetne megoldani, hogy a kisebb (például 50 főnél kevesebb munkavállalót foglalkoztató) munkáltatókra nem vonatkoznának azok a szabályok, amelyek az érintett rendelkezésekhez kollektív szerződés rendelkezését kívánják meg. Ez azt jelentené, hogy a szabályozási hatáskörök fentiekben leírt törvény átrendezése csak az 50 főnél több munkavállalót foglalkoztató munkáltatókat érintené.

Ezzel a megoldással szemben azonban felvethető az a jogos érv, hogy a kollektív szerződéskötési jog kinyitása mellett nem indokolt ez a lazítás az alkalmazotti létszám alapján. A fenti mentesség a meghatározott létszám alatt gyakorlatilag megszüntetné a kollektív szerződéseket, pedig a munkavállalók közössége megszavazhatná a kollektív szerződést, ha szeretné. Mindezek alapján nem tartjuk hatékony megoldásnak a kisebb munkáltatók kivételét a kollektív szerződéskötési kényszer alól a fent leírt normáknál.

**A FEJEZETBEN SZEREPLŐ JAVASLATOK RÖVIDEN**

A fejezetben a kollektív szerződéskötési joggal kapcsolatban az alábbi javaslatokat fogalmaztuk meg:

* **lehetővé kellene tenni kollektív szerződés megkötését a munkavállalók szavazása alapján;**
* **a normatív üzemi megállapodás jogintézményét meg kellene szüntetni;**
* **főszabály szerint a reprezentatív szakszervezetek közösen legyenek jogosultak megállapodást kötni, de megegyezés hiányában a megállapodásból kihagyhatók egy bizonyos arányú tagság alatt álló szakszervezetek;**
* **ha egy szakszervezet elveszíti a reprezentativitását, akkor ne legyen jogosult a hatályban lévő kollektív szerződést módosítani, vagy felmondani;**
* **ki kellene mondani az Mt.-ben, hogy a kollektív szerződés megkötését követően reprezentatívvá váló szakszervezet felmondhatja a kollektív szerződést;**
* **a decentralizációs szabályt ki kellene iktatni;**
* **a kollektív szerződés kizárólagos szabályozási tárgyköreit bővíteni kellene a munkáltatói egyoldalú szabályozás és a munkaszerződés rovására, mind a munkahelyi, mind pedig az ágazati szintű kollektív szerződések javára.**

1. Kovács 2011, 80. [↑](#footnote-ref-1)
2. Nádas György: A kollektív szerződések jogdogmatikai kérdéseinek vizsgálata. In: Horváth István (szerk.): *Tisztelgés. Ünnepi tanulmányok Dr. Hágelmayer Istvánné születésnapjára*, ELTE Eötvös, Budapest, 2015, 325. [↑](#footnote-ref-2)
3. 1992. évi Mt. 33. § (2)–(5) bek. [↑](#footnote-ref-3)
4. Kiss György: Munkajog a közjog és a magánjog határán – egy új munkajogi politika kialakításának szükségessége. *Jogtudományi Közlöny*, 2008/2., 79–80. [↑](#footnote-ref-4)
5. Kovács 2011, 82. [↑](#footnote-ref-5)
6. A munkavállalóknak a szerződéskötést megelőző félévre számított átlagos statisztikai létszámát kell alapul venni. Mt. 276. § (2) és (6) bek. [↑](#footnote-ref-6)
7. Collective Bargaining: Levels and Coverage*.* https://www.oecd.org/els/emp/2409993.pdf, 168. [↑](#footnote-ref-7)
8. https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France [↑](#footnote-ref-8)
9. 1992. évi Mt. 33. § (6) bek. [↑](#footnote-ref-9)
10. *Munkaerőfelmérés 2020. I. negyedévi kiegészítő felvétel*. <https://www.ksh.hu/stadat_evkozi_9_1?lang=hu> [↑](#footnote-ref-10)
11. Létezett ez a megoldás rövid ideig már az 1992. évi Mt.-ben is, mivel az 1999-ben módosított és 2002-ig hatályos 31. § elismerte az ún. normatív hatályú üzemi megállapodást is azzal, hogy arra a kollektív szerződésre vonatkozó rendelkezéseket kellett megfelelően alkalmazni. Kritikáját lásd: Kiss György: *Munkajog*. Osiris, Budapest, 2015, 387–388. [↑](#footnote-ref-11)
12. Mt. 268. §. [↑](#footnote-ref-12)
13. A normatív üzemi megállapodások dogmatikai problémáinak összefoglalását lásd: Kártyás Gábor: Kollektív szerződés. In: Gyulavári Tamás (szerk.): *Munkajog*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2019, 462–463.; Szabó Imre Szilárd: A kollektív szerződések szerepe a megújult munkajogi szabályozásban. *Magyar Munkajog E-folyóirat*, hllj.hu, 2015/1., 38–39. [↑](#footnote-ref-13)
14. Weiss, Manfred. 2019. “The Sources of German Labour Law”. In: *The Sources of Labour Law*, edited by Gyulavári, Tamás and Menegatti, Emanuele, 229-244. The Hague: Kluwer Law International, pp. 240-242. [↑](#footnote-ref-14)
15. Szabó, Imre Sz. 2022. *A szakszervezetek jogállása a magyar munkajogban.* Budapest: Novissima, 225. [↑](#footnote-ref-15)
16. Mt. 267. § (5) bek. [↑](#footnote-ref-16)
17. Mt. 276. § (4) bek. [↑](#footnote-ref-17)
18. EBH 2002.684.; BH 2003.128. [↑](#footnote-ref-18)
19. Mt. 276. § (8) bek. [↑](#footnote-ref-19)
20. A sztrájkról szóló 1989. évi VII. törvény (a továbbiakban: Sztrájktv.) 3. § (1) bek. d) pont.; Szabó 2015, 33; Szabó Imre Szilárd: Még elégséges szolgáltatás a gyakorlatban – az elmúlt 13 év „legnagyobb” személyszállítási sztrájkjának tanulságai. *Munkajog*, 2023/2. 65–70.. [↑](#footnote-ref-20)
21. EBH 2018.M.6. [↑](#footnote-ref-21)
22. Balogh Áron Péter: A kollektív szerződés módosítása szerződéskötési képesség hiányában. *Munkajog*, 2019/1.; Nemeskéri-Kutlán Endre: „Örökös tagság?”, avagy a kollektív szerződés kötésére vonatkozó szakszervezeti jogosultság anomáliáinak feloldhatósága a jogalkotás által. In: *Ünnepli tanulmányok Lőrincz György 70. születésnapja tiszteletére*. HVG-ORAC, Budapest, 2019. [↑](#footnote-ref-22)
23. Részletesen lásd: Hágelmayer Istvánné: *A kollektív szerződések alapkérdései*. Akadémiai Kiadó, Budapest, 1979, 325., 329.; újabban: Puskás Ágnes: A kollektív szerződés jogi természetéről. *Pro Futuro*, 2019/2., 74–81. [↑](#footnote-ref-23)
24. [Kiss György: A kollektív szerződés magánjogi természetének megítéléséről. *Közjogi Szemle*, 2023/4: 85-92.](https://szakcikkadatbazis.hu/doc/5169285) [↑](#footnote-ref-24)
25. Mt. 277. § (2) bek. [↑](#footnote-ref-25)
26. Berke Gyula: *A kollektív szerződés a magyar munkajogban*. Utilitates Bt., Pécs, 2014, 148. [↑](#footnote-ref-26)
27. Gyulavári, Tamás – Menegatti, Emanuele: Introduction: Recent Trends in the Hierarchy of Labour Law Sources In: Gyulavári, Tamás – Menegatti, Emanuele (eds.): The Sources of Labour Law. Kluwer Law International, The Hague, 2020. [↑](#footnote-ref-27)
28. Mt. 94. § (2) bek. [↑](#footnote-ref-28)
29. Mt. 97. § (5) bek. [↑](#footnote-ref-29)
30. Mt. 104. § (2) bek. [↑](#footnote-ref-30)
31. Mt. 105–106. §. [↑](#footnote-ref-31)
32. Mt. 109. §. [↑](#footnote-ref-32)
33. Mt. 179. § (3) bek., 285. § (2) bek., 56. §. [↑](#footnote-ref-33)
34. Donna E. Wood: Building Flexibility and Accountability into Local Employment Services: Country Report for Canada. *OECD Local Economic and Employment Development (LEED) Working Papers*, 2010/17, OECD Publishing, Paris, 9. [↑](#footnote-ref-34)
35. Campos Nauro: *Goulash Reforms: Tracking thirty years of labour law changes in Hungary*. https://blogs.lse.ac.uk/businessreview/2019/11/11/goulash-reforms-tracking-thirty-years-of-labour-law-changes-in-hungary/ [↑](#footnote-ref-35)
36. Mt. 277. § (4) bek. [↑](#footnote-ref-36)