

HARMADIK RÉSZ

Kollektív munkajog

Vákát oldal

20. § A koalíciók joga

A koalíció munkajogi fogalma

387. A munkajog szerkezetét tárgyaló fejezetben említettük, hogy a munkajog két részből áll, nevezetesen az egyéni (individuális) munkajogból, illetve a kollektív munkajogból. Az előbbi gyakorlatilag a munkaszerződés tana, a munkajog dogmatikája, az utóbbi sokkal inkább e jogág jogpolitikájához tartozik. Természetesen a munkajog jogpolitikája kifejezést nem a szorosabb értelemben vett *politika* tartalma alapján kell megítélni, hiszen a kollektív munkajog a munkaviszony alanyait kollektíven megillető demokratikus jogok és ezek alapján létrejövő intézmények anyagi és eljárásjogi összessége, mikro- (munkahelyi demokrácia), mezo- (ágazati demokrácia), makro- (nemzeti szociális párbeszéd) és EU-szinten (EU-s szociális párbeszéd). Az egésznek a demokrácia vagy az erre való törekvés az esszenciális lényege és a célja.

A munkajogi koalíciók kialakulása a koalíciós, egyesülési szabadság elismeréséhez kötődik. A koalíciós szabadság az egyik lényeges kollektív jellegű alapjog, amennyiben minden egyénnek joga van önkéntesen valamilyen szerveződéshez csatlakozni egy meghatározott cél elérése érdekében, illetve joga van attól tartózkodni. Az ilyen módon létrejövő koalíciók első ismérve tehát az önkéntesség, a második a függetlenség. E két ismérv egyben azt jelenti, hogy a koalíciók nem csupán megalakulásuk, hanem célmeghatározásuk, szervezeti felépítésük, valamint általános működésük tekintetében is szabadon tevékenykedhetnek. Ennek alapvető feltétele az, hogy e közösségek ne álljanak semmilyen külső befolyás, korlátozás alatt.

A koalíciós szabadság egységes kategória, azonban különféle formákban jelenik meg. Így megkülönböztethető az individuális és a kollektív, valamint pozitív és negatív koalíciós szabadság. Az egyéni koalíciós szabadság – szükségszerűen – pozitív és negatív meghatározásban is értelmezhető. Az *egyéni koalíciós szabadság* lényege abban áll, hogy mindenkinek joga van másokkal szervezeteket, illetve közösségeket létrehozni, ezekhez csatlakozni, tevékenységükben részt venni, és joga van e szervezetektől távol maradni. A *pozitív koalíciós szabadság* a tevékenységben megnyilvánuló, az alkotmányok által védett tevékenységre utal, amely a szervezet alakítását, az abba való belépést és az abban való tevékenységet öleli fel. A védelem a diszkrimináció tilalmát jelenti, amennyiben senkit nem érhet hátrányos megkülönböztetés azért, mert valamilyen koalícióhoz kíván csatlakozni, vagy annak tagja, illetve abban tevékenykedik. A pozitív koalíciós szabadság egyik jelentős szegmense az úgynevezett *preventív tilalmi klauzula*. Ez azt jelenti, hogy az egyéneknek mindennemű megkülönböztetés nélkül jogukban áll csatlakozni a maguk választotta szervezethez – előzetes jóváhagyás nélkül. A preventív tilalmi klauzula megnyilvánul még olyan értelemben is, hogy a jogrendnek a koalíciót – mint ilyet – *sui generis* jogi alakzatként kell elismernie és védelemben részesítenie.

A *negatív koalíciós szabadság* lényege egyrészt az, hogy mindenkinek joga van e szervezetektől távol maradni, illetve azokból kilépni, másrészt az, hogy önmagában a távolmaradás ténye miatt hátrányos megkülönböztetés senkit sem érhet.

Lényeges, hogy az egyéni koalíciós szabadság velejárója a diszkrimináció tilalma. E tilalom vonatkozik az államra, a mindenkori közhatalomra, amennyiben biztosítania kell a különböző magatartások egyenlő megítélését.

A *kollektív koalíciós szabadság* azt jelenti, hogy a koalíciókat megilleti az a jog, hogy külső befolyástól mentesen kidolgozzák szabályaikat, megválasszák képviselőiket, szervezzék ügyintézésüket, tevékenységüket, és meghatározzák programjukat. Ezért a hatóságoknak tartózkodniuk kell minden olyan magatartástól, ami a fentieket korlátozná. Ez a jog magát a koalíciót védi, ugyanis nemcsak a megalakulás élvez védelmet, hanem garanciát jelent egyes koalíciók összeolvadásához, valamint szétválásához. A kollektív koalíciós szabadságnak vonatkoznia kell a koalíció valamennyi – a korábbiakban ismertetett – ismérvére. Ebből következően a koalíció számára biztosítani kell a függetlenséget, a szabad célmeghatározást, a szervezeti rend szabad kialakítását, továbbá ebben a tekintetben is érvényesülnie kell a diszkrimináció tilalmának, amennyiben a közhatalom egyes koalíciókat nem preferálhat mások hátrányára.

A koalíciós szabadság egyben cselekvési szabadságot is jelent, amelynek jogi feltételeit meg kell teremteni. A koalíciók ugyanis csak abban az esetben képesek feladataik ellátására, amennyiben lehetőségük van a jogrend általános szabályai szerint működni. Ez egyben azt is jelenti, hogy részeseivé kell válniuk a jogügyleti rendnek is, azaz lényeges, hogy saját nevükben jogokat szerezhessenek, és kötelezettségek terheljék őket. Mindebből következően a koalícióknak a kitűzött céljaiknak megfelelően a magánjogi és közjogi jogviszonyok teljes körű alanyainak kell lenniük.

388. A koalíciók az *egyesület* jogi formájában tevékenykednek. A tradicionális munkajogi struktúrában két koalíció, nevezetesen a munkáltatói és a munkavállalói érdekképviselői szervek működnek. Az atipikus munkavégzési formák elterjedésével azonban – különösen a munkát végzők oldalán – számos olyan érdekvédelmi szervezet létesült, amelynek tagjai nem a hagyományos értelemben vett munkavállalók. Tipikusan ilyennek minősülnek a munkavállalókhoz hasonló jogállású személyek szervezetei, akik nem egy esetben a kollektív szerződések tartalmának megfelelő megállapodásokat kötnek a munka megrendelőivel. Ilyen megállapodások léteznek például Ausztriában.

A koalíciós szabadság elismerése a munkajogban nemcsak az érdekvédelem szempontjából lényeges, hanem a munkajog forrásai tekintetében is. Napjaink munkajogában egyre nagyobb jelentőséget kapnak a kontraktuális források, és ezek közül is a kollektív szerződés. Ezeket a megállapodásokat ugyanis a munkáltatói és a munkavállalói érdekképviselői szervek kötik egymással különböző szinteken. A kollektív szerződéseknek – mint jogforrásoknak – kiemelkedő szerepe van az EU munkajogában is. Számos munkajogi irányelv tartalmazza azt a megfogalmazást, hogy *megfelelő szintű* – azaz ágazati vagy országos hatáskörű – kollektív szerződés esetén az irányelv bizonyos rendelkezéseitől el lehet térni. Ez az adott munkajogi intézmény tekintetében bizonyos rugalmasságot biztosít, és egyben megteremti annak lehetőségét, hogy megközelítőleg egyenlő partnerek között legyen megállapodás.

A munkajogi koalíciók fontosságát jelzi az is, hogy megjelennek a munkajog nemzetközi szervezeteinek anyagaiban. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) Közgyűlése 1948. június 17-én megtartott 31. ülészakán fogadta el az egyesülési szabadság és a szervezkedési jog tárgyában hozott 87. *egyezményét*. Az egyezmény preambuluma kiemeli, hogy „a szólás- és egyesülési szabadság döntő fontosságú a tartós haladás érdekében”. Hangsúlyozza továbbá – az úgynevezett Philadelphiai Nyilatkozatra (1944) utalva –, hogy „az egyesülési szabadság elvének elismerése a munkakörülmények javításának és a béke megteremtésének egyik eszköze”. Az ILO 26. ülészakán kibocsátott *philadelphiai nyilatkozat* többek között rögzíti, hogy minden nemzetnek olyan folyamatos és együttes, nemzetközi erőfeszítéssel támogatott munkát kell folytatnia, amelyben a munkaadók és a munkavállalók képviselői egyenlő jogokat élveznek a kormányok képviselőivel, szabad vitában és demokratikus döntéssel munkálkodnak a közjó érdekében. Ennek megfelelően az ILO olyan programokat tart szükségesnek, amelyek biztosítják a kollektív szerződéshez való jog hatékony elismerését, a munkaadók és a munkavállalók együttműködését a gazdasági és a szociális intézkedések kidolgozása során.

Ebből következően az ILO 87. számú egyezményének 2. cikke alapján a munkavállalóknak és a munkaadóknak mindennemű megkülönböztetés nélkül – csupán az érintett szervezet szabályaitól függően – joguk van csatlakozni a maguk választotta szervezethez, előzetes jóváhagyás nélkül. A 3. cikk szerint e szervezeteknek joguk van alapszabályuk önálló kidolgozására, képviselőik szabad megválasztására, ügyintézésük és tevékenységük megszervezésére, valamint programjaik kialakítására. A hatóságoknak tartózkodniuk kell minden beavatkozástól, ami az előbbieken megfogalmazott jogokat korlátozná vagy annak legális gyakorlását gátolná. Lényeges továbbá, hogy a munkaadói és a munkavállalói szervezetek feloszlátását a közigazgatási hatóságok nem rendelhetik el. Az egyezmény 7. cikke nyomatékosítja, hogy e szervezetek tekintetében a jogi személyiség jogi státusának megszerzése (*the acquisition of legal personality*) nem függhet olyan kritériumoktól, amelyek az egyezményben rögzített koalíciós jogok korlátozását jelentenék.

Ezt az egyezményt egészíti ki az ILO 98. számú egyezménye, amely a szervezkedési jog és a kollektív tárgyalási jog elveinek alkalmazása tárgyában született meg 1949. július 1-jén. Az egyezmény értelmében a munkavállalók és a munkaadók szervezeteinek megfelelő védelemben kell részesülniük minden olyan beavatkozás ellen, amely megalakulásukat, tevékenységüket és igazgatásukat érinti. Ilyen jellegű beavatkozásnak minősül minden olyan intézkedés, amelynek célja, hogy a munkaadó munkavállalói szervezetet hozzon, illetve hozasson létre vagy ellenőrzése, pénzügyi befolyása alá vonjon ilyen szervezeteket. A koalíciók tevékenysége szempontjából lényeges, hogy az egyes országoknak saját feltételeikkel összhangban megfelelő intézkedéseket kell fogantatniuk a kollektív szerződésre vonatkozó önkéntes tárgyalási eljárások fejlesztése és minél szélesebb körben történő felhasználása érdekében a munkaadói és a munkavállalói szervezetek viszonylatában.

389. Az Mt. a munkajogi koalíciók közül a munkavállalói érdekvédelmi-érdekképviselői szervezeteket szabályozza az *A szakszervezet* cím alatt (Mt. XXI. fejezet). Mielőtt ezeket a rendelkezéseket elemeznénk – már a szakszervezetek fogalmi ismérveire való tekintettel –, indokolt áttekinteni a koalíciók mint egyesületek fogalmi ismérveit.

A koalíció már említett lényegi kritériuma az önkéntesség. Ennek előrebocsátása azért szükséges, mert az a közösség, amely nem a résztvevők önkéntességén alapul, nem

tekinthető koalíciónak még abban az esetben sem, ha egyébiránt a koalíció többi ismérének megfelel. Jellemző, hogy azokban az országokban, ahol a kollektív munkajog duális szerkezete alakult ki,⁵⁷⁴ az üzemi alkotmányjog karakterisztikus intézményét – az üzemi tanácsot – magától értetődő módon nem tekintik koalíciónak. Az üzemi tanács létrehozásának lehetőségét törvény biztosítja, és meghatározza rendeltetését, valamint jogait és kötelességeit. Törvény határozza meg kógens szabállyal az üzemi tanács tagjainak számát a munkavállalói létszámnak megfelelően. Az önkéntesség követelményéből következően az olyan szövetségek, egyesületek, kamarák stb., amelyek létrehozása direkt jogalkotói kényszeren alapul, illetve ennek hiányában is az állam befolyása egyértelműen kimutatható, nem minősülnek koalícióknak. Ez utóbbi hangsúlyozása azért lényeges, mert bizonyos politikai helyzetekben az állam igyekszik az önkéntesség látszatát keltve meghatározott szövetségeket, koalíciókat létrehozni, azonban a szövetségtől való távolmaradás olyan hátrányokkal jár vagy járhat együtt, amelyek *kényszerítik* az állampolgárokat, illetve azok szervezeteit a koalícióba való belépésre.

Az Alaptörvény VIII. cikk (2) bekezdésének értelmében mindenkinek joga van szervezeteket létrehozni, és joga van szervezetekhez csatlakozni. Az (5) bekezdés arról rendelkezik, hogy szakszervezetek és más érdekképviseleti szervezetek az egyesülési jog alapján szabadon alakulhatnak és tevékenykedhetnek. Az egyesülési jogról, a közhasznú jogállásról, valamint a civil szervezetek működéséről és támogatásáról szóló 2011. évi CLXXV. törvény (a továbbiakban: Civiltv.) 3. § (1) bekezdése hangsúlyozza, hogy az egyesülési jog mindenkit megillető alapvető szabadságjog, amely alapján mindenkinek joga van ahhoz, hogy másokkal szervezeteket, illetve közösségeket hozzon létre vagy azokhoz csatlakozzon. A (3) bekezdés értelmében az egyesülési jog gyakorlása nem sértheti az Alaptörvény C) cikk (2) bekezdését, nem valósíthat meg bűncselekményt vagy bűncselekmény elkövetésére való felhívást, valamint nem járhat mások jogainak és szabadságának sérelmével. Ebből következően az egyesülési jog alapján szervezet minden olyan tevékenység végzése céljából alapítható, amely összhangban áll az Alaptörvénnyel, és amelyet törvény nem tilt.

A Civiltv. 4. § (1) bekezdése értelmében az egyesület az egyesülési jog alapján létrehozott szervezet, amelynek különös formáira – a szövetségre, a pártra, a szakszervezetre, továbbá a külön törvény hatálya alá tartozó tevékenységet végző egyesületekre törvény az egyesületekre – vonatkozó rendelkezésektől eltérő szabályokat állapíthat meg. Az egyesület (különös formájú egyesület) nevében nem kell feltüntetni az egyesület típusára vagy formájára vonatkozó elnevezést; egyesület (különös formájú egyesület) létrehozható és működtethető olyan elnevezéssel is, amelyben a szövetség vagy az egyesülési jog gyakorlására utaló egyéb kifejezés szerepel.

390. Ezzel eljutottunk a koalíció következő fogalmi ismérévéhez, nevezetesen a *célhoz kötöttséghez*. Sem a munkaadói, sem a munkavállalói szervezeteknek nem lehet elsődleges célja gazdasági tevékenység folytatása. Azokat a szervezeteket, amelyek kifejezetten gazdasági célra jöttek létre, a Ptk. szabályozza. A kifejezetten gazdasági-vállalkozási céllal alakult szerveződések számos ponton hasonló fogalmi jegyeket mutatnak fel

⁵⁷⁴ A kollektív munkajog ún. duális szerkezete azt jelenti, hogy a szakszervezetek és az alapvetően hozzájuk kapcsolódó kollektív szerződések mellett kialakult a munkavállalói részvételi rendszerének a joga. Ennek német elnevezése a *Betriebsverfassung*, azaz az üzemi alkotmány. Lásd erről részletesen e munka 22. §-ában.

a társadalmi szervezetként megjelölt koalíciókkal. Így e szerveződések tipikus megjelenési formája – a gazdasági társaság – szintén az önkéntesség elve alapján létesül, így e társaságok köréből kiesik minden olyan személyegyesülés, amely közjogi kényszeren alapul, vagy közigazgatási feladat teljesítésére alakult. A gazdasági társaság az egyéb koalíciókhoz hasonlóan organizációs jellegű, a társaság tagjai végeredményben belső kapcsolatukban együttműködést szerveznek, kifelé azonban egységes érdekközösséggként jelennek meg. A gazdasági társaság ugyanakkor „üzletszerű közös gazdasági tevékenység folytatására” jön létre [Ptk. 3:88. § (1) bekezdés], amely nem jellemző az egyéb koalíciókra. A tárgyalat szerveződések ugyanis nem általában az állampolgárok szövetkezései, hanem a munkáltatói és munkavállalói pozícióban lévők szerveződései, azaz munkaadói és munkavállalói koalíciók.

A szakszervezetek (és a munkaadói szervezetek) nem minősülnek továbbá pártoknak. A pártok működéséről és gazdálkodásáról szóló 1989. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Ptv.) alapvetése értelmében a pártok társadalmi rendeltetése, hogy a népakarat kialakításához és kinyilvánításához, valamint a politikai életben való állampolgári részvételhez szervezeti kereteket nyújtsanak. Ennek megfelelően a pártok rendeltetése az állampolgárok politikai jogainak, valamint a társadalomban meglévő különböző érdekek és értékek demokratikus megjelenítésének és érvényesítésének az előmozdítása. A párt rendeltetése egyben meghatározza a párt tevékenységét, nevezetesen a pártpolitikai cselekedeteinek módját. A Ptv. 3. § (3) bekezdése szerint a bíróság az ügyészség indítványára – a párt egyesületként való további működésének érintetlenül hagyásával – megállapítja a párt működésének megszűnését, ha a párt egymást követő két általános országgyűlési képviselői választáson nem állít jelöltet. E rendelkezéssel összefüggésben az Alkotmánybíróság helyesen állapította meg, hogy a Ptv. az országgyűlési jelöltállítási kötelezettség teljesítését a pártként működés egyik kötelező feltételeként, mellőzhetetlen ismérveként jelöli meg [53/1996. (XI. 22.) AB határozat]. Az Alkotmánybíróság párhuzamos indokolásában a pártfogalom *differentia specificája* még karakterisztikusabban jelenik meg, mivel rögzíti, hogy az ismertetett kritérium „nem csupán nem ellentétes az Alkotmánnyal, hanem lényegét, a pártok országgyűlési szerepét illetően egyenesen az Alkotmányból következő fogalmi elem; az egyetlen olyan alkotmányi fogalmi ismérv, amely a pártot más társadalmi szervezetektől megkülönbözteti” [53/1996. (XI. 22.) AB határozat; 1/2006. Közigazgatási jogegységi határozat].

Az Mt. 270. § (2) bekezdésének a) pontja értelmében „e törvény alkalmazásában” szakszervezet a munkavállalók minden olyan szervezete, amelynek elsődleges célja a munkavállalók munkaviszonnyal kapcsolatos érdekeinek előmozdítása és megvédése. Ehhez hozzátehetjük, hogy amennyiben az adott szervezetnek ez a rendeltetése, elnevezésétől függetlenül szakszervezetnek minősül, és ennek megfelelően vehető nyilvántartásba. Ezzel összefüggésben utalnunk kell a Civiltv. 4. § (1) bekezdésének megváltozott szövegére, amely szerint a különös formában működő egyesület, így a szakszervezet elnevezésének nem kell tartalmaznia a különös forma megnevezését, azaz a szakszervezetként tevékenykedő szervezet nevében nem kell szerepelnie a *szakszervezet* megnevezésnek. A korábbi Mt. alapján sem az érdekképviselői szervezetek elnevezése volt a döntő, hanem a szervezetek alapszabályában megjelölt elsődleges cél volt az alapvető minősítési szempont. Ennek megfelelően a Legfelsőbb Bíróság már a BH1992. 499. ítéletében rögzítette, hogy szakszervezeten (érdekképviselői szervezeten) nemcsak a szakszervezetet, hanem az egyéb elnevezésű olyan munkavállalói érdekképviselői szervezetet is érteni kell, amelynek célja

a munkavállalók érdekeinek előmozdítása és védelme. A Legfelsőbb Bíróság ebben a határozatában utalt a Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogokról szóló, 1966. december 16-i nemzetközi egyezségokmányra – amelyet az 1976. évi 9. törvényerejű rendelet erősített meg és hirdetett ki, és amely 8. cikkének 1. pontjában rendelkezik a szakszervezeti szabadságról. A jogalkalmazó hivatkozott továbbá az 1948. évi 87. ILO egyezmény 10. cikkére, amelynek értelmében a munkavállalói érdekképviselői szervezeten (szakszervezeten) a munkavállalók minden olyan szervezetét érteni kell, „amelynek célja a munkavállalók [...] érdekeinek előmozdítása és védelme”.

391. A korábbi szabályozás értelmében a munkavállalók által létrehozott koalíció társadalmi szervezet volt. Ennek megfelelően alapításához az volt szükséges, hogy legalább 10 alapító tag a szervezet megalakítását kimondja, alapszabályát megállapítsa, ügyintéző és képviselői szerveit megválassza. A Civiltv. 1. §-a szerint a törvény hatálya a Ptk. alapján létrehozott egyesületekre is kiterjed. A Civiltv. 2. § 6. pontja értelmében *civil szervezet* a Magyarországon nyilvántartásba vett egyesület is. Nem minősül civil szervezetnek azonban a párt, a szakszervezet és a kölcsönös biztosító egyesület. Ugyanakkor a szakszervezetre a Ptk. egyesületekre vonatkozó szabályait is megfelelően alkalmazni kell. Az egyesületekre vonatkozó részletszabályokat a Ptk. 3:63–3:87. §-ai tartalmazzák. A Ptk. 3:63. § (1) bekezdése értelmében az egyesület a tagok közös, tartós, alapszabályban meghatározott céljának folyamatos megvalósítására létesített, nyilvántartott tagsággal rendelkező szervezet. Az egyesület jogi személy.

A Ptk. 3:64. § a korábbi szabályozáshoz hasonlóan rögzíti az egyesület alapításának feltételeit. Ennek értelmében egy szakszervezet alapításához az szükséges, hogy legalább 10 alapító tag a megalakítását kimondja, alapszabályát elfogadja. A bírósági bejegyzés feltétele az alapszabály elfogadása, valamint a vezető tisztségviselők megválasztása. Az egyesület megalapítását követően kérni kell annak nyilvántartásba vételét, amely nem tagadható meg, ha az egyesület alapszabályában foglalt célok és tevékenységek nem ellentétesek az Alaptörvénnyel, és alapítói eleget tettek a törvényben előírt követelményeknek. Ez az utóbbi mondat kifejezi a már említett úgynevezett *negatív preventív tilalmi klauzula* egyik tartalmi elemét. Nevezetesen a vonatkozó törvényben meghatározott minimális feltételeken túl nem lehet többletfeltételeket meghatározni a bejegyzéshez. A Ptk. 3:71. §-a rendelkezik a szakszervezet alapszabályáról, a tagok jogairól, a szakszervezet ügyintéző és képviselői szervének tagjáról, továbbá a tagok perindítási jogáról az egyesület szervei által hozott jog- vagy alapszabálysértő határozattal szemben. A Ptk. 3:72. §-a szabályozza a szakszervezet legfőbb szervének működését és hatáskörét; míg a Ptk. 3:83–3:87. §-ai az egyesület megszűnésére vonatkozó rendelkezéseket tartalmazzák.

Ezek a szabályok egyben azt is jelentik, hogy az úgynevezett *ad hoc koalíciók*, amelyek ezekkel a feltételekkel nem rendelkeznek, nem minősülnek egyesületnek, így szakszervezetnek sem. Másképpen fogalmazva nem minősül egyesületnek a természetes személyek egyesülési jog alapján létrehozott olyan közössége, amely működése nem rendszeres, vagy nincs nyilvántartott tagsága vagy az egyesületre vonatkozó rendelkezésekben meghatározott szervezete. Ez azért lényeges, mert a hazai szabályozás meghatározott jogokat, illetve képességeket (például kollektív szerződéskötési képességet) csak a szakszervezetek számára biztosít.

A Legfelsőbb Bíróság BH2011. 261. ítélete kimondta, hogy a bírósági nyilvántartásba vételnek a szakszervezet jogi személyisége keletkezése szempontjából jelentősége van. Rögzítette

továbbá, hogy kollektív szerződés megkötésének feltétele a szakszervezet nyilvántartásba vétele. Kollektív szerződés megkötésére kizárólag akkor van lehetőség, ha a szerződést kötő felek mint jogalanyok léteznek, azaz a szakszervezetet a bíróság már bejegyezte.

A munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet

392. Az Mt. 270. § (2) bekezdés *b)* pontja értelmében a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet az, amelyik alapszabálya szerint a munkáltatónál képviseletére jogosult szervet működtet, vagy tisztségviselővel rendelkezik. E rendelkezés tartalma alapvetően a magyar szabályozás szemléletében értékelhető. Az Mt. ugyanis arról rendelkezik, hogy a szakszervezeti jogok nem általában *a szakszervezetet* mint általános munkavállalói érdekképviselői szervezetet illetik meg, hanem *a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezetet*. Ez a fogalom egyben azt is jelenti, hogy a magyar szabályozás azt feltételezi, hogy a szakszervezeti tevékenység alapvetően a munkáltató szervezeti keretei között zajlik. Ennek megfelelően erre a szintre telepíti a szakszervezeti jogok egy jelentős részét.

A szakszervezetek munkahelyi szintű működésének preferálása, illetve a szakszervezetek munkaszervezeti jelenléte egyáltalán nem magától értetődő. Így például a német *Grundgesetz* (Alaptörvény) 9. § (3) bekezdése csupán annyit mond, hogy a munka- és gazdasági feltételek megvédése és javítása érdekében mindenkinek és minden szakmához tartozónak joga van másokkal együtt szervezeteket létrehozni. Az olyan megállapodás, amely ezt a jogot kiiktatná vagy korlátozná, érvénytelen, és az erre irányuló intézkedések jogellenesek. A probléma egyébiránt 1965-től datálódik, amikor lezajlott a szakszervezeti tagtoborzásról (*Mitgliederwerbung*) szóló vita. A Szövetségi Alkotmánybíróság a szakszervezetnek ezt a tevékenységét *a dolog természetéből* levezetve olyannak minősítette, amelynek gyakorlása bizonyos körülmények között elengedhetetlen a munkahelyeken. Ez a tevékenység azonban csak a munka megkezdése előtt, illetve annak befejezése után, valamint a munkaközi szünetekben illeti meg a szakszervezeteket. Találunk azonban ezzel ellentétes döntést is, nevezetesen a szakszervezeti propagandával összefüggésben, amennyiben a Szövetségi Munkaügyi Bíróság arra az álláspontra jutott, hogy a szakszervezet rendelkezésére álló egyéb eszközök birtokában (például posta, sajtó) nem indokolt a munkahelyen belüli ilyen jellegű tevékenység tűrése a munkáltató által. A szakszervezeti tevékenység munkahelyhez való kötöttsége szerinti differenciálás elsősorban azokban az országokban kapott nagyobb szerepet, ahol a munkavállalók képviselője megosztlik a szakszervezetek és az üzemi tanácsok között.

Az Mt. idézett meghatározása tartalmában nem különbözik a korábbi Mt. hasonló tárgyú rendelkezésétől. Ezzel összefüggésben a Legfelsőbb Bíróság EBH2009. 2072. ítéletében felhívta a figyelmet arra, hogy a szakszervezeti jogosultságok gyakorlása szempontjából az alapszervezet bizonyított működése mellett nincs jelentősége, hogy az alapszervezet létrejötté minden részletében megfelelt-e az alapszabályban foglaltaknak. A hivatkozott rendelkezés felveti azt a kérdést, hogy mit jelent ebben a kontextusban az *alapszabály* kifejezés. Az alapszabály magának a szakszervezetnek mint jogi személynek az egyik legfontosabb státútumát jelenti, amelyben meg kell határozni, hogy az adott szakszervezetnek (egyesületnek) mely munkáltatónál van a szakszervezet képviseletére jogosult szerve vagy tisztségviselője. Ami

általában a képviseletet illeti, a szervnek vagy a tisztségviselőnek olyan felhatalmazással kell rendelkeznie, amely által a szakszervezet nevében és helyett képes eljárni.

A rendelkezés szövege szervet és tisztségviselőt említ. Ez utóbbi más megfogalmazásban az úgynevezett *természetes személy szerv*. Lényeges, hogy a tisztségviselő a képviseletre való felhatalmazása alapján nem azonos jogállású, mint a szakszervezeti tag. Ez a megkülönböztetés az Mt. 275. §-a miatt jelentős. E szabály értelmében ugyanis a szakszervezet képviseletében eljáró, munkaviszonyban nem álló személy, ha a szakszervezetnek a munkáltatóval munkaviszonyban álló tagja van, a munkáltató területére beléphet. A belépés és a munkahelyen való tartózkodás során a munkáltató működési rendjére vonatkozó szabályokat meg kell tartani. A szakszervezet képviseletében eljáró személy belépésének tehát nem feltétele az adott munkáltatóval munkajogviszony létesítése, illetve munkajogviszony fennállása. A korábbi megfogalmazás szerint az erre jogosult személy a szakszervezet érdekében eljáró személy volt, aki akár a szakszervezethez tartozó külső személy (például *magasabb szakszervezeti szerv* tisztségviselője) is lehetett. Ebből következően a munkáltató önmagában a munkajogviszony hiányára való tekintettel nem tagadhatja meg a területére való belépést.

A munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet jogai

393. A korábbiakban említettük, hogy a munkajogi koalíciónak (is) az egyik tartalmi eleme az önkéntesség. Ez fejeződik ki az Mt. 271. § tartalmában. Az (1) bekezdés értelmében a munkáltató nem követelheti, hogy a munkavállaló szakszervezethez való tartozásáról nyilatkozzék. Ez a rendelkezés összhangban van az Mt. 10. § (1) bekezdésével, amennyiben a munkavállalótól csak olyan nyilatkozat megtétele vagy adat közlése kérhető, amely személyiségi jogát nem sérti, és a munkaviszony létesítése, teljesítése vagy megszűnése szempontjából lényeges. A koalícióhoz tartozás vagy az attól való távolmaradás a munkavállaló több alapjogát is érinti. Közvetlenül az egyesüléshez való jogot, közvetetten a véleménynyilvánításhoz való jogot. Amennyiben ezek az alapjogokat indokolatlanul korlátozzák, a munkavállaló személyiségi joga, végeredményben emberi méltósága sérül. A (2) bekezdés tartalma érinti az úgynevezett *closed shop* intézményét. Ez az intézmény az angolszász jogrendszerben alakult ki. Lényege úgy fogalmazható meg, hogy a munkavállaló csak abban az esetben létesíthet munkajogviszonyt, ha rendelkezik érvényes szakszervezeti tagsággal, vagy ha elfogadja az érintett szakszervezet által küldött belépési nyilatkozatot. A *closed shop* eredetileg a nem szervezett munkavállalók számára jelentett védelmet a munkaadói hatalom ellen. A *closed shop* több formában funkcionált. Így létezett az úgynevezett *pre-entry closed shop*, amelynél a szakszervezeti tagság a munkajogviszony létesítésének feltétele volt, és – elsősorban az USA-ban – a *post-entry closed shop*, amelynél kötelező volt a szakszervezetbe való belépés a munkajogviszony létesítését követően. Az intézmény funkciója az évek folyamán jelentősen megváltozott. Csakhamar bebizonyosodott, hogy az intézmény a munkaadói hatalommal szembeni szervezett védelem eszközéből a munkaerőpiac egyik jelentős szakszervezeti kontrolljává vált, amely számos gazdasági és jogi aggályt vetett fel. Ennek következtében mind Nagy-Britanniában, mind az USA-ban törekedtek felszámolására. A *closed shop* lényege az *union membership agreement*. Ez a megállapodás egyrészt a munkáltató, másrészt egy vagy több független szakszervezet között jön létre,

meghatározott olyan besorolású munkavállalókra, akik tagjai vagy tagjaivá válnak annak a szakszervezetnek, illetve szakszervezeteknek, amelyek részesei e megállapodásnak.

Ebbe a körbe tartozik végezetül az Mt. 271. § (4) bekezdése, amely értelmében nem lehet jogosultságot vagy juttatást valamely szakszervezethez való tartozástól vagy az attól való távolmaradástól függővé tenni.

394. A szakszervezetet megilleti a tájékoztatáshoz való jog, valamint a *tájékoztatás* joga. Az Mt. 272. § (4) bekezdése arról rendelkezik, hogy a szakszervezet a munkáltatótól a munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatban tájékoztatást kérhet. A szöveg a *munkavállaló* kifejezést használja. Ez a szó ebben a kontextusban jóval szélesebb, mint a *tag* kifejezés. A két kifejezés közötti különbség élesebben jelentkezik a szakszervezetek képviseleti jogának meghatározásánál. Ezzel összefüggésben ismét utalunk az Mt. 270. § (2) bekezdésének *a)* pontjára, amely szerint „e törvény alkalmazásában” szakszervezet a munkavállalók minden olyan szervezete, amelynek elsődleges célja a munkavállalók munkaviszonnyal kapcsolatos érdekeinek előmozdítása és megvédése. Ez a szabály a szakszervezeti tevékenység célhoz kötöttségét határozza meg, más megfogalmazásban ez a rendelkezés fejezi ki a szakszervezet általános érdekképviseleti és érdekvédelmi jogát. Ehhez a rendelkezéshez kapcsolódik az Mt. 272. § (6) bekezdése. Ettől el kell különíteni az Mt. 272. § (7) bekezdésében szabályozott konkrét, illetve jogi képviselet jogát. Ezt az intézményt az alábbiakban tárgyaljuk.

Ami a szakszervezet tájékoztatáshoz való jogát illeti, fontos annak tisztázása, hogy valójában mit jelent a munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdeke. Ezzel kapcsolatban először az Mt. általános rendelkezései között található általános magatartási követelményekre hívjuk fel a figyelmet. A 6. § (2) bekezdése szerint a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség elvének megfelelően kell eljárni, továbbá kölcsönösen együtt kell működni, és nem lehet olyan magatartást tanúsítani, amely a másik fél jogát, jogos érdekét sérti. A (4) bekezdés rögzíti, hogy az Mt. hatálya alá tartozók kötelesek egymást minden olyan tényről, adatról, körülményről vagy ezek változásáról tájékoztatni, amely a munkaviszony létesítése, valamint az e törvényben meghatározott jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése szempontjából lényeges. Ezek a szabályok azonban csak általános támpontul szolgálnak a munkáltatói tájékoztatás tárgyát illetően. Ennek meghatározásához közelebb vihet az Mt. 264. § (2) bekezdése, amely a munkáltatónak az üzemi tanáccsal szemben fennálló véleménykérelmi kötelezettségét szabályozza. Hangsúlyozzuk, hogy a tájékoztatáshoz való jog és a véleményezési jog nem azonos minőségű, azonban a 264. §-ban található felsorolás megfelelő a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos érdekei tárgyának meghatározásához. Végezetül indokolt a kollektív szerződés kötelmi részében a munkáltatónak és a szakszervezetnek, szakszervezeteknek megállapodniuk a munkáltatói tájékoztatás tárgyában.

További kérdés, hogy a szakszervezet e joga milyen köteleességet jelent a munkáltató számára. Az Mt. kifejezetten nem kötelezi a munkáltatót a tájékoztatás megadására, azonban ez – álláspontunk szerint – következik a fentebb hivatkozott szabályokból. A tájékoztatás elmaradását illető jogkövetkezmények tekintetében hivatkozunk az Mt. 285. § (1) bekezdésére, amely értelmében a munkavállaló és a munkáltató a munkaviszonyból vagy az e törvényből származó, a szakszervezet, az üzemi tanács az e törvényből vagy kollektív szerződésből vagy üzemi megállapodásból származó igényét bíróság előtt érvényesítheti. A vita tárgyát

illetően azonban célravezetőbb az Mt. 291–293. §-ai által adott lehetőségek igénybevétele, amelyek a kollektív munkaügyi vita feloldásáról rendelkeznek.

395. A szakszervezet jogosult a munkavállalókat a munkaügyi kapcsolatokkal és a munkaviszonnyal összefüggő kérdésekben tájékoztatni. A munkaügyi kapcsolatok kifejezés átfogó kategória, amennyiben magában foglalja a munkáltató, a munkáltatói szövetségek, valamint a különböző szintű munkavállalói érdekképviselői szervek (szakszervezetek) és az üzemi tanácsok közötti valamennyi tárgyalást, megállapodást. Ez a jog a szakszervezetet nemcsak tagjai, hanem valamennyi munkavállaló tekintetében megilleti. Az Mt.-nek ez a rendelkezése a korábbiakhoz képest szűkítést jelent. Az 1992-es Mt. 19. § (2) bekezdése szerint a szakszervezet a munkavállalókat anyagi, szociális és kulturális, valamint élet- és munkakörülményeiket érintő jogaikról és kötelezettségeikről tájékoztathatta. Ehhez a szabályhoz kapcsolódik az Mt. 272. § (3) bekezdése, amelynek értelmében a munkáltató – a szakszervezettel egyeztetve – biztosítja annak lehetőségét, hogy a szakszervezet a tevékenységével kapcsolatos tájékoztatást a munkáltatónál közzétegye. Ezt a jogot az Mt. a munkáltató kötelezettségeként fogalmazza meg. A munkáltatót ez a kötelezettség a szakszervezettel történő egyeztetés eredményeként köti. A szakszervezetnek tekintettel kell lennie a munkáltató jogos érdekeire és működési rendjére. A propaganda általános tartalmi korlátját jelenti, hogy a felhívásoknak a szakszervezet tevékenységi körével összefüggésben kell lenniük. Ebből a tartalmi követelményből adódik, hogy a szakszervezet öncélúan nem fogalmazhat meg és nem tehet közzé olyan felhívást, amely a munkáltató gazdasági, üzleti, üzemi, illetve hivatali titokkörét sértené vagy egyébként hátrányos megítéléséhez vezetne. Amennyiben tehát a szakszervezet a tevékenységéről kívánja tájékoztatni a munkavállalókat, akár tagtoborzás céljával, akkor a munkáltató ehhez köteles tevőlegesen segítséget nyújtani, például a közzétételhez szükséges eszköz – belső levelezőrendszer – rendelkezésre bocsátásával.

Ezzel összefüggésben indokolt hivatkozni a Legfelsőbb Bíróság azon döntésére (EBH2011. 9.263.), amelynek értelmében a szakszervezet a tájékoztatásra irányuló jogát rendeltetésének megfelelően, az együttműködési kötelezettségének eleget téve, nem csak a szolgáltatelljesítési időn kívül (azaz munkaidőn kívül, másképpen fogalmazva a munkavállaló szabad idejében) gyakorolhatja.

396. Az Mt. 272. § (5) bekezdése arról rendelkezik, hogy a szakszervezet jogosult a munkáltatói intézkedéssel (döntéssel) vagy annak tervezetével kapcsolatos *véleményét a munkáltatóval közölni*, ezzel összefüggésben *konzultációt kezdeményezni*. A korábbi Mt. értelmében a munkáltató köteles volt döntése előtt a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezettel véleményeztetni a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések tervezetét. Ilyen intézkedésnek számítottak különösen a munkáltató átszervezésére, átalakítására, szervezeti egység önálló szervezetté alakulására, privatizálására, korszerűsítésére vonatkozó elképzelések. A munkáltató köteles volt a tervezetet megküldeni, majd a szakszervezet 15 napon belül közölte álláspontját a munkáltatóval. Ez egy rendkívül erős jog volt (korabeli nem hivatalos elnevezése szerint: vétójog) a szakszervezet számára, mert a munkáltató mulasztása esetén a döntése, intézkedése érvénytelen volt. A szabályozás ugyanakkor pontatlan volt, és ennek következtében bizonytalanságot okozott a gyakorlatban. Vitatott volt egyrészt, hogy pontosan miről kell a munkáltatónak tájékoztatnia a szakszervezetet. A szabályozásból nem derült ki továbbá, hogy a munkáltatónak

mikor, milyen mélységben, részletességgel, hány alkalommal kell tájékoztatást nyújtania a szakszervezet részére. Az eljárási szabályok sem voltak megfelelően kidolgozottak, hiszen a munkáltató döntéseinek súlya kihathatott a vállalkozás egészére.

Az Mt. hivatkozott rendelkezése nem azonos a munkáltató korábban rögzített véleménykérési köteletségével. A szakszervezet ugyanis bármilyen munkáltatói intézkedéssel (döntéssel) vagy annak tervezetével kapcsolatosan közölheti véleményét a munkáltatóval. A munkáltatónak azonban semmilyen kötelezettsége nincs, tehát nem köteles a szakszervezet véleményét figyelembe venni, és semmilyen tárgykörben sem köteles kikérni a szakszervezet véleményét.

Az Mt. 272. § (5) bekezdésének második fordulata – a konzultáció kezdeményezésének joga – jóval erősebb jog, mint a véleményezési jog, és köteleességeket indukál a munkáltató részére. Következik mindez az Mt. 233. §-ából, amely az Mt. Harmadik Részében, az *A munkaügyi kapcsolatok* cím alatt, az *Általános rendelkezések* körében található. Az itt található rendelkezések az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról szóló, 2002. március 11-i 2002/14/EK irányelv (a továbbiakban: keretirányelv) szabályainak a hazai jogba történő átültetését szolgálja. A keretirányelv 1. cikk (1) bekezdése tartalmazza az EU-szabályozás célját. Ennek értelmében a keretirányelv célja a Közösségen belüli vállalkozások vagy üzemek munkavállalóinak tájékoztatására és a velük folytatott konzultációra vonatkozó minimumkövetelményeket meghatározó általános keret létrehozása. A 2. cikk g) pontja értelmében konzultáció a munkavállalók képviselői és a munkaadók közötti eszmecsere és párbeszéd. A keretirányelv arra vonatkozóan is tartalmaz rendelkezéseket, hogy mi legyen a konzultáció tárgya, és arról is, hogy milyen módon és időben kell a konzultációnak megtörténnie. Ez utóbbival kapcsolatban kiemelendő, hogy a konzultációt a célnak megfelelő időben, módon és tartalommal kell lefolytatni. A konzultációt az adott témától függően a munkáltató vezetősége és az érdekképviselő képviselője között a megfelelő szinten kell lefolytatni. A konzultációnak olyan módon kell zajlania, hogy a munkavállalók képviselőinek lehetőségük legyen a munkaadóval találkozni, az általuk kialakított bármilyen véleményre választ kapni, illetve e válasz okait megismerni.

A hivatkozott szövegből kiolvashatóan a tagállamoknak viszonylag széles mozgástere volt a keretirányelv átültetésénél. Az Mt. 233. § (1) bekezdés b) pontja értelmében konzultáció a munkáltató és az üzemi tanács vagy a szakszervezet közötti véleménycsere, párbeszéd. A (2) bekezdés rögzíti, hogy a konzultációt a megállapodás érdekében, a kezdeményezésben megjelölt célnak megfelelően oly módon kell lefolytatni, hogy biztosított legyen a felek megfelelő képviselete, a közvetlen, személyes véleménycsere és az érdemi tárgyalás. A szakszervezeti jog erőssége szempontjából a (3) bekezdés tartalma lényeges. Ennek értelmében a folyamatban lévő konzultáció tartama alatt, de – hosszabb határidőt tartalmazó eltérő megállapodás hiányában – legfeljebb a kezdeményezés időpontjától számított hét napig a munkáltató a tervezett intézkedését nem hajthatja végre. Megállapodás hiányában a munkáltató a határidő lejártakor a konzultációt befejezi. A konzultációs jog hatékonyságát lényegesen erősíti az, hogy az Mt. 289. § a konzultációra vonatkozó szabályok megszegésének esetére meghatározza a jogkövetkezményeket. A munkáltató, az üzemi tanács vagy a szakszervezet a konzultációra vonatkozó szabályok megszegése miatt 5 napon belül bírósághoz fordulhat. A vita gyors lezárása érdekében a törvény igen szoros határidőket rögzít. A bíróság 15 napon belül, nemperes eljárásban határoz. A határozat ellen a közléstől számított 5 napon belül fellebbezésnek van helye. A másodfokú bíróság is köteles 15 napon belül döntést hozni.

Végezetül utalunk az Mt. 234. § (1) bekezdésében foglaltakra, amely a keretirányelv 6. cikkében foglalt bizalmas információk kezelésének felel meg. Az Mt. arról rendelkezik, hogy a munkáltató nem köteles tájékoztatást adni vagy konzultációt folytatni, ha ez olyan tény, információ, megoldás vagy adat nyilvánosságra kerülésével járhat, amely a munkáltató jogos gazdasági érdekeit vagy működését veszélyeztetné.

397. A szakszervezet képviseleti joga többirányú, és egymástól eltérő jogi minősítést igényel. Az Mt. 272. § (6) bekezdése szerint a szakszervezet joga, hogy a munkavállalókat a munkáltatóval vagy ennek érdekképviseleti szervezetével szemben anyagi, szociális, valamint élet- és munkakörülményeiket érintő jogaikkal és kötelezettségeikkel kapcsolatban képviselje. Ezt a jogot – a korábbiakban kifejtettekre utalva – nevezzük a szakszervezetek rendeltetésével összefüggő általános érdekképviseleti, illetve érdekvédelmi jogának. A (7) bekezdés szerint a szakszervezet jogosult a tagját – meghatalmazás alapján – gazdasági és szociális érdekeinek védelme céljából bíróság, hatóság és egyéb szervek előtt képviselni. A (7) bekezdés szövege több pontban is különbözik a (6) bekezdés megfogalmazásától. A (7) bekezdés a szakszervezetek jogi képviseleti jogáról rendelkezik, amely a szakszervezetet csak tagjai tekintetében illeti meg. Lényeges továbbá, hogy a szakszervezet részéről eljáró képviselőnek rendelkeznie kell mindazon képességekkel, amelyeket a megfelelő eljárási törvény a jogi képviselet tekintetében meghatároz. Ez a képviselet az ügyek tárgya tekintetében nem korlátlan – azaz nem általános jogi képviselet –, hanem csak a munkavállalók gazdasági és szociális jogait, érdekeit érintő ügyekre terjed ki.

Ezt a képviseletet a szakszervezet részéről eljáró személy csak meghatalmazás alapján láthatja el. A polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény 514. § (3) bekezdése szerint saját tagjainak munkaügyi perében meghatalmazottként eljárhat a munkavállalói érdekképviseleti szervezet. A PK 147. számú állásfoglalás értelmében a szakszervezeti tagnak a szakszervezet részére adott meghatalmazását is írásba kell foglalni.

398. A szakszervezet – a munkáltatóval történt megállapodás szerint – jogosult arra, hogy munkaidő után vagy munkaidőben *a munkáltató helyiségeit érdekképviseleti tevékenysége céljából használhassa*. Ennek feltételeiről és módjáról a szakszervezetnek és a munkáltatónak meg kell állapodnia egymással. A megállapodásban ajánlatos rögzíteni a használat idejét, rendszerességét és az ellentételezést. A megállapodás lehet formális, de az is elképzelhető, hogy a felek a Ptk. szabályai szerint bérleti szerződést kötnek. Abban az esetben, ha a felek nem tudnak megállapodni, kollektív munkaügyi vita keletkezik. Ennek azonban sajátosságát az adja, hogy a szakszervezetnek joga van a munkáltató helyiségeinek használatára érdekképviseleti tevékenységének ellátása céljából. Kérdés, hogy a munkáltatónak kötelessége-e a szerződést megkötni, vagy csak tárgyalási kötelezettség terheli. Az Mt. nem rendelkezik a munkáltató szerződéskötési köteleességéről. Álláspontunk szerint ilyen kötelezettség nem terheli a munkáltatót. Előfordulhat ugyanis, hogy a munkáltató nincs abban a helyzetben, hogy a szakszervezet említett jogának eleget tegyen. A munkáltató ezért a szakszervezet megállapodásra vonatkozó ajánlatát visszautasíthatja, de csak abban az esetben, ha a megállapodás megkötése összeegyeztethetetlen a működési rendjével, vagy egyébként rá nézve aránytalan terhet jelentene. Abban az esetben, ha a felek nem tudnak megállapodni, az Mt. 291. §-a értelmében egyeztetőbizottságot alakíthatnak, ez azonban nem kötelező.

399. Az Mt. 272. § (9) egy különös munkáltatói kötelezettséget fogalmaz meg: a munkáltató a szakszervezeti tagdíj levonásáért és a szakszervezet részére történő átutalásáért ellenértéket nem követelhet. E szabály elemzésével összefüggésben utalni kell a szakszervezeti *tagdíj* levonási mechanizmusának történeti előzményeire. A rendszerváltás előtti időszakban, az akkori társadalmi viszonyok között szinte magától értetődő volt a szakszervezetek politikai töltésű szerepe a munkahelyeken belül. Az úgynevezett vállalati négyeszőg egyik eleme volt a párt és a KISZ helyi szervezetei mellett. A szakszervezetek különleges jogállását az 1967. évi II. törvény (Mt.) szabályozta. Ebből következően természetes volt, hogy a szakszervezeti tagdíj levonásának adminisztrációja a munkáltató feladatai közé tartozott.

Ezt a helyzetet mentette át – hosszas vitát követően – a munkavállalói érdekképviselési tagdíjfizetés önkéntességéről szóló 1991. évi XXIX. törvény. A törvény preambuluma szerint az egyesülési szabadság állampolgári jogának védelme érdekében kellett erről a kérdésről rendelkezni. A törvény indokolása utal az előzményekre. E szerint a SZOT (Szakszervezetek Országos Tanácsa) 1987. november 27-én határozatot hozott a szakszervezeti tagdíjfizetés 1988. január 1-jétől érvényesülő rendjéről. Így a korábbi tagbélyegek vásárlása helyett a legáltalánosabb tagdíjbeszedési módként bevezette, hogy a tag írásbeli meghatalmazása alapján a szakszervezeti tagdíját a munkáltató a bérjegyzéken tüntesse fel, és azt a szakszervezetnek utalja át. Ez a határozat tartalmilag kötelezettséget állapított meg a munkáltatók terhére, mivel csak azzal a lehetőséggel számolt, hogy esetleg a munkáltató a megbízást objektív okokból nem tudja vállalni, és ebből következően szóba sem került a szövegben az, hogy ezt a kötelezettséget egyszerűen nem kívánja teljesíteni. A tagdíj levonásának alapjául e törvény meghozataláig ez a jogszabálynak nem minősülő határozat szolgált.

Időközben megváltozott a pénzügyi környezet, többek között a személyi jövedelemadó intézményének bevezetésével. A magánszemélyek jövedelemadójáról szóló 1989. évi XLV. törvény 34. § (1) bekezdésének az 1990. évi CII. törvény 17. §-ával megállapított *d)* pontja szerint a személyi jövedelemadó alapjának megállapításakor levonható „a munkavállalói érdekképviselőt ellátó szervezet részére az adóévben befizetett (levont) tagdíjnak a havi 300 Ft-ot meg nem haladó része”. Ha a tagdíjat nem a bérszámfejtésen keresztül számolták el, akkor azoknak a munkavállalóknak, akik a kedvezményt igénybe kívánják venni, de egyéb okból nem kellett volna adóbevallást készíteniük, kizárólag e kedvezményért kellett ezt megtenniük. Ebben az értelemben a tagdíj levonása a munkavállaló érdekében is állt, és nem csak az érdekképviselők bevételeinek adott nagyobb biztonságot.

Mivel jogszabály hiányában az említett SZOT-határozat rendezte csak ezt a kérdést, ennek értelmezése és az ez alapján kialakult levonási gyakorlat nem volt egységes abban, hogy a határozat irányadó-e valamennyi – akár a SZOT-tól függetlenül létrejött – érdekképviselési szerv tekintetében is. Az indoklás hangsúlyozza, hogy a törvény biztosítani kívánja az önkéntességet és az esélyegyenlőséget. A munkavállaló maga döntheti el, hogy a tagdíját le kívánja-e vonatni, vagy közvetlenül fizeti be az érdekképviselőnek. A törvény választási lehetőséget biztosít a munkáltatónak is: vállalja-e, vagy sem a tagdíj levonását és átutalását. Ha azonban vállalta, akkor az esélyegyenlőség érdekében nem tehet megkülönböztetést sem a munkavállalói, sem – rajtuk keresztül közvetve – az érdekképviselők között. Az 1991. évi XXIX. törvény 1. §-a szerint: „A munkáltató a munkavállalók munkabéréből a szakszervezeti vagy egyéb érdekképviselési tagdíjat (a továbbiakban: tagdíjat) a munkavállaló írásbeli kérelmére köteles levonni, és a munkavállaló által megjelölt szakszervezet vagy egyéb munkavállalói érdekképviselő (a továbbiakban: érdekképviselő) javára köteles a kérelemben

meghatározott összeget átutalni.” A törvény 2. §-a kiemeli, hogy a munkáltatót a tagdíjlevonással összefüggésben felmerült feladatok ellátásáért díjazás nem illeti meg.

Az Mt. 272. § (9) bekezdése más megfogalmazásban ezt a tételt tartja fenn. Lényeges, hogy a tagdíj munkabérből való levonása a gyakorlatban a szakszervezeti taglétszám igazolásának egyik módszere. Mindenesetre az változatlanul igaz, hogy a tagdíjlevonás a munkáltató számára bizonyos terhet jelent, jelenthet. A hatályos Mt. előkészítése során a munkáltatói érdekképviselői szervek egy részétől megfogalmazódott olyan kérdés, hogy az Mt. ezt az intézményt ne szabályozza, azaz a szakszervezetek maguk oldják meg a tagdíjlevonás problémáját. Ezt a kívánalmat a jogalkotó nem akceptálta.

A kollektív szerződés kötéséhez való jog

400. Az Mt. 272. § (1) bekezdése értelmében a szakszervezet az e törvényben meghatározott szabályok szerint jogosult kollektív szerződést kötni. Ehhez a megfogalmazáshoz az alábbi megjegyzés szükséges. Az Mt. meghatározza azokat a feltételeket, amelyek megléte esetén a szakszervezet rendelkezik a kollektív szerződés megkötéséhez való különös szerződéskötési képességgel. Ebből következően a *jogosult* kifejezés nem jelent alanyi jogot a kollektív szerződés megkötésére, és így nem keletkeztet szerződéskötési köteleességet a munkáltató oldalán sem. A kollektív szerződés részletes elemzését lásd a 21. §-ban.

A szakszervezeti tisztségviselőt megillető védelem

401. A szakszervezet rendeltetése a munkavállalói érdekek képviselete, valamint védelme. Ez a tevékenység magában hordozza a munkáltatóval való konfrontáció lehetőségét is. Mivel a választott szakszervezeti tisztségviselők túlnyomó többsége egyben az adott munkáltató munkavállalója is, indokolt őket védelemben részesíteni. Ennek hiányában a munkáltatónak lehetősége lenne arra, hogy a szakszervezeti tisztségviselőket eltávolítsa, illetve felmondás kilátásba helyezésével megfélemlítse és ezzel a hatékony érdekérvényesítést ellehetetlenítse. Ezért az Mt. 273. §-a részletesen rendelkezik a választott szakszervezeti tisztségviselők munkajogi védelméről.

Az Mt. 273. § (1) bekezdése értelmében a közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv egyetértése szükséges – a (3) bekezdés szerint megjelölt – választott szakszervezeti tisztséget betöltő munkavállaló (a továbbiakban: tisztségviselő) munkaviszonyának a munkáltató által felmondással történő megszüntetéséhez, valamint a munkáltató tisztségviselőt érintő 53. § szerinti intézkedéséhez (azaz a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásához).

Ezzel a rendelkezéssel összefüggésben mindenekelőtt az alábbi kérdésekre kell választ adnunk: mely szakszervezeti tisztségviselők részesülnek munkajogi védelemben, és milyen számban; mit jelent a *felsőbb szakszervezeti szerv* fogalma; mennyi a munkajogi védelem időbeli hatálya.

402. Az Mt. hivatkozott rendelkezése a választott szakszervezeti tisztviselőt határozza meg a védelem alanyaként. *Szakszervezeti tisztségviselőnek* azt a személyt kell tekinteni, akit a szakszervezet alapszabálya ilyenként nevesít. Az egyesülési jog egyik alapintézménye

az, hogy a szakszervezetnek megvan a joga megállapítani saját szervezeti rendjét, és ennek keretében meghatározni a tisztségviselők körét. Ezt a minősítést a munkáltató nem vonhatja kétségbe. Védelem pedig azt a szakszervezeti tisztségviselőt illeti meg, akit a szakszervezet kijelölt. A kijelölés a munkáltató részére átadott írásbeli nyilatkozatban történik. A szakszervezeti tisztségviselő védelmének feltétele – az új szabályok szerint – a munkáltató tájékoztatása a védett személyről. Erről rendelkezik az Mt. 232. §-a, amely értelmében a szakszervezet köteles írásban tájékoztatni a munkáltatót a tisztségviselő személyéről. Lényeges tehát, hogy a tájékoztatás elmaradása mentesíti a munkáltatót a szakszervezeti tisztségviselő védelmét szolgáló rendelkezések alkalmazása alól. A munkáltató nem vitathatja a szakszervezeti tisztségviselő megválasztásának jogszerűségét, és nem kötelezheti a szakszervezetet a tisztségviselő szabályszerű megválasztásának bizonyítására.

A munkajogi védelem megilleti a tisztségviselőt akkor, ha tevékenységét a szakszervezet munkahelyi szervénél látja el, de akkor is, ha azt nem a munkáltatónál, hanem valamely felsőbb szakszervezeti szervnél, például a választmányban fejt ki. Közömbös tehát a védelem szempontjából az, hogy a tisztségviselőt a munkáltatónál működő szakszervezet, valamely magasabb szintű szakszervezet vagy akár szakszervezeti szövetség választotta meg tisztségviselővé. Lényeges azonban, hogy a tisztségviselő kijelölésének joga az Mt. 270. § (1) bekezdése értelmében csak a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezetet illeti meg.

A választott szakszervezeti tisztségviselőt megillető munkajogi védelem szempontjából hangsúlyozandó, hogy ez a védelem csak akkor illeti meg a tisztségviselőt, ha tevékenységét a ténylegesen működő szakszervezetnél látja el. Amennyiben a szakszervezet valójában nem működik, és sem a szakszervezet, sem a tisztségviselő nem fejt ki érdekvédelmi tevékenységet, akkor a bírói gyakorlat szerint a tisztségviselőt sem illeti meg a védelem, még akkor sem, ha jogszerűen létrejött és nyilvántartásba bejegyzett szakszervezetről van szó.

403. Az Mt. 273. § (3) bekezdése a korábbi szabályozáshoz képest új, amennyiben a jogalkotó meghatározza a védelemben részesülhető választott szakszervezeti tisztségviselők számát. Ez nem jelenti azt, hogy az adott szakszervezet csak olyan számú tisztségviselőt választhat, amennyi az Mt. alapján védelemben részesülhet. E rendelkezés indoka, hogy a tisztségviselők számának indokolatlan meghatározásával ne lehessen visszaélni az egyesülési jog adta egyes speciális lehetőségekkel.

A hivatkozott szabályozás értelmében a szakszervezet a munkáltató önállóan működő telephelyén foglalkoztatott tisztségviselők közül, ha a munkavállalóknak a naptári év első napján a megelőző naptári évre számított átlagos statisztikai létszáma

- a) az 500 főt nem haladja meg, 1 főt,
- b) az 500 főt meghaladja, de az 1000 főt nem haladja meg, 2 főt,
- c) az 1000 főt meghaladja, de a 2000 főt nem haladja meg, 3 főt,
- d) a 2000 főt meghaladja, de a 4000 főt nem haladja meg, 4 főt,
- e) a 4000 főt meghaladja, 5 főt jelölhet meg.

Ezen túlmenően munkajogi védelem illeti meg a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet alapszabály szerinti legfelsőbb szerve által megjelölt egy tisztségviselőt.

404. A következő tisztázandó kérdés a *közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv* fogalma. Ennek pontos meghatározása nemcsak az új, hanem a korábbi Mt. alapján is számos értelmezési problémát okozott. A szakszervezet mint egyesületként működő civil szervezet ugyanis maga alakítja ki szervezeti rendjét, és adott esetben a munkáltatónak nincs tudomása arról, hogy konkrét relációban mely fórum minősül közvetlen felsőbb szakszervezeti szervnek. Az 1992-es Mt. 28. § (5) bekezdése rögzítette, hogy amennyiben az eljárásra jogosult szakszervezeti szerv nem határozható meg, az egyetértési jogot az a szakszervezeti szerv gyakorolja, amelyben a tisztségviselő a tevékenységét kifejti. Így például nincs felsőbb szakszervezeti szerv, ha a szakszervezet csak az adott munkáltatónál működik, és nem más, magasabb szintű szakszervezeti szerveződés része. Ilyenkor a helyi szakszervezet, amelyben a tisztségviselő a tevékenységét kifejti, jogosult az egyetértési és véleményezési jogot gyakorolni. Ez a szabály azonban csak kiegészítő jellegű lehetett. A tényállás megítélését adott esetben az is bonyolíthatja, ha a szakszervezet alapszabálya és belső szabályzata nem határozza meg, hogy az egyetértési jog gyakorlására melyik szakszervezeti szerv jogosult. Ez nem mentesíti a munkáltatót az egyetértés beszerzésének kötelezettsége alól. Ilyenkor a szakszervezet álláspontja, nyilatkozata vagy az általa követett gyakorlat az irányadó a joggyakorlásra jogosult szerv meghatározása tekintetében. Továbbá, mivel a szakszervezet maga határozza meg szervezeti rendjét, még az is elképzelhető, hogy az adott szakszervezet határozza meg közvetlen felettes szakszervezeti szervét. Így amennyiben a szakszervezet alapszabálya és a kollektív szerződés kötelmi része egymással ellentmondóan határozza meg a közvetlen felsőbb szakszervezeti szervet, akkor az alapszabály rendelkezése irányadó. Amennyiben a munkáltatónak nincs tudomása arról, hogy a szakszervezeti tisztségviselő tekintetében konkrétan melyik fórum minősül közvetlen felsőbb szakszervezeti szervnek, akkor álláspontunk szerint a feleket terhelő együttműködési kötelezettség keretében erről tájékoztatást kérhet a szakszervezet helyi képviselőjétől.

Végezetül utalunk a jogalkalmazásnak arra az álláspontjára, amelyet abban a tényállásban alakított ki, amikor a hozzájárulást nem a szakszervezet közvetlen felsőbb – azaz jogosult – szerve adta meg a munkáltatónak. A bíróság véleménye szerint amennyiben a munkáltató kellő gondossággal megkereste a szakszervezetet a szakszervezeti tisztségviselő munkajogviszonyának felmondással történő megszüntetéséhez való hozzájárulás megadásához, és azt megkapta, a perben nem értékelhető a munkáltató terhére az, hogy az intézkedő szakszervezeti szerv nem volt jogosult a hozzájárulás tárgyában nyilatkozni (Mfv.I.10.883/2008, EBH2009. 2066.).

405. Ebben a témakörben végezetül érintenünk kell a munkajogi védelem időtartamát. Az Mt. 273. § (2) bekezdése szerint a védelem a tisztségviselőt megbízatásának idejére és annak megszűnését követő 6 hónapra illeti meg, feltéve, ha a tisztséget legalább 12 hónapon át betöltötte. Mivel azonban több szakszervezeti tisztségviselő közül csak néhányat illet meg a védelem, a védett személyről a szakszervezetnek tájékoztatnia kell a munkáltatót. A védett személy megnevezésének elmulasztása esetén a tisztségviselőt nem illeti meg a védelem. Ez a szabály a szakszervezet együttműködési kötelezettségéből is következik. Újonnan alakult szakszervezet esetén a tényleges működés megkezdése és nem a nyilvántartásba vétel időpontja irányadó. Ezért a védelem a szakszervezet alakuló ülésének napjától kezdődően megilleti az azon megválasztott tisztségviselőt. Ez akkor is igaz, ha a szakszervezet nyilvántartásba vételére csak később kerül sor.

A szakszervezeti egyetértési jog formai és tartalmi követelményei a munkajogi védelem szempontjából

406. Mindenekelőtt az *egyetértési jog* jogi természetét kell tisztáznunk. Ezzel összefüggésben utalunk az Alkotmánybíróság – egyébiránt más tárgyban – hozott 124/2008. (X. 14.) AB határozatára. Ebben az Alkotmánybíróság egyértelműen rögzítette, hogy az egyetértési jog nem konzultatív, hanem érdemi együttdöntési jogot jelentő részvételt biztosít. Másképpen fogalmazva, az egyetértési jogot gyakorló fél jóváhagyása nélkül a másik fél által meghozott döntés érvénytelen. Ebből következően az egyetértési jog mint együttdöntés a közös döntés tartalmához közelít. Megjegyezzük, hogy rendkívül erős jogról van szó, amely adott esetben annulálhatja a tényleges döntéshozó döntési hatalmát.

Ami az egyetértési jog formai követelményét jelenti, az Mt. szabályai értelmében írásban kell gyakorolni, a szóban tett nyilatkozat érvénytelen. A szakszervezeti jogok gyakorlását az Mt. rövid határidőkhöz köti. A nyilatkozatot a tájékoztatás kézhezvételétől számított nyolc munkanapon belül kell megtenni. Ha a szakszervezet ezen a határidőn belül nem nyilatkozik, a hallgatását úgy kell értékelni, hogy a tervezett intézkedéssel egyetért. Ha a szakszervezet a tervezett intézkedéssel nem ért egyet, ezt meg kell indokolnia.

Ezzel eljutottunk az egyetértési jog legérzékenyebb részéhez, nevezetesen annak tartalmi követelményeihez, azaz milyen követelményeknek kell megfelelni az egyetértést tartalmazó vagy azt megtagadó jognyilatkozatnak. Ez a probléma azért hangsúlyos, mert adott esetben ellentétes érdekek megjelenéséről van szó. Kiindulási pont a jogok gyakorlásának általános szabálya lehet. Az Mt. 7. §-a rendelkezik a joggal való visszaélés tilalmáról, más megfogalmazásban a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményéről. Ez az egyetértési jog tekintetében azt jelenti, hogy az egyetértés csak akkor tagadható meg, ha ez a jog rendelkezésével, a jogalkotó szándékával összhangban van, vagyis a munkáltató intézkedése a szakszervezet tevékenységét ténylegesen akadályozza. A jogalkalmazás álláspontja szerint a szakszervezet nem gyakorolhatja az egyetértési jogát tetszőlegesen, illetve korlátlanul. Ebből következően a választott szakszervezeti tisztséget betöltő munkavállaló munkaviszonyának a munkáltató által rendes felmondással történő megszüntetéséhez az egyetértés csak akkor tagadható meg, ha ez a jog társadalmi rendeltetésével összhangban van, vagyis a munkáltató intézkedése a szakszervezet tevékenységét akadályozza (Mfv.II.10.303/1999.; BH2001. 492.). Amennyiben a szakszervezet nem ért egyet a munkáltató tervezett intézkedésével, és megtagadja az egyetértést, köteles ezt az álláspontját megindokolni. Az indokolás nélküli hozzájárulás megtagadása nem jogszerű, ezért ilyen esetben a munkáltató jogszerűen él a felmondás jogával. A jogszerű indokolásnak alaposnak kell lennie.

Erre nézve a hatályos Mt. nem tartalmaz rendelkezést. Kiindulópontként szolgálhat a korábbi Mt. szabályozása. Ennek értelmében az indokolás akkor alapos, ha a tervezett intézkedés végrehajtása

- a) elnehezítené azon szakszervezeti szerv működését, amelyben a munkavállaló választott tisztséget visel, feltéve, hogy az intézkedés elmaradása a munkáltatóra nézve aránytalan, súlyos hátránnyal nem jár, vagy
- b) a szakszervezet érdekképviselési tevékenységében történő közreműködés miatti hátrányos megkülönböztetést eredményezne.

Az a) pontban rögzített eset két együttes feltétel fennállását követelte meg, ezért annak eldöntése során, hogy a szakszervezet alapos indokkal tagadta-e meg a hozzájárulást, vizsgálni kell az intézkedés végrehajtásának mind a szakszervezetre, mind pedig a munkáltató működésére gyakorolt hatását. Elsőként azt kell feltárni, hogy a munkáltató intézkedése bizonyítottan a szakszervezet érdekvédelmi tevékenységének elnehezülését okozza-e. Amennyiben ez a körülmény fennáll, akkor másodikként azt is meg kell vizsgálni, hogy az intézkedés elmaradása a munkáltatóra nézve aránytalan, súlyos hátránnyal nem jár-e. Az indokolás nem tekinthető alaposnak, ha a munkaviszony fenntartása a munkáltatóra nézve aránytalan, súlyos sérelemmel jár. Ebből a szempontból lényeges a jogalkalmazás álláspontja. A Legfelsőbb Bíróság döntése szerint a szakszervezettől nem várható el, hogy az egyetértés megadása során történő mérlegelésnél a munkáltató oldalán felmerülő körülményeket is figyelembe vegye. Ebből az következik, hogy a szakszervezetnek csak arra kell tekintettel lennie, hogy a munkáltató egyoldalú intézkedésének végrehajtása esetén a szakszervezet zavartalan működése biztosítható-e. Amennyiben az egyetértés megadásának megtagadása miatt a munkáltató a bírósághoz fordul, akkor a bíróság feladata a szakszervezet és a munkáltató jogos érdekeinek összevetését elvégezni.

Lényeges, hogy a szakszervezet működése abban az esetben is veszélyben lehet, ha több védett tisztségviselője van, és a munkáltató csak egy tisztségviselő munkaviszonyát kívánja megszüntetni.

Kérdés továbbá, hogy a munkaviszony fenntartása mikor jár a munkáltatóra nézve aránytalan, súlyos sérelemmel. Abban az esetben ugyanis, ha a munkavállaló munkaköre megszűnik, további foglalkoztatása akadályba ütközik. Ebben az esetben fennállhat az a helyzet, hogy a rendes felmondás elmaradása a munkáltatóra nézve aránytalan, súlyos sérelemmel járna. A probléma a gyakorlatban úgy jelentkezik, hogy ebben az esetben a munkáltató az egyetértés megtagadása ellenére is megszüntetheti-e a munkajogviszonyt, vagy sem. Ezzel kapcsolatban hangsúlyozandó, hogy a munkáltató nem élhet jogszerűen a felmondás jogával, ha ehhez nem kapja meg a szükséges egyetértést. Ilyen esetben a munkáltatónak a bírósághoz kell fordulnia a szakszervezet jognyilatkozatának pótlása iránt. Kizárólag az egyetértést pótló jogerős ítélet birtokában gyakorolhatja a munkáltató a felmondás vagy a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás jogát. Az egyetértés bíróság általi pótlásának akkor lehet helye, ha a megtagadásnak nem volt alapos indoka, az rendeltetésellenes volt, a munkáltató tervezett intézkedése nem érintette a megtagadó törvényes érdekeit, illetve ha a megtagadás – a szakszervezetre az egyetértésből háruló következménnyel arányban nem álló – súlyos hátránnyal járna a munkáltatóra nézve.

407. *Az előzetes egyetértés hiányában* gyakorolt munkáltatói intézkedés jogellenesnek minősül. Ugyanez vonatkozik arra az esetre, ha a szakszervezet megtagadja az egyetértést, és a munkáltató ennek ellenére végrehajtja az intézkedést. Ebben az esetben az intézkedéssel szemben a munkavállaló munkaügyi jogvitát kezdeményezhet. Amennyiben a munkáltató az Mt. 273. §-ában foglalt szabályok megsértésével szünteti meg a munkavállaló jogviszonyát, akkor az Mt. 82. § (1) bekezdése szerint köteles megtéríteni a munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben okozott kárt. Ezen túlmenően az Mt. 83. §-a szerint a munkavállaló kérelmére a bíróság a munkaviszonyt helyreállítja, ha annak megszüntetése az Mt. 273. § (1) bekezdésébe ütközött. Amennyiben a munkáltató az Mt. 53. § alá tartozó intézkedést elrendel a szakszervezet egyetértése nélkül, akkor az általános

szabályok alkalmazandók. Az erre irányuló utasítást a munkavállaló nem köteles végrehajtani, és emiatt őt hátrány nem érheti.

A szakszervezeti tisztségviselőt megillető munkaidő-kedvezmény

408. Az Mt. 274. § (1) bekezdés értelmében a munkavállalót szakszervezeti érdekképviselési tevékenységének ellátása érdekében munkaidő-kedvezmény illeti meg, továbbá a 273. § (3)–(4) bekezdése szerint megjelölt munkavállaló mentesül munkavégzési kötelezettsége alól a munkáltatóval való konzultáció tartamára. A (2) bekezdés szerint az (1) bekezdés alapján naptári évenként igénybe vehető összes munkaidő-kedvezmény a munkáltatóval munkaviszonyban álló minden két szakszervezeti tag után havi egy óra. A (3) bekezdés arról rendelkezik, hogy a munkaidő-kedvezményt a szakszervezet által megjelölt munkavállaló veheti igénybe.

A hatályos szabály alapján csökkent a munkaidő-kedvezmény mértéke a korábbi Mt. rendelkezéséhez képest, új az a megoldás is, hogy a munkaidő-kedvezményt nemcsak a tisztségviselő, hanem a szakszervezet döntése alapján bármely munkavállaló igénybe veheti. Végezetül lényeges, hogy a munkáltatóval való tárgyalás ideje nem számít be a munkaidő-kedvezménybe, hanem erre az időtartamra a munkavállaló mentesül a munkavégzés alól.

Az Mt. meghatározza a munkaidő-kedvezmény igénybevételének alapvető szabályait. Ezek értelmében a szakszervezet a munkáltatónak a munkaidő-kedvezmény igénybevételét – előre nem látható, halasztást nem tűrő és rendkívül indokolt esetet kivéve – legalább öt nappal korábban köteles bejelenteni. A munkaidő-kedvezmény a tárgyév végéig vehető igénybe. A munkaidő-kedvezmény, valamint a munkáltatóval való konzultáció tartamára távolléti díj jár.

Az Mt. 274. § (4) bekezdésének második mondata azt tartalmazza, hogy a munkaidő-kedvezményt megváltani nem lehet. Ez a szabály bizonyos magyarázatot igényel. A korábbi Mt. hol azt a szabályt tartalmazta, hogy a munkaidő-kedvezményt pénzben meg lehet váltani, hol tiltotta a pénzbeli megváltás intézményét. A munkaidő-kedvezmény pénzbeli megváltásának intézményét számos kritika érte, többek között azért is, mert az ILO 87. számú egyezménye értelmében a hatóságoknak tartózkodniuk kell minden beavatkozástól, amely a szakszervezeti jogokat korlátozná vagy annak legális gyakorlását gátolná. A koalíció egyik lényeges fogalmi eleme ugyanis az egymás irányában megnyilvánuló függetlenség. A kritikai álláspontok szerint ez a fajta pénzbeli megváltás a szakszervezeti tevékenység ellenérdeklő fél általi befolyásolását, „támogatását” jelenti. Továbbá az intézmény ellentétes a munkaidő-kedvezmény rendeltetésével.

Az Mt. hivatkozott rendeltetése azonban nem kógens jellegű, azaz engedi a felek megállapodása alapján történő eltérést. E lehetőség jelentősége abban mérhető le, hogy egy korábbi jogalkotói szabályozást a munkáltató és a szakszervezet közötti tárgyalások eredményére bíz, ami már önmagában is erősítheti a felek közötti kapcsolatrendszer stabilitását.

Vákát oldal

21. § A kollektív szerződés

A kollektív szerződés jogintézményének jelentősége

409. A kollektív szerződés jogintézményének jelentőségét az adja, hogy az Mt. 13. §-a szerint munkaviszonyra vonatkozó szabálynak minősül (a jogszabályok, az üzemi megállapodás és az Mt. 293. §-a szerinti egyeztetőbizottsági határozat mellett), azaz a munkajogviszonyban álló felek jogaira és kötelességeire vonatkozó rendelkezéseket tartalmazhat. A kollektív szerződés e jogi természete hatályos munkajogunkban az Mt. 277. § (1) bekezdés *a)* pontjában foglalt rendelkezésen alapul, amely szerint a kollektív szerződés szabályozhatja a munkaviszonyból származó vagy ezzel kapcsolatos jogot vagy kötelezettséget. A munkajogi terminológiában gyakran nevezik a kollektív szerződést *norma-szerződésnek* is, hiszen a felek megállapodása normatív hatályú rendelkezéseket hoz létre. A hazai gyakorlatban az úgynevezett munkáltatói szintű kollektív szerződések terjedtek el: ezeket a munkáltató a kollektívszerződés-kötési képességgel (Mt. 276. §) rendelkező szakszervezettel/szakszervezetekkel köti, mégpedig a vele fennálló munkajogviszonyokat, az azokban foglalt jogokat és kötelezettségeket szabályozandó. A fejlettebb kollektív szerződéses kultúrával rendelkező államokban sokkal gyakoribbak az úgynevezett ágazati vagy alágazati kollektív szerződések, amelyek személyi hatálya az adott gazdasági ágazat, alágazat munkavállalóira terjed ki (esetleg csak a szerződést kötő szakszervezet tagjaira). A magyar gyakorlatban ilyen kollektív szerződést ez idő szerint alig találunk. Ugyancsak alacsony hazánkban az úgynevezett *kiterjesztett hatályú kollektív szerződések* száma. Hazai gyakorlatunkban a kollektív szerződéses lefedettséget, azaz az ilyen szerződések hatálya alatt álló munkavállalók számát mutató pontos adatok nem lelhetők fel. Az mindenesetre bizonyos, hogy a Nyugat-Európában szokásos magas, egyes országokban és ágazatokban 100%-os lefedettség hazánkban nem jellemző, a becslések szerint legfeljebb 30%-os lehet.

A 19–20. század fordulójára a fejlett ipari országokban (Magyarországon is) általánossá vált a kollektív szerződések megkötése a munkáltatók, munkáltatói érdekképviseletek, valamint a szakszervezet(ek) között.⁵⁷⁵ E megállapodások kezdetben kifejezett tételes jogi szabályozás hiányában fejtették ki a munkaerőpiacot (a munkafeltételeket) szabályozó funkciójukat, s a tételes jogi szabályozás hiánya a magánjogtudományban e megállapodásfajta jogi természetének megítélésével kapcsolatosan számos eltérő nézet, elmélet kialakulásához vezetett. Ez jellemezte a hazai magánjogtudományt is, lényegében a 20. század első felében.⁵⁷⁶ Az elméleti vitákat a tételes jogi szabályozás megjelenése zárta le azzal, hogy annak nyomán kialakult a kollektív szerződés kettős jogi természetére vonatkozó munkajogi tan, amelynek lényege az, hogy a kollektív szerződésnek egyrészt kötelmi (szerződéses),

⁵⁷⁵ Kiss 2005, 372.

⁵⁷⁶ Berke 2014a.

másrészt normatív (jogsabályi) természete van. (Lásd alább a kollektív szerződés tartalmával kapcsolatban írottakat.)

A kollektív szerződés érvényessége

A kollektívszerződés-kötési képesség

410. Az Mt. 276. §-a rendelkezik a kollektív szerződés alanyairól, illetve az alanyisághoz szükséges kellékekről, az úgynevezett kollektívszerződés-kötési képességről. (A kollektívszerződés-kötési képességet mint a kollektív szerződés alanyi kellékét a hazai gyakorlat általában kollektívszerződés-kötési jogosultságnak nevezi.) Az 1992-es Mt. 32. § első mondatában az említett kollektívszerződés-kötési képesség kellékének (a másik féllel szembeni függetlenség) törvényi rögzítését az Mt. mellőzi. 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 kollektívszerződés-kötési képességét az Mt. 276. § (1) bekezdése rögzíti. Az érdekképviselői szervezet létrejöttére és működésére a Civiltv. alkalmazandó. E szervezetek (rendszerint) a Civiltv. 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 kollektívszerződés-kötési képesség további kellékét is rögzíti: tagjainak fel kell hatalmazniuk az érdekképviselőt kollektív szerződés kötésére. A felhatalmazás jogi formája az alapszabályban való ilyen tárgyú rendelkezés.

A munkáltatói minőség (Mt. 33. §) a kollektívszerződés-kötési képességet is magában foglalja; az Mt. 276. § (1) bekezdés *a*) pontja ezzel kapcsolatban további kellékeket nem határoz meg. Az 1992-es Mt. 31. §-a külön nevesítette *több munkáltató* kollektívszerződés-kötési képességét is. Az Mt. ezt mellőzte. E szabály szükségtelen, hiszen a munkáltató kollektívszerződés-kötési képességéből folyik az is, hogy a több munkáltató is rendelkezik e képességgel. Más oldalról: a több munkáltató által kötött kollektív szerződés semmilyen eltérő jellegzetességet nem mutat az egy munkáltató által megkötöthöz képest, legalábbis a kollektívszerződés-kötési képesség szempontjából. Ebben az esetben ugyanis arról van szó, hogy a munkáltatók önállóan azonos tartalmú kollektív szerződést kötnek a náluk kollektívszerződés-kötési képességgel rendelkező szakszervezettel, szakszervezetekkel. Említésre méltó azonban, hogy az Mth. 85. § (39) bekezdése 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 alapján – a *közös* kollektív szerződés mellett a munkáltató másik (kizárólag rá kiterjedő hatályú) kollektív szerződésnek nem lehetett az alanya. Másként: a több munkáltató által kötött kollektív szerződés nem jelent meg a kollektív szerződés önálló fajtájaként, illetve önálló kollektív szerződéses szabályozási szintként. Az Mt. 276. § (5) bekezdése alapján ez a helyzet megváltozott: noha a munkáltató, illetve több munkáltató

kollektívszerződés-kötési 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 rá kiterjedő hatályú) kollektív szerződésnek is. Eerre abban az esetben kerülhet sor, ha a több munkáltató által megkötött kollektív szerződés kifejezetten felhatalmazást ad.

411. Az 1992-es Mt. 32–33. § a *szakszervezet* kollektívszerződés-kötési képességének szabályait differenciáltan határozta meg. Az ágazati, alágazati kollektív szerződések esetében – a szakszervezeti minőségen túl – csupán a függetlenség 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. Az Mt. a szakszervezet kollektívszerződés-kötési képességére vonatkozó szabályok egyszerűsítésére törekedett. A szakszervezet – hasonlóan a munkáltatói érdekképviselőhöz – korábban az Etv., jelenleg a Civiltv., illetve a Ptk. rendelkezései alapján működő szervezet, amelynek célja a tagjai gazdasági és szociális érdekeinek védelme, előmozdítása. Az Mt. a kollektívszerződés-kötési képesség további kellekeinek meghatározását 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 kollektívszerződés-kötési 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 kollektívszerződés-kötési képesség (többlet)kelleke az, hogy az adott munkáltatóval munkaviszonyban álló (azaz a kollektív szerződés hatálya alá tartozó) munkavállalóknak legalább 10%-a az adott szakszervezet tagja legyen. Látható, hogy az Mt. az ennél kisebb szervezethez tartozó szakszervezettől megvonja a kollektívszerződés-kötési képességet. E rendelkezés tulajdonképpen szükségtelenné teszi, illetve kiváltja a *munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet* fogalmának [Mt. 270. § (2) bekezdés b) pont] e körben való használatát, hiszen a szakszervezeti tagok meghatározott létszáma ezt (a képvisellet) feltételezi. A munkáltatói érdekképviselő által kötött (ágazati, alágazati) kollektív szerződés esetében a kollektívszerződés-kötési képességhez a kollektív szerződés hatálya alá tartozó (az egyes munkáltatóknál foglalkoztatott) munkavállalók ugyancsak 10%-os szervezethez szükséges. Az ágazati, alágazati szinten ennél kisebb súllyal, illetve taglétszámmal működő szakszervezetektől is megvonja az Mt. az említett szerződéskötési képességet. A viszonyszámban a munkavállalói létszámmal – 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 szakszervezet taglétszámát, illetve annak a munkavállalók számához viszonyított arányát is – vita esetén – igazolni kell. Ennek módjáról az Mt. nem tartalmaz rendelkezést. A szakszervezet kollektívszerződés-kötési képességének tárgyában az Mt. 285. § (1) bekezdése alapján munkaügyi vita kezdeményezhető (a munkáltató vagy munkáltatói érdekképviselő részéről). A szakszervezeti taglétszám igazolásának módjaként az a gyakorlat alakult ki, hogy a felek (a szakszervezet, illetve a munkáltató) közjegyző felé tesznek nyilatkozatot: közlik egyrészt a szakszervezeti tagok

névsorát, másrészt a munkaviszonyban állók névsorát. A közjegyző ennek alapján állít ki úgynevezett ténytanúsítványt a munkaviszonyban álló szakszervezeti tagokról (azok számáról). Ez a gyakorlat azért alakult ki, hogy a munkavállalók szakszervezeti tagságáról a munkáltató közvetlenül ne értesüljön (Mt. 271. §). Azoknál a munkáltatóknál, ahol a szakszervezeti tagdíj megfizetése az Mt. 272. § (9) bekezdése alapján munkabérből való levonással történik, a taglétszám igazolásának ez is alkalmas módja lehet. Amennyiben a felek között vita alakul ki a taglétszám igazolásának alkalmas módjával kapcsolatosan, úgy ezt a közigazgatási és munkaügyi bíróság peres eljárásban dönti el.

412. Amennyiben a munkáltatónál több szakszervezet rendelkezik az említett alanyi kel-lékkel, úgy az Mt. 276. § (4) bekezdése az együttes kollektívszerződés-kötési képesség szabályát rögzíti. Ugyanez a szabály alkalmazandó, ha az ágazati, alágazati kollektív szer-ződés megkötése esetén a kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkavállalók számával, illetve a szervezettséggel kapcsolatos kellék több szakszervezet tekintetében is teljesül. Az együttes szabálya azt jelenti, hogy a kollektív szerződés megkötésére irányuló jog-nyilatkozatot 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 fel-tételek mellett működő munkáltatóra nézve lesz semmis; amely munkáltatóval szemben a(z együttes) kollektívszerződés-kötési képesség kellékei megvannak, annak tekintetében a kollektív szerződés érvényesen létrejön.

Az Mt. 276. § (3) bekezdését az Mth. 85. § (39) bekezdése iktatta be azzal a szán-dékkal, hogy biztosítsa a szakszervezeti szövetség kollektívszerződés-kötési képességét közvetlenül a munkáltatóval szemben. E kollektívszerződés-kötési képességnek az a kelléke, hogy a szakszervezeti szövetség legalább egy tagszervezete a munkáltatóval szemben teljesítse az általános kollektívszerződés-kötési képesség feltételét (a taglétszámhoz iga-zodóan), valamint az, hogy a szövetséget a tagjai – az alapszabályban vagy erre irányuló más döntésben – felhatalmazzák a kollektív szerződés megkötésére. Ebben az esetben a munkáltatóra (több munkáltatóra) kiterjedő hatályú kollektív szerződéshez kapcsolódó képességről van szó. Ez gyakorlatilag oda vezet, hogy a munkáltatóval a kollektív szer-ződéses tárgyalást nem közvetlenül a képvisellel rendelkező (egyébként önmagában is kollektívszerződés-kötési 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 indoka a szakszervezeti oldal (gyakorlati) függetlenségének növelése a munkáltatóval szemben.

Tekintettel arra, hogy a szakszervezet kollektívszerződés-kötési képessége a min-denkori taglétszámhoz, pontosabban az Mt. 276. § (6) bekezdése szerinti taglétszámhoz igazodik, előállhat az a helyzet, hogy a kollektív szerződés hatálybalépését követően kö-vetkeznek be a kollektívszerződés-kötési képesség feltételei valamely szakszervezet(ek) tekintetében. Ez a kollektív szerződés sorsát (hatályát) nem érinti. Amennyiben a kollektív szerződés módosítására kerülne sor, úgy az újonnan kollektívszerződés-kötési képességet szerzett szakszervezet az erre irányuló tárgyaláson – csupán tanácskozási joggal – részt vehet. A módosításban annak alanyaként való megjelenésre nem jogosult, hiszen a ko-rábban kötött kollektív szerződésnek sem volt alanya. Meg kell jegyezni azonban, hogy

a kollektív szerződés megszűnését (például 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 kollektívszerződés-kötési jogosultságból folyóan nem köthető érvényes kollektív szerződés az ő mellőzésével. Utalunk arra is, hogy az említett, az Mt. 276. § (8) bekezdéséből folyó megoldás nem következetes: az együttes kollektívszerződés-kötési képesség szabályából következően az volna elvszerű, ha a jogalkotó biztosítaná az utóbb kollektívszerződés-kötési képességet szerzett szakszervezet kollektív szerződéses félként való megjelenését (a kollektív szerződéshez való csatlakozását).

A hazai kollektív szerződéses rendszer 2009-ben az ágazati párbeszéd bizottságokban (ÁPB) létrejött kollektív szerződésekkel bővült. Ezek esetében a kollektív szerződéskötési képesség szabályait az Mt. hatálybalépése érdemben nem érintette (2009. évi LXXIV. törvény az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről, a továbbiakban: Ápbtv., 14. §).

A kollektív szerződés megkötése és módosítása

413. A kollektívszerződés-kötés rendjére, eljárási jellegű szabályaira az Mt. nem tartalmaz rendelkezést, csupán a felek *tárgyalási kötelezettségét* rögzíti. A kollektív szerződés megkötésére a szerződéskötés szokásos szabályainak alkalmazása mellett kerül sor. A kollektív szerződés az Mt. 14. §-ának megfelelően a felek kölcsönös és egybehangzó jognyilatkozatával jön létre. A kollektív szerződés alanyi körének sajátosságaiból folyóan a felek a szerződéskötéskor képviselőre szorulnak. A munkáltatói érdekképviselő és a szakszervezet (szakszervezeti szövetség) képviselőit a szervezetek alapszabálya (egyéb belső szabályzata, a vezető szerv döntése) határozza meg. A szervezetek képviselőiben a tárgyalás során meghatalmazással rendelkező személyek is eljárhatnak. Az Mt. 276. § (7) bekezdése szerint a kollektív szerződés megkötésére vonatkozó ajánlat tárgyalása nem utasítható vissza; ez a tárgyalási (nem szerződéskötési) kötelezettség rögzítése. A tárgyalási kötelezettség a kollektív szerződéses ajánlat közlésével (Mt. 24. §) nyílik meg. Időtartamát az Mt. nem határozza meg. A feleket az Mt. 6. § (2) bekezdése alapján együttműködési kötelezettség terheli, illetve a jóhiszeműség és tisztesség elvének megfelelően kötelesek eljárni, és nem tanúsíthatnak olyan magatartást, amely a másik fél jogát, jogos érdekét sérti. (A tárgyalási kötelezettség gyakorlati jelentőségét a sztrájkokról szóló 1989. évi VII. törvény 2. §-ának rendelkezése adja.) A szerződéskötő (bármelyik) fél által tett ajánlat elutasítása nyomán a felek között munkaügyi vita jön létre, amelyet a feleknek a rendelkezésükre álló eszközök igénybe vételével kell rendezniük (Mt. XXIV. fejezet). A kollektív szerződés módosítására a megkötésére vonatkozó szabályok irányadók (ideértve az alakiságra vonatkozó követelményeket is). A módosításra a kollektív szerződést kötő felek jogosultak. A tárgyalási kötelezettség említett szabályait itt is alkalmazni kell. Amint említettük, az Mt. 276. § (8) bekezdése a kollektívszerződés-kötési képességet a kollektív szerződés megkötését követően megszerzett szakszervezetnek a kollektív szerződés módosításával kapcsolatos jogaként rögzíti. E szakszervezet – mivel nem volt szerződéskötő fél – a kollektív szerződés módosítására sem jogosult (azt fél sem mondhatja). Kezdeményezheti azonban a kollektív szerződést kötő felekhez intézett jognyilatkozattal a kollektív szerződés módosítását.

Álláspontunk szerint ez a kezdeményezés a felek tárgyalási kötelezettségét keletkezteti. A módosítást kezdeményező szakszervezet a tárgyaláson részt vehet és – kollektívszerződés-kötési képességének megszerzése következtében – a kollektív szerződés alanyává is válhat (szerződéskötő félként csatlakozhat a kollektív szerződéses alanyok egyező akaratával). Ez az eset új kollektív szerződésként értelmezhető.

A kollektív szerződés tartalma, jogi természete és helye a munkaviszonyra vonatkozó szabályok rendszerében

414. Az európai országok többségében, így Magyarországon is a 19. század második felétől létrejött munkavállalói és munkáltatói érdekképviselések (koalíciók) tevékenységének középpontjában kezdetektől a kollektív szerződések (más elnevezéssel: tarifaszerződések, kollektív munkaszerződések, kollektív munkabéri szerződések) álltak. E megállapodások fő tárgya kezdetben a munka díjazása (a bértarifa) volt, majd a szabályozás köre fokozatosan terjedt ki a munkaviszony egyéb feltételeire is. A magánjog korabeli intézményrendszerében és szemléletében e megállapodások jogi természetének meghatározása jelentős elméleti és gyakorlati problémát okozott, elsősorban az úgynevezett átalakító erő szempontjából. Az átalakító erő alatt azt a joghatást értjük, hogy a kollektív szerződés a munkaszerződést kötő felek jogviszonyában – a felek akaratától részben függetlenül – érvényesül, azaz tartalma (szabályai) a munkaviszony tartalmává válik. Ez az elméleti probléma mindaddig fennmaradt, ameddig az állam a kollektív szerződések jogi hatására vonatkozó szabályozást létre nem hozta, el nem fogadta e szerződéseket a jogrend részeként. Az átalakító erő szabályozásával a kollektív szerződés munkaviszonyokat szabályozó rendelkezései normatív hatályt kaptak, azaz a munkaszerződéssel, illetve munkaviszonnyal szemben jogszabályszerűen viselkednek: a kollektív szerződésekbe ütköző munkaszerződéses kikötések érvénytelenek, és a kollektív szerződésekben rögzített munkavállalói jogok és köteleességek a munkaviszony részévé válnak.

Az Alaptörvény VIII. cikk (5) bekezdése rögzíti, hogy a szakszervezetek és más érdekképviselői szervezetek az egyesülési jog alapján szabadon alakulhatnak és tevékenykedhetnek. E rendelkezés bázisán az Alaptörvény XVII. cikk (2) bekezdése rögzíti a kollektív szerződéses szabadságot: törvényben meghatározottak szerint a munkavállalóknak, a munkaadóknak, valamint szervezeteiknek joguk van ahhoz, hogy egymással tárgyalást folytassanak, annak alapján kollektív szerződést kössenek, érdekeik védelmében együttesen fellépjenek vagy munkabeszüntetést tartsanak. Az Alaptörvény rendelkezése szerint a kollektív szerződés a jogrend része, amely az erre vonatkozó törvény keretei között fejti ki hatását. Az Mt. 13. § a kollektív szerződést a munkaviszonyra vonatkozó szabályok körében helyezi el, azaz olyan joghatást kölcsönöz neki, hogy az a munkaviszonyban álló felek jogaira és kötelességeire vonatkozó szabályokat tartalmazhat, lényegében sajátos jogforrási természetet biztosít a kollektív szerződésnek. (Lásd még a munkajog forrásaival kapcsolatosan mondottakat). Korábbi munkajogunkban a kollektív szerződés a munkajogviszony jogszabályban rögzített szabályaitól – általános szabályként – a munkavállaló javára térhetett el. A munkaviszony alapvető feltételeit (úgynevezett minimálstandardjait) tehát az állam által alkotott jogszabály rögzítette, és azokhoz képest a kollektív szerződés a munkavállalóra kedvezőbb rendelkezéseket állapíthatott meg. E jogszabályokat nevezi

a munkajog relatív diszpozitív szabályoknak (a hagyományos magánjogi gondolkodásban klaudikálóan, sántikálóan, egyoldalúan diszpozitív jogszabályoknak). A törvény ehhez képest kivételes szabályokkal ugyanakkor számos esetben tartalmazott kógens (a kollektív szerződés számára sem eltérést engedő) rendelkezéseket, illetve egyes esetekben olyanokat is, amelyek a kollektív szerződéssel szemben diszpozitívan (bármilyen irányban eltérést engedően) viselkedtek. (Ezeket idegen, a német jogból származó kifejezéssel tarifadiszpozitív jogszabályoknak is nevezik.) A kollektív szerződéses szabályok és a munkaszerződés viszonyában az említett relatív diszpozitivitás kizárólagos szabályként érvényesült: az 1992-es Mt. 76. § (4) bekezdése szerint a munkaszerződés a kollektív szerződéstől csak a munkavállaló javára térhetett el (a munkavállalóra kedvezőbb feltételt állapíthatott meg).

415. A munkajogi *jogforrások (hierarchikus) rendszerében* az Mt. gyökeres változást hajtott végre. Ennek lényege abban foglalható össze, hogy a munkaviszonyra vonatkozó jogszabály a kollektív szerződéssel szemben – általános szabályként – diszpozitív (azaz ahogy említettük: tarifadiszpozitív) természetű: az Mt. 277. § (2) bekezdése szerint az Mt. Második és Harmadik Részében foglaltaktól eltérhet. Látható tehát, hogy az Mt. a kollektív szerződéssel szemben nem a minimális munkafeltételek rögzítésére törekedett, hanem diszpozitív természetéből folyóan a munkafeltételek szabályozását – általában – átengedte a kollektív szerződést kötő feleknek. Ugyanakkor – kivételesen – az Mt. Második és Harmadik Része is tartalmaz (a kollektív szerződéssel szemben is) kógens, valamint – szintén kivételesen – relatív diszpozitív szabályokat, amelyek csak meghatározott irányban, illetve módon, rendszerint a törvénytől a munkavállaló javára eltérést engedők. A kollektív szerződés és a munkaszerződés viszonyában változatlan maradt az a rendszertani megközelítés, hogy a munkaszerződés a kollektív szerződéstől – jogszabály eltérő rendelkezése hiányában – a munkavállaló javára térhet el (Mt. 43. §). A kollektív szerződéses felek nem alkothatnak olyan szabályt, amely tekintetében megnyithatná a munkaszerződéses szabadságot, azaz érvényessé tehetik a feleknek a munkavállaló hátrányára eltérő munkaszerződéses megállapodását, de a kollektív szerződés kógens szabályokat sem tartalmazhat, azaz a kollektív szerződést kötő felek nem rendelkezhetnek úgy, hogy az általuk létrehozott szabálytól a munkaszerződés alanyai megállapodásukkal nem térhetnek el. (Az említett szabályok alól csak jogszabály teremthet kivételt.) Az Mt. 277. § (4) bekezdése alapján ez a jogtétel nem érvényesül a különböző szintű kollektív szerződések egymáshoz való viszonyában, ugyanis a tágabb hatályú (*általános*) kollektív szerződés szabadon rendelkezhet arról, hogy enged-e, illetve milyen eltérést enged a szűkebb hatályú kollektív szerződéses megállapodások számára. Az Mt. 276. § (5) bekezdése szerint ugyanez a szabály érvényesül az egy, illetve több munkáltató által kötött kollektív szerződés viszonylatában.

Az említett jogforrási rendszerszemlélet az Mt. tételes jogi szabályai körében – jogtechnikai, illetve jogalkalmazási szempontból – sajátosan jelenik meg. Az általános szabályokhoz képest az Mt. az egyes jogintézmények szabályaihoz kapcsolódóan különös szabállyal rögzíti, ha a jogalkotói szándék – kivételesen – kógens vagy relatív diszpozitív szabály alkotására irányult, illetve azt is, ha a jogalkotó az eltérés lehetőségét közelebbről, pontosabban is korlátozni kívánta. Ilyen szabályokat rendszerint az *Eltérő megállapodás* című szakaszoknál találunk (Mt. 35. §, Mt. 41. §, Mt. 50. § stb.). Az Mt. tehát többszintű kollektív szerződéses rendszert hoz létre. E körben egyrészt érintetlenül hagyja az Áptbv. által kialakított ágazati, alágazati kollektív szerződések intézményét, másrészt maga is lehetővé

teszi azt, hogy – az ÁPB-n kívül – munkáltatói érdekképviseltek által kötött kollektív szerződések jöjjenek létre. Rendszerint ezek is ágazati, alágazati kollektív szerződések. Meg kell jegyeznünk, hogy az Mt. a másutt szokásos úgynevezett *szakmai* kollektív szerződéseket nem ismeri. Ennek az az alapja, hogy az Mt. 279. § (3) bekezdése szerint a kollektív szerződés (személyi) hatálya kiterjed minden, a kollektív szerződés hatálya alatt álló munkáltatóval fennálló munkaviszonyra, azaz a munkavállalók meghatározott körére (szakmára) kiterjedő hatályú kollektív szerződés a hazai rendszerben nincs. Ez ugyanakkor nem zárja ki, hogy a kollektív szerződés az egyes szakmákban (munkakörökben) foglalkoztatottakra sajátos munkafeltételeket állapítson meg. Az ágazati, alágazati kollektív szerződések mellett változatlanul lehetséges az egy (esetleg több) munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés létrehozása, hiszen az Mt. 276. § (1) bekezdés a) pontja szerint a munkáltató is rendelkezik kollektívszerződés-kötési képességgel. A két kollektív szerződéses szint viszonyát meghatározó alapvető szabályt az Mt. 277. § (4) bekezdése tartalmazza, amely szerint a szűkebb (a munkáltatóra kiterjedő) hatályú kollektív szerződés az általános (ágazati, alágazati) kollektív szerződéstől – ez utóbbi eltérő rendelkezése hiányában – a munkavállaló javára térhet el. E rendelkezés a hierarchikus viszonyban álló kollektív szerződések esetében a magasabb szintű kollektív szerződés általános relatív diszpozitív természetét rögzíti. Maga a (magasabb szintű) kollektív szerződés ugyanakkor érvényesen rendelkezhet úgy, hogy a szabályai (esetleg csak egyes szabályai) diszpozitívak, illetve kőgens is lehetnek. Ezekben az esetekben az alacsonyabb szintű kollektív szerződés bármilyen irányban eltérhet, illetve (adott esetben) egyáltalán nem térhet el érvényesen a magasabb szintűtől.

416. Az Mth. 85. § (39) bekezdése módosította az Mt. 276. §-át, és a módosítás érinti a kollektív szerződéses rendszert is. Az Mt. 276. § (5) bekezdése a több munkáltató által kötött kollektív szerződésnek kölcsönöz mind az 1992-es Mt.-hez, mind pedig az Mt. eredeti jogalkotói koncepciójához képest új minőséget. A változás, illetve ekként a hatályos szabály lényege abban foglalható össze, hogy az hierarchikus viszonyt teremti a több munkáltató által megkötött kollektív szerződés, valamint az egy munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés között – magától értetődően olyan tényállásban, amelyben azonos munkáltató a két kollektív szerződés alanya. A rendelkezés szerint a több munkáltató által megkötött kollektív szerződés felhatalmazhatja az azt megkötő munkáltatót, illetve szakszervezet(ek)et arra, hogy párhuzamosan kizárólag a munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződést kössenek, azaz tulajdonképpen kettős szabályozást tartsanak fenn a munkáltatóra kiterjedő hatállyal. Az Mt. 277. § (4) bekezdésének alkalmazásában – e tényállásban – a több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződést kell tágabb hatályúnak tekinteni. Ez jogalkalmazási szempontból oda vezet, hogy a több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés – túl azon, hogy felhatalmazást ad az egy munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés megkötésére – eltérhet az Mt. 277. § (4) bekezdésében rögzített általános elvtől. Másként szólva: rendelkezhet úgy, hogy az alacsonyabb szintű, szűkebb hatályú (a munkáltatóra kiterjedő hatályú) kollektív szerződés nemcsak a munkavállaló javára térhet el, hanem akár hátrányára is, illetve az eltérést el is tilthatja, azaz saját rendelkezését (egyes rendelkezéseit) kőgens, eltérést nem engedő szabályként határozhatja meg. Ez a megoldás tulajdonképpen feloldja azt az általános szabályt (amelyet az 1992-es Mt. is rögzített), hogy a munkáltató egy kollektív szerződést köthet (pontosabban: egy kollektív szerződésnek lehet alanya). A munkáltató ugyanis önálló kollektívszerződés-kötési képessége révén alanya lesz

a több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződésnek és párhuzamosan a csak rá kiterjedő hatályúnak is.

A köztulajdonban álló munkáltató által létesített munkaviszony (Mt. 204–207. §) szabályozása körében az említettektől, illetve az általánostól némileg eltérő szabályozási szemlélet érvényesül. Az Mt. 205. §-a alapján a munkaszerződéssel (a felek megállapodásával) és a kollektív szerződéssel szemben kógens rendelkezések köre tágabb ezekben a munkaviszonyokban, mint a rendes (tipikus) munkaviszonyokban, azaz a felek számára eltérést nem, illetve csak meghatározott módon (irányban) engedő állami szabályozás köre szélesebb.⁵⁷⁷

417. A kollektív szerződés jogi természetére vonatkozó alaptétel a jogirodalomban az, hogy az kettős jellegzetességet mutat: egyrészt norma- (szabály-), másrészt szerződéses természetet. (Gyakran nevezik normaszerződésnek is.) Az Mt. 277. § (1) bekezdése szerint a kollektív szerződést kötő felek felhatalmazása két tárgykörre terjed ki. A kollektív szerződés szabályozhatja egyrészt a munkaviszonyt. A kollektív szerződés *e rendelkezései normatív hatályúak (normatív rész)*: a kollektív szerződés hatálya (Mt. 279. §) alatt álló felek munkaviszonyában az ő akarattuktól függetlenül érvényesülnek, illetve a kollektív szerződésbe ütköző munkaszerződéses megállapodások érvénytelenek. A kollektív szerződéses rendelkezések másik tárgya a kollektív szerződést kötő felek viszonya, a kollektív szerződés megkötésével, teljesítésével, megszüntetésével, jogaik gyakorlásával, kötelezettségeik teljesítésével kapcsolatos magatartásuk. Ezek a kollektív szerződés *kötelmi (szerződéses) hatályú rendelkezései (kötelmi rész)*. A kollektív szerződés egyéb tárgykörben érvényes rendelkezést nem tartalmazhat, azaz nem szabályozhatja például a munkavállalói részvétel intézményrendszerét (az üzemi tanács működését, jogait stb.). Ez idő szerint vitás a hazai joggyakorlatban, hogy miként kell értelmezni az Mt. 277. § (1) bekezdés *a)* pontjának azt a fordulatát, amely szerint a kollektív szerződés (a normatív hatályú megállapodások körében) a *munkaviszonnyal kapcsolatos* jogot és köteleiséget is szabályozhatja.

A hazai munkajogtudomány hagyományos – német dogmatikai alapokra támaszkodó – felfogása a kollektív szerződés kötelmi részében két önálló kötelezettséget különböztet meg: a békekötelezettséget és a befolyásolási kötelezettséget. A *békekötelezettség* tartalmilag abban áll, hogy a kollektív szerződést kötő felek – a kollektív szerződés időbeli hatálya alatt – tartózkodni kötelesek az úgynevezett munkaharci cselekményektől. A kötelezettség abszolút formája szerint a felek a kollektív szerződés hatálya alatt egyáltalán nem élhetnek a munkaharc eszközeivel, míg relatív formája szerint csak olyan tárgyban nem kezdeményezhetnek munkaharcot, amelyet a kollektív szerződésben szabályoztak, amelyre korábbi megállapodásuk kiterjedt. A magyar munkajog is tartalmaz a felek közötti békekötelezettségre vonatkozó szabályt, mégpedig annak relatív formájában. Az 1989. évi VII. törvény 3. § (1) bekezdés *d)* pontja szerint ugyanis jogellenesnek minősül a sztrájk a kollektív szerződésben rögzített megállapodás megváltoztatása érdekében a kollektív szerződés hatályának ideje alatt. E jogszabályi rendelkezésből az következik, hogy a felek kifejezett megállapodásának hiányában is a felek viszonyának tartalmát adja a békekötelezettség (relatív formájában).⁵⁷⁸ A befolyásolási kötelezettség a magyar munkajogban a békekötelezettséghez hasonló jogi természetű. E kötelezettség tartalmilag arra irányul, hogy a kollektív szerződést kötő

⁵⁷⁷ BERKE 2018, 13.

⁵⁷⁸ KÉPESNÉ SZABÓ – BALCZER 2016, 117.

érdekképviseltek kötelesek gondoskodni arról, hogy tagjaik a kollektív szerződést betartsák, illetve a kollektív szerződésnek megfelelően kössenek munkaszerződést. E kötelezettségre vonatkozó kifejezett kollektív szerződéses rendelkezést az Mt. rendelkezései pótolják (ezzel az a kollektív szerződéses kötelelem részévé válik), hiszen az Mt. 43. § rögzíti, hogy a munkaszerződés a munkaviszonyra vonatkozó szabálytól (így a kollektív szerződéstől) – jogszabály eltérő rendelkezése hiányában – csak a munkavállaló javára térhet el, illetve az Mt. 27. § (1) bekezdése e szabály megsértéséhez a semmisség következményét fűzi. Az említett két kötelezettség mellett, amelyek a kollektív szerződéses jogviszony mellőzhetetlen tartalmát képezik, a felek – az Mt. 277. § (1) bekezdés *b*) pontja szerint – saját viszonyukat érintő egyéb kérdésekben is megállapodhatnak. Szabályozhatják a kollektív szerződéses tárgyalások eljárási rendjét, a felek rendszeres tárgyalásainak módját, idejét stb., megállapodhatnak a kölcsönös tájékoztatási kötelezettség tárgyköreiben, teljesítésének módjában stb. Az Mt. 277. § (3) bekezdése szerint a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet jogállásának szabályai közül csak az Mt. 271–272. §-ok rendelkezései kógens természetűek. A felek együttműködésének egyéb kérdéseiről a kollektív szerződés szabadon rendelkezhet. Az ágazati, alágazati kollektív szerződések – az Mt. 277. § (1) bekezdése alapján – nem tartalmazhatnak érvényes rendelkezést a tagjaik (munkáltatók és szakszervezetek) egymással szembeni kölcsönös jogaira és kötelezettségeire. E kollektív szerződés – ugyanezen szabály alapján – nem rendelkezhet a munkavállalói részvétel kérdéseiről (a választott munkavállalói képviseletek és a munkáltató viszonyáról) sem.

418. Az Mt. Második és Harmadik Része, a munkaviszonyra és a munkaügyi kapcsolatokra vonatkozó rendelkezések – általános szabály szerint, azaz az Mt. eltérő rendelkezése hiányában – a kollektív szerződéssel szemben diszpozitív, eltérést engedő szabályok. Ezzel a jogalkotó e tárgykörök szabályozását átengedte a kollektív szerződést kötő feleknek, hiszen az Mt. megszüntette azt az 1992-es Mt. 13. §-ában rögzített – már említett – általános elvet, hogy a kollektív szerződés – általános szabályként – a törvény rendelkezéseitől a munkavállaló javára térhet el. A kollektív szerződéses szabályozási lehetőséget ugyanakkor az Mt. számos esetben korlátozza, mégpedig egyrészt úgy, hogy az eltérést csak a munkavállaló javára engedi (relatív diszpozitív szabály) vagy egyáltalán nem engedi (kógens szabály). Amint utaltunk rá, ezt a szabályozási szemléletet az Mt. azzal a jogtechnikai megoldással valósítja meg, hogy az Mt. 277. § (2) bekezdése rögzíti a kollektív szerződéses szabályozási felhatalmazásra vonatkozó általános rendelkezést, azaz az eltérés lehetőségét. Ehhez képest különös, a kollektív szerződéses szabályozási felhatalmazást korlátozó rendelkezéseket találunk az Mt. egyes tárgyköröket szabályozó rendelkezéscsoportjainak végén, rendszerint az *Eltérő megállapodás* cím alatt. E különös rendelkezések tehát az adott szabálycsoport valamely rendelkezésének kógens (eltérést a kollektív szerződés számára sem engedő) vagy relatív diszpozitív (a munkavállaló javára, illetve meghatározott módon eltérést engedő) természetére utalnak. A munkaügyi kapcsolatok tekintetében az Mt. 277. § (3) bekezdése alapján az Mt. XIX. fejezete (*Általános rendelkezések*), valamint XX. fejezete (*Az üzemi tanács*) kógens szabályokat tartalmaz. (Az Mt. 206. §-a alapján a köztulajdonban álló munkáltatók esetében az Mt. XXI. fejezetének a szakszervezet jogállására vonatkozó rendelkezéseitől sem lehet eltérni.) A kollektív szerződéses eltérési, illetve szabályozási lehetőségeket az Mt. egyes jogintézményeihez (az *eltérő megállapodás* lehetőségeit tartalmazó rendelkezésekhez) kapcsolódóan elemezzük.

A kollektív szerződés alakisága

419. Az 1992-es Mt. a kollektív szerződés, illetve a kollektív szerződéses hatályú megállapodások alakiságára vonatkozó kifejezett szabályt nem tartalmazott. Ebből következően – uralkodó elméleti álláspont szerint – az 1992-es Mt. 6. § (1) bekezdésének alkalmazásával a kollektív szerződés a felek szóbeli megállapodásával is létrejöhetett érvényesen. Ennek az álláspontnak a gyakorlati következményei ugyanakkor a munkajogi jogalkalmazásban nem jelentek meg, hiszen a felek – a kollektív szerződés jelentőségére, illetve munkaviszonyra vonatkozó szabály természetére tekintettel – megállapodásukat rendszerint írásban kötötték. A probléma a bírói gyakorlatban is csak elvétve merült fel (BH1998. 97., BH1998. 451., BH2000. 265., BH2001. 191., BH2002. 457., EBH2006. 1436.), ám a Legfelsőbb Bíróság által kifejtett álláspontok arra utaltak, hogy az alaki követelményt rögzítő törvényes szabály hiányában nem alakult ki a tárgykörben stabilnak tekinthető gyakorlat. A Legfelsőbb Bíróság általános jogelvek (elsősorban a jóhiszemű és tisztességes joggyakorlás) szem előtt tartásával volt kénytelen állást foglalni a szóban (esetleg ráutaló magatartással) létrejött megállapodások érvényességéről. Az 1992-es Mt. számos rendelkezéséből ugyanakkor kétségtelenül, legalábbis logikailag az következett, hogy a kollektív szerződést írásba kell foglalni, hiszen e rendelkezések ennek elmaradása esetén alkalmazhatatlanok voltak. Ilyen szabály volt az, hogy a kollektív szerződést ki kell hirdetni, illetve hogy a munkáltató annak egy-egy példányával köteles ellátni azt a munkavállalót, akinek munkaköri kötelessége a kollektív szerződés alkalmazása, valamint az üzemi tanács tagjait és a szakszervezet munkahelyi tisztségviselőit (1992-es Mt. 38. §), de ilyennek tekinthetők a kollektív szerződés bejelentésére és nyilvántartására vonatkozó rendelkezések is (1992-es Mt. 41/A. §, illetve az annak felhatalmazása alapján kibocsátott rendeleti szintű szabályok). Azt is meg kell jegyezni, hogy az itt említett rendelkezések valójában (közvetlenül) jogi szankció nélküli szabályok voltak, alkalmazásuk, illetve annak elmulasztása nem vezetett a kollektív szerződés érvénytelenségéhez, sőt ahhoz sem, hogy a kollektív szerződés ne hatályosulhatott volna (ne kellett volna alkalmazni).

Az Mt. az említett bizonytalanságot kívánta megszüntetni azzal, hogy az Mt. 278. §-a a kollektív szerződéses megállapodás írásba foglalásának kötelezettségét rögzíti. Az Mt. 22. §-a rendelkezik az alaki kötöttség szabályairól. Ezek a kollektív szerződés tekintetében is megfelelően irányadók. Az Mt. 22. § (2) bekezdésének az írásbeliség, illetve az elektronikus dokumentum fogalmára vonatkozó rendelkezése a kollektív szerződés tekintetében is alkalmazandó, azaz a kollektív szerződéssel szemben támasztott alaki érvényességi követelmény elektronikus dokumentum létrehozásával is teljesülhet. Ugyancsak irányadónak tekintendő az Mt. 22. § (3) bekezdésének rendelkezése, aminek következményeként a kollektív szerződés módosítására vagy megszüntetésére is csak írásban kerülhet sor, azaz a szóban (vagy esetleg ráutaló magatartással) létrejött módosító vagy megszüntető (egyoldalú vagy kétoldalú) jognyilatkozat érvénytelen. Mivel az Mt. eltérő rendelkezést nem tartalmaz, az alaki kötöttség megsértésével (szóban, esetleg ráutaló magatartással) megkötött kollektív szerződés érvénytelen, ahhoz jogkövetkezmény nem fűződik. Ez mind a normatív, mind a kötelmi hatályú rendelkezések esetében irányadó. Ez a gyakorlatban azzal a következménnyel jár, hogy az alakisági követelmény megsértésével megkötött kollektív szerződésre sem az azt megkötő felek (egymással szemben), sem a hatálya alatt álló munkáltató(k) és munkavállaló(k) nem alapíthatnak igényt.

Differenciáltabb megítélést igényel ugyanakkor az Mt. 22. § (4) bekezdés második mondatának rendelkezése, amely szerint nem alkalmazható az érvénytelenség jogkövetkezménye, ha a jognyilatkozat a felek egyező akaratából teljesedésbe ment. Ezen jogtétel alkalmazására a korábbi bírói gyakorlatban elsősorban a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatban került sor olyan esetekben, amelyekben a munkáltató szóban közölt munkaviszony-megszüntető nyilatkozatot, vagy a felek között a közös megegyezéses megszüntetés szóban jött létre, ám a körülményekből a megszüntető nyilatkozatok tartalma egyértelműen megállapítható volt, és a felek a nyilatkozat közlését (a közös megegyezéses megszüntetés hatályosulását) követően ennek a tartalomnak megfelelően jártak el, gyakorolták jogaikat, illetve teljesítették kötelességeiket. A differenciált megítélés lényeges szempontjai a következők. A kötetmi hatályú – azaz kizárólag a szerződést megkötő felek viszonyát rendező kollektív szerződéses – szabályok esetében az Mt. 22. § (2) bekezdés és (4) bekezdés alkalmazása szóba jöhet: amennyiben a felek e megállapodásukat egyező akarattal teljesítették, úgy az alaki követelmény megsértése miatti érvénytelenségre nem hivatkozhatnak. A normatív hatályú rendelkezések tekintetében álláspontunk szerint meg kell különböztetni az ágazati, azaz gyakorlatilag munkáltatói érdekképviseltek által megkötött és az egy (esetleg több) munkáltató által önállóan megkötött kollektív szerződéseket. Az előbbi esetben a felek egyező akaratából bekövetkező teljesítésről nem lehet szó, hiszen az ilyen hatályú kollektív szerződések minden esetben harmadik személyek közötti jogviszonyokat szabályoznak. Az egy munkáltató (esetleg több önálló munkáltató) által kötött kollektív szerződések esetében a hazai kollektív szerződéses gyakorlatban a kollektív szerződés rendszerint komplex tartalommal jön létre, azaz – a szerződést kötő felek viszonyain túl – rendezi a hatálya alá tartozó munkaviszonyokban fennálló jogokat és kötelezettségeket, számos jogra, illetve kötelezettségre kiterjedően. Ilyen tartalmú kollektív szerződés esetében nem lehet szó arról, hogy a kollektív szerződés a felek egyező akaratából teljesedésbe ment volna. Ez gyakorlatilag nem fordulhat elő, legfeljebb az, hogy a kollektív szerződésben foglalt egyes rendelkezések szerint a munkáltató – a szakszervezet(ek) szóban vagy ráutaló magatartással kifejezett nyilatkozata mellett – egyes jogait gyakorolja, illetve kötelességeit teljesíti. Az ilyen tartalmú kollektív szerződések esetében tehát az Mt. 22. § (4) bekezdés második mondata nem alkalmazható: a kollektív szerződés érvénytelen, arra munkaviszonyból származó jogot vagy kötelezettséget alapítani nem lehet. Ilyenkor ugyanis csupán úgynevezett részteljesítésről beszélhetünk, amely nem tekinthető az egész kollektív szerződés teljesítésének, azaz a részteljesítés ebben a tekintetben lényegtelen. Számos esetben előfordul azonban, hogy kollektív szerződéses hatályú megállapodás csupán egy meghatározott kérdésben jön létre a felek között. Erre jellegzetes példa a gyakorlatban bértmegállapodásnak nevezett kollektív szerződés, amelynek szokásos tartalma a – rendszerint évente bekövetkező – béremelésre, annak mértékére, arányára vonatkozó megállapodás. Ilyen kollektív szerződéses megállapodások esetében az Mt. 22. § (4) bekezdésére sikerrel lehet hivatkozni: a megállapodás teljesülése ugyanis teljeskörűen és ellentmondásmentesen megállapítható. A fentiek alapján – a normatív hatályú kollektív szerződéses tartalom tekintetében – az a kérdés marad nyitva, hogy az alaki okból érvénytelen kollektív szerződés esetében a munkáltató egyoldalú teljesítésére a munkavállaló hivatkozhat-e, azaz az ilyen teljesítés keletkeztet-e munkavállalói jogot. Álláspontunk szerint ebben az esetben az Mt. 16. §-a, azaz az egyoldalú kötelezettségvállalás szabályai lesznek megfelelően alkalmazandók.

A kollektív szerződés érvénytelensége és az érvénytelenség jogkövetkezményei

420. Az Mt. – lényegében magáévá téve az 1959-es Ptk. érvénytelenségi konstrukcióját – az érvénytelenségnek két esetszoportját különbözteti meg. A *megtámadhatóságot* (Mt. 28. §) a szerződéses akarat fogyatékoságainak meghatározott okból való bekövetkezése esetén alkalmazza. A kollektív szerződés tekintetében az akarathibáknak az Mt. 28. § (1)–(2) bekezdésében meghatározott esetei is előállhatnak: a megtámadás általános szabályai ezekben az esetekben alkalmazhatók. Azt mindenesetre hangsúlyozni kell, hogy a munkaharci eszközök kilátásba helyezése nem minősül jogellenes fenyegetésnek, hiszen – az 1989. évi VII. törvény alapján – ez a magyar munkajogban jogszerű hátrányokozásnak minősül. Az Mt. 27. §-a a *semmisséget* szabályozza azzal, hogy semmis a megállapodás, ha munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, vagy ilyen szabály megkerülésével jött létre. A semmisségnek a kollektív szerződés esetében előálló jellegzetes tényállása az, hogy a feleknek, illetve valamelyik félnek hiányzik a kollektívszerződés-kötési képessége (Mt. 276. §). Ugyancsak semmisséghez vezet a kollektív szerződéssel kapcsolatos alaki érvényességi kellék (írásbeliség, Mt. 278. §) megsértése. A kollektív szerződés (rendelkezésének) semmisségét eredményezi, ha az az Mt.-nek a kollektív szerződéses eltérést tiltó vagy korlátozó rendelkezésébe ütközik.

Az érvénytelenség jogkövetkezményei tekintetében is meg kell különböztetnünk a kollektív szerződés kötelmi, illetve normatív hatályú rendelkezéseit. A kötelmi hatályú (szerződéses) rendelkezések esetében az Mt.-nek az érvénytelenség jogkövetkezményeire vonatkozó általános szabályai alkalmazandók. Tekintettel arra, hogy a kollektív szerződés esetében is olyan kötelemről van szó a felek között, amely esetében az eredeti állapot helyreállításának rendszerint nincs helye, az Mt. 29. § (1) bekezdésében meghatározott érvénytelenségi következmény alkalmazása jöhet szóba. A normatív hatályú rendelkezések érvénytelensége jogkövetkezményeinek megítélése azért okoz nehézséget, mert ebben az esetben normáról van szó, amely esetében az érvénytelenségnek a jogi aktus keletkezésére visszaható hatályú megállapítása az annak alapján keletkezett jogviszonyok tekintetében jogbizonytalansághoz vezetne. A normatanban ezért az érvénytelenség megállapításához fűződő általános jogkövetkezmény az, hogy a norma érvénytelenségét a jövőre nézve (*ex nunc*) kell megállapítani, illetve azt a jövőben nem kell alkalmazni. Ezt az elvet rögzíti az Alkotmánybíróságról szóló 2011. évi CLI. törvény (a továbbiakban: AB tv.) 45. § (1) bekezdése is. Ugyanakkor – kivételesen – az érvénytelenség következményeinek visszaható hatályú (*ex tunc*) alkalmazása is szóba jöhet. Erre olyan esetekben kerülhet sor, ha az érvénytelenségi ok különösen súlyos, illetve a jogbiztonság vagy a felek különösen fontos érdeke ezt indokolja. Hasonló szabályt rögzít az AB tv. 45. § (4) bekezdése. Álláspontunk szerint a kollektív szerződéses norma esetében is általános szabálynak kell tekinteni, hogy az érvénytelenség megállapítása a jövőre nézve zárja ki a norma alkalmazását, azaz nem érinti az annak alapján keletkezett jogviszonyokat, illetve szerzett jogokat. Az említett kivételes esetekben kerülhet sor arra, hogy a kollektív szerződés érvénytelenségének jogkövetkezményeit visszaható hatállyal vonjuk le. Ilyen kivételes esetnek tekinthető az, hogy a fél/felek kollektív szerződéskötési képessége hiányzott. Ebben az esetben a kollektív szerződés alapján szerzett jogok jogalap nélkülivé válnak. A kollektív szerződés alapján eszközölt munkáltatói intézkedéseket visszaható hatállyal érvénytelennek kell tekinteni, a munkáltató által megfizetett munkabér

jogalap nélkülivé válik, és visszakövetelésére az Mt. 164. § rendelkezését kell alkalmazni. A kollektív szerződés esetében is irányadó az Mt. 29. § (3) bekezdésében meghatározott részleges érvénytelenségi szabály, azaz a kollektív szerződés adott rendelkezésének (egyes rendelkezéseinek) érvénytelensége nem dönti meg az egész kollektív szerződést, kivéve, ha az érvénytelen rendelkezés nélkül – tekintettel annak tárgyára, a felek közötti viszonyban betöltött rendeltetésére és jelentőségére – a felek nem állapodtak volna meg. Az érvénytelenség megállapítására vagy a megtámadás szabályai szerint kerülhet sor, vagy a semmisségi következmények szerint. A semmisségre az érdekelt határidő nélkül hivatkozhat, illetve azt a bíróság hivatalból észleli (köteles figyelembe venni). A kollektív szerződés esetében érdekeltnek kell tekinteni a feleket és mindazokat a személyeket (munkáltatókat és munkavállalókat), akik, amelyek a kollektív szerződés hatálya alatt állnak. Az érvénytelenség megállapítása iránt az érdekeltek – az Mt. 285. § (1) bekezdése szerint – kezdeményezhetnek munkaügyi jogvitát.

A kollektív szerződés hatálya

421. A kollektív szerződés hatályának (hatályosságának) problémája a kollektív szerződés kettős jogi természetének okán merül fel. A kötelmi hatályú, azaz csak a szerződést megkötő felekre kiterjedő kollektív szerződéses rendelkezések tekintetében a probléma megítélése csekély nehézséget okoz, hiszen lényegében csak az időbeli hatály (azaz e megállapodások alkalmazásának kezdete és annak megszűnése) kérdése vetődik fel. A nehézséget a normatív természetű, munkaviszonyra vonatkozó szabály jellegű rendelkezések hatályával kapcsolatos kérdések jelentik. Mint minden jogi norma esetében, úgy e tekintetben is értelmezhető a kollektív szerződés tárgyi, területi, időbeli és személyi hatálya.

A kollektív szerződés tárgyi hatálya

422. 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 kollektív szerződés személyi hatálya alatt állók közötti munkaviszony, az abból származó vagy ezzel kapcsolatos jogok és kötelezettségek. Az 1992. évi Mt.-hez 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 kissé (bizonytalanul) szélesíteni kívánta a kollektív szerződéses (tárgyi) felhatalmazást. A felhatalmazás kereteinek meghatározása, az érvényesen szabályozható tárgykörök kijelölése a bírói gyakorlatra vár, mindenesetre alaposnak látszik az a következtetés, hogy a munkajogviszonnyal szoros (alanyi vagy tárgyi) kapcsolatot felmutató jogviszonyok a kollektív szerződés lehetséges tárgyai. Ilyenként említhetjük a versenytilalmi megállapodásos jogviszonyt (Mt. 228. §), valamint a tanulmányi szerződéses jogviszonyt (Mt. 229. §). Megemlítendő az Mt. 290. §-a, amely a (kizárólag) kollektív szerződéses jogcímű (munkaviszonyból származó) igények esetében az Mt. általános igényérvényesítési szabályaitól (Mt. 285–289. §) eltérőket állapíthat

meg. Kollektív szerződéses szabályozás tárgya a kollektív szerződést kötő felek viszonya (a kötelmi természetű rendelkezések) is: a kollektív szerződés megkötésével, teljesítésével, megszüntetésével, jogaik gyakorlásával, kötelezettségeik teljesítésével kapcsolatos magatartása. Ugyancsak kollektív szerződéses szabályozási tárgykört érintő kérdés az, hogy 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 úgynevezett munkavállalói részvétel szabályaitól kollektív szerződésben sem lehet eltérni. Ez másképpen azt jelenti, hogy ezek a jogi kapcsolatok nem lehetnek kollektív szerződéses szabályozás tárgykörei, s ez különösen az úgynevezett üzemi alkotmányos tárgykör tekintetében lényeges, hiszen – egyes európai országok megoldásától eltérően – oda vezet, hogy a kollektív szerződés nem tartalmazhat érvényes rendelkezést az üzemi alkotmányjog (a munkavállalói részvétel) tárgyában. A mondottakból az is következik, hogy kollektív szerződés harmadik személyek javára sem állapíthat meg jogot (vagy kötelezettséget).

A területi hatály

423. A kollektív szerződés kötelmi hatályú, azaz kizárólag az azt megkötő felek jogaira és kötelezettségeire vonatkozó rendelkezései tekintetében a kollektív szerződéses rendelkezések területi hatálya nem értelmezhető, és ennek gyakorlati jelentősége sincs. E rendelkezések a feleket kötelezik, harmadik személyekre (munkáltatókra, illetve munkavállalókra) kiterjedő személyi hatályuk nincs.

A normatív természetű rendelkezések (munkaviszonyra vonatkozó szabályok) esetében azonban 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 érdekképviselőt minden tagjára, azok földrajzi elhelyezkedésétől (székhelyétől, telephelyétől) függetlenül. Ennélfogva 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 ágazati párbeszéd bizottságok működésétől – a munkáltatói érdekképviselő általi kollektívszerződés-kötést, ám az Mt. 279. § (1) bekezdés *b)* pontja ennek (személyi) hatálya tekintetében – kógens rendelkezéssel [Mt. 283. § *a)* pont] – 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 (korlátozni) érvényesen nem lehet.

A munkáltató (esetleg több munkáltató) által megkötött kollektív szerződések esetében az Mt. 279. § (3) bekezdését kell felhívunk. E szabály a kollektív szerződés normatív hatályú rendelkezéseinek személyi hatályát – ugyancsak kógens szabállyal – kiterjeszti a munkáltatóval munkaviszonyban álló 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, illetve a kollektív szerződésnek ilyen, a területi hatályt megállapító rendelkezése érvénytelen.

Összességében azt rögzíthetjük, hogy a magyar munkajog elzárkózik attól a lehetőségtől, hogy a kollektív szerződés a jogszabálytól eltérően határozza meg területi hatályát, illetve azt a felek általuk meghatározott földrajzi területre korlátozzák. A korábbi bírói gyakorlat (EBH2003. 891.) – 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 is tartalmaz rendelkezést, amely lényege abban áll, hogy a munka egyenlő értékének megállapításánál (azaz a megkülönböztetés okszerűségének megítélési szempontjai körében) az Mt. a munkaerőpiaci viszonyokat is figyelembe venni engedi. Ebből megítélésünk szerint az következik, hogy – noha a kollektív szerződés személyi hatálya minden munkavállalóra kiterjed – egyes munkafeltételek tekintetében a földrajzi terület, illetve az ahhoz kapcsolódó eltérő munkaerőpiaci 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. Megemlítjük azt is, hogy a meghatározott földrajzi területre való alkalmazás lehetősége a kiterjesztés intézménye körében sem áll fenn, hiszen az Áptbv. a kiterjesztést csak ágazatra (alágazatra) teszi lehetővé, s nem az ágazatban (alágazatban) meghatározott földrajzi területen működő munkáltatókra.

A kollektív szerződés időbeli hatálya. A kollektív szerződés hatálybalépése (az időbeli hatály kezdete)

424. Az Mt. 279. § (5) bekezdése szerint a kollektív szerződés a kihirdetéssel lép hatályba, azaz a kihirdetés hatályossági feltétel. A kihirdetés módjáról az Mt. nem tartalmaz rendelkezést. Uralkodó felfogás szerint a kollektív szerződés helyben szokásos és általában ismert módon való közzététele minősül kihirdetésnek. E szokásos mód igazodik a munkáltató, munkáltatói érdekképviselet, illetve szakszervezet működési rendjéhez, szervezeti felépítéséhez, egyéb nyilatkozataik szokásos közzétételi módjához. A kihirdetés nemcsak írásos (papíralapú) közzététellel teljesülhet, hanem – a szerződéskötő felek szokásaihoz igazodóan – elektronikus úton való közzététellel is (nyilvános vagy zárt elektronikus hozzáférést biztosítva a hatálya alatt állók számára). A kollektív szerződés bejelentési és nyilvántartási szabályai [lásd 2/2004. (I. 15.) FMM rendelet a kollektív szerződések bejelentésének és nyilvántartásának részletes szabályairól] nem a kihirdetés jogi aktusára vonatkoznak, ezért e köteleességek teljesítése nem feltétele a kollektív szerződés időbeli hatályosulásának, illetve elmulasztásuk sem eredményezi azt, hogy a kollektív szerződés nem lesz alkalmazható. A kollektív szerződés esetében nem kell alkalmazni a munkáltatói szabályzat közlésére vonatkozó szabályokat (Mt. 17. §), illetve a tájékoztatás általános szabályait sem (Mt. 18. §). Az Mt. 46. § (1) bekezdés g) pontja szerint a munkáltató legkésőbb a munkaviszony kezdetétől számított 15 napon belül írásban köteles tájékoztatni a munkavállalót arról, hogy a munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e. Ez a munkáltatói

tájékoztatás nem minősül kihirdetésnek, ennél fogva akár megtörténte, akár elmaradása nem érinti a kollektív szerződés alkalmazását (az adott munkaviszonyban).

Az Mt. 279. § (5) bekezdése az Mt. 283. § a) pontja szerint diszpozitív szabály, amely lehetőséget ad a kollektív szerződést kötő felek számára, hogy megállapodásukban attól eltérjenek. Az eltérés – legalábbis logikailag – két irányban lehetséges: a felek olyan megállapodást köthetnek, amely a kollektív szerződésnek a kihirdetéshez képest későbbi hatálybalépését rögzíti, de az is szóba jöhet, hogy a kollektív szerződés visszaható hatályát rögzítsék, azaz alkalmazását a megkötését megelőző időponttól rendeljék. Az utóbbi eset megítélése meglehetősen vitatott.

A kollektív szerződés kötelmi hatályú rendelkezéseinek jellemzője – a korábban mondtak szerint – az, hogy ezek a kollektív szerződést kötő felek egymással szembeni jogait és kötelezettségeit szabályozzák. E rendelkezések esetében aggálytalan a kollektív szerződés időbeli hatálya kezdetének későbbi – a felek által meghatározott – időpontban való rögzítése, de az ellen sem szól jelentős érv, hogy a felek kölcsönös viszonyukban visszaható hatállyal állapítsanak meg kölcsönös jogokat és kötelezettségeket.

A szerződés megkötése és a későbbi hatálybalépés közötti időszakra nézve alkalmazandók a Ptk. 6:116–6:119. § rendelkezései (az Mt. 31. § alapján is). A felek feltételhez és időhatározáshoz köthetik a kollektív szerződés hatályának beálltát. A feleknek ez idő alatti köteletségére a Ptk. 6:117. § rendelkezései (a függőben lévő feltétel) alkalmazandók, illetve ehhez kapcsolódóan szóba jöhet a Ptk. 6:140. § (1) bekezdés alkalmazása is (az elállás, illetve felmondás szabályai).

A kollektív szerződés normatív hatályú rendelkezései alkalmazásának lehetséges kezdete – éppen azok munkaviszonyra vonatkozó szabály természete, illetve harmadik személyekre kiterjedő normatív hatálya okán – eltérő megítélés alá esik. Az Mt. 279. § (5) bekezdéséből folyó általános szabály a kihirdetéssel való hatálybalépés. Az ettől eltérő, a kollektív szerződés jövőbeli alkalmazására vonatkozó megállapodás aggálytalan és a gyakorlatban is szokásos. Ebben az esetben ugyancsak felmerülhet az a kérdés, hogy a szerződés megkötése és a hatálybalépés között a felek elállhatnak-e a szerződéstől. Megítélésünk szerint a Ptk. 6:116–6:119. §-ának rendelkezései ebben az esetben is alkalmazandók, illetve ugyanígy a Ptk. 6:140. §-a is. Ennek gyakorlati következménye az, hogy bármelyik fél érdekmúlásra hivatkozva elállhat a szerződéstől. Ugyancsak fennáll az elállás lehetősége, ha a felek ebben kifejezetten megállapodtak.

A kollektív szerződés munkaviszonyra vonatkozó szabályainak esetében különös jelentősége van a visszaható hatállyal való alkalmazás lehetőségének, 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 felek erre vonatkozó megállapodása érvénytelen. Ezt az 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 némileg 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 Mt. 16. §-a alapján az egyoldalú munkáltatói kötelezettségvállalás, az annak módosítására, felmondására, illetve a közlés elmaradására vonatkozó rendelkezések alkalmazásával együtt.

A kollektív szerződés időbeli hatályának megszüntetése a felek megállapodása alapján

425. Az Mt. nem korlátozza a kollektív szerződést kötő feleknek azt a jogát, hogy megállapodásukkal (közös megegyezéssel) megszüntessék a kollektív szerződés rendelkezéseinek alkalmazását. A megállapodás irányulhat akár azonnali hatályú, akár későbbi időpontban való megszüntetésre. A kollektív szerződés felmondására, illetve a felmondási időre vonatkozó szabályok (Mt. 280. §) ebben az esetben nem irányadók. A gyakorlatban előállhat az is, hogy a felek kollektív szerződést kötnek, anélkül azonban, hogy az általuk korábban megkötött kollektív szerződés, illetve annak valamely rendelkezése hatályon kívül helyezéséről intézkednének a megállapodásban. Ha az új megállapodás a korábbi által nem szabályozott tárgykörben jön létre, úgy azt nem a korábbi kollektív szerződést megszüntető, hanem módosító (kiegészítő) megállapodásnak kell tekinteni. Ha a felek újabb megállapodása olyan tárgykört érint, amelyet a korábbi kollektív szerződés is szabályozott, úgy azt a korábbi megállapodás hatályon kívül helyezésének kell tekinteni (a később hatályba lépő szabály lerontja a korábbi szabály hatályát). Ebben az esetben is alkalmazandó az Mt. 277. § (5) bekezdésében megjelenő jogelv, azaz a korábbi és a későbbi kollektív szerződés egymással (tárgyilag) összefüggő rendelkezéseit kell szem előtt tartani, nem pedig az adott tárgykörbe tartozó egyes rendelkezéseket. A kollektív szerződés említett módon való megszüntetésére irányuló megállapodás – az Mt. 22. § (3) bekezdése alapján – írásban érvényes.

A határozott időtartamra kötött kollektív szerződés

426. Az Mt. mind a határozott, mind a határozatlan időtartamra létesített kollektív szerződés lehetőségét ismeri, illetve érvényesnek tekinti a felek ilyen megállapodását. Az időhatározás naptárszerűen vagy más alkalmas módon történhet. A határozott időre kötött kollektív szerződés gyakorlati jelentőségét 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 nem különböznek a határozott vagy határozatlan időre kötött kollektív szerződés esetében. Az Mt. 280. § (3) bekezdésének szabálya – az Mt. 283. § b) pontjának rendelkezése szerint – diszpozitív, azaz a felek a kollektív szerződésben attól eltérően állapodhatnak meg. Az eltérés több vonatkozásban is lehetséges. Gyakori megoldás a hazai kollektív szerződések esetében is, hogy a felek úgy állapodnak meg, hogy a határozott időre kötött kollektív szerződés a felek – meghatározott időben

(az időbeli hatály megszűnése előtt) megtett – eltérő nyilatkozata hiányában meghatározott időtartammal meghosszabbodik, esetleg határozatlan időtartamúvá alakul. Megítélésünk szerint mindkét megállapodás érvényes.

Az utóhatály problémája

427. A kollektív szerződés hatályának megszűnéséhez kapcsolódó különös probléma a kollektív szerződés úgynevezett utóhatályának kérdése. Ezen intézmény 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 kollektív szerződéses szabályozás nélkül a kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkaviszonyban álló felek jogai és kötelezettségei. Az Mt. az utóhatály – említett tartalmú – törvényi szabályozását nem ismeri. Bizonytalan a megítélése annak, hogy az Mt. 280. § (3) bekezdésének diszpozitív szabálya megengedi-e a felek számára a kollektív szerződés megszűnését követő időszakban való alkalmazás kollektív szerződéses kikötését. Álláspontunk szerint ilyen megállapodás érvényességét – jogszabályi tilalom hiányában – el kell ismernünk.

A bontó feltétellel kötött kollektív szerződés

428. A kollektív szerződés megszűnésére, illetve megszüntetésére vonatkozó szabályok – az Mt. 280. § (1) bekezdésének, valamint az Mt. 280. § (3) bekezdésének kivételével – kógens természetűek, azaz azoktól a felek megállapodásukkal nem térhetnek el. Ennek az a következménye, hogy felek a törvényben meghatározottakhoz képest egyéb megszűnési, illetve megszüntetési módon nem állapodhatnak meg, ekként a bontó feltétel alkalmazása is érvénytelen: a kollektív szerződés hatályának megszűnése nem tehető függővé a jövőben bizonytalanul bekövetkező eseménytől.

A kollektív szerződés felmondása

429. Az Mt. 280. § (1)–(2) bekezdése – meglehetősen szűkszavúan – rendelkezik a kollektív szerződés felmondásáról azzal, hogy az Mt. 280. § (1) bekezdés szabálya – az Mt. 283. § b) pontja szerint – 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 (amely három hónapos törvényi felmondási időt rögzít) 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 (például a másik fél köteleességszegéséhez, a körülmények meghatározott megváltozásához stb.) kössék. Az Mt. 283. § b) pontja alapján ugyanakkor kógens az Mt. 280. § (2) bekezdése, amely – a magyar munkajogban immár hagyományosnak tekinthető szabállyal – úgy rendelkezik, hogy a felmondás joga a kollektív szerződés megkötésétől (nem hatályba lépésétől) számított hat hónapon belül nem gyakorolható. E rendelkezés célja a kollektív szerződés viszonylagos stabilitásának biztosítása, éppen annak normatermészetére tekintettel.

A felmondás tekintetében sajátos helyzetet eredményez az, hogy az Mt. a szakszervezeti alanyi oldalon az együttes kollektívszerződés-kötési képesség főszabályából indul ki [Mt. 276. § (4) bekezdés]. Ez a rendelkezés a felmondási jog tekintetében azt eredményezi, hogy 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 (azaz nem a szakszervezetek egymás közötti szerződésükben) eltérően állapodhatnak meg. Érvényes az a megállapodás, amely csak együttes felmondást tesz lehetővé, de akár az is, hogy egyes szakszervezetek együttes felmondó nyilatkozata vezethet a kollektív szerződés megszűnéséhez.

A munkáltatói oldalon mutatkozó többség esete nem szorul külön szabályozásra (miként azt az Mt. a kollektív szerződés megkötése körében is mellőzte), hiszen ebben az esetben 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. A nyilatkozat közlése tehát nem jár a kollektív szerződés megszűnésével, hiszen az a többi szerződéskötő munkáltató tekintetében hatályban marad. Az Mt. 280. § (1) bekezdésének diszpozitivitásából ugyanakkor az is folyik, hogy a felek a kollektív szerződésben (és nem a munkáltatók az egymás közötti szerződésükben) megállapodhatnak az egyes munkáltatót megillető felmondási jog korlátozásában vagy kizárásában, esetleg az együttes felmondási jog gyakorlásában. Az Mt. 280. § (2) bekezdésének említett kógens szabályából következően a kollektív szerződést annak megkötésétől számított hat hónapon belül nem lehet felmondani, azaz ilyen jognyilatkozat nem közölhető. Ettől oly módon lehet csak eltérni, hogy a hat hónapos időtartamon túl is korlátozható vagy kizárható a felmondás joga a több munkáltató által kötött kollektív szerződés esetében is.

A felmondás egyoldalú, címzett jognyilatkozat, amelynek közlésére az Mt. 24. § rendelkezéseit kell alkalmazni. Amennyiben az egyik alanyi oldalon többség mutatkozik, úgy a felmondási nyilatkozatot mindegyik szerződéskötő féllel közölni kell. A felmondás egyoldalúan nem vonható vissza; annak hatálytalanítására a felek megállapodásával van mód. A megállapodásra a szerződéskötés szabályait kell alkalmazni. Az Mt. 22. § (3) bekezdése szerint, ha a megállapodást írásba kellett foglalni, úgy annak megszüntetéséhez (módosításához) is írásbeli alak szükséges. Mivel az Mt. 278. §-a szerint a kollektív szerződés alaki

érvényességi kelléke az írásbeliség, a megszüntetésére irányuló jognyilatkozat is írásban érvényes.

A korábbi 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 lehetséges, csak abban az esetben, ha a felek ebben kifejezetten megállapodtak (EBH2000. 241.). Ez a bírói gyakorlat – az Mt. hallgatása mellett is – fenntartható, hiszen az Mt. 280. § (1) bekezdése eltérést engedő szabályt tartalmaz, azaz a felek erre irányuló megállapodásának érvénytelenségét nem eredményezi.

Az Áptv. 16. §-a 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 felmondási idő e kollektív szerződések esetében hat hónapos. 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 (amely nem gyakorolta a felmondás jogát). A felmondási idő ebben az esetben az Mt. általános szabálya szerint alakul (három hónap). Az ÁPB-ben megkötött kollektív szerződés is hatályát veszti a kollektívszerződés-kötési képesség [Áptv. 14. § (5)–(8) bekezdés] elvesztésével.

A felek jogutód nélküli megszűnésének jogkövetkezménye a kollektív szerződés időbeli hatályára

430. 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 (automatikus) jogkövetkezményével jár. (Lásd még a munkáltató személyében bekövetkező változás joghatását a kollektív szerződéses munkafeltételekre.) 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. Az ettől eltérő kollektív szerződéses megállapodás is érvénytelen (az Mt. 283. § rendelkezése szerint). 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 (nem szűnik meg jogutód nélkül) a kollektív szerződést kötő felek közül.

A szakszervezet kollektívszerződés-kötési képességének elvesztése

431. A felek jogutód nélküli megszűnésére vonatkozó szabályok analóg alkalmazásával ítéltető meg az az eset, ha a szakszervezet elveszti, illetve a szakszervezetek elvesztik az Mt. 276. § (2)–(3) bekezdésében meghatározott kollektívszerződés-kötési képességüket. (A munkáltatói oldalon a probléma gyakorlatilag nem merülhet fel, hiszen a kollektívszerződés-kötési képesség elvesztése ezen az oldalon csak a jogutód nélküli megszűnés következményeként állhat elő.) Az Mt. 281. § rendelkezései szerint amennyiben a kollektív szerződést egy szakszervezet (szakszervezeti szövetség) kötötte, úgy a kollektívszerződés-kötési 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 valamennyiük kollektívszerződés-kötési képességének elvesztése vezet a kollektív szerződés megszűnéséhez; ameddig legalább egy szakszervezet rendelkezik ezzel az alanyi kelléssel, addig a kollektív szerződést alkalmazni kell.

A kollektív szerződés személyi hatálya

432. A kollektív szerződés személyi hatálya tekintetében is meg kell különböztetni a kötelmi hatályú rendelkezéseket és a normatív, munkaviszonyra vonatkozó szabály jellegű rendelkezéseket. Előbbiek tekintetében az Mt. 279. § (2) bekezdése úgy rendelkezik, hogy azok személyi hatálya a szerződést kötő felekre terjed ki, azaz a kollektív szerződés e megállapodásai – e tekintetben is – szerződésszerűen viselkednek. Sajátos problémát okozhat e körben is az az ágazati vagy alágazati kollektív szerződésekkel kapcsolatban említett 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 viszonyukban).

A normatív természetű kollektív szerződéses rendelkezések személyi hatálya tekintetében az Mt. kisebb változtatásokat eszközölt a magyar munkajog hagyományosnak tekinthető megoldásai tekintetében. Ezek 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 érdekképviselői szerv által kötött kollektív szerződés esetében – arra a munkáltatóra, aki/amely a munkáltatói érdekképviselő tagja. Az Mt. tehát 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. (A korábbi magyar munkajogban a csatlakozáshoz a munkáltatónál képviselővel

rendelkező szakszervezet egyetértésére volt szükség. Ezt az Mt. mellőzte.) 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 vonatkozásban eltérést mutat az 1992-es Mt. megoldásához képest. A korábbi szabály ugyanis a munkáltatói érdekképviselési tagsághoz nem kapcsolta hozzá azt az automatikus joghatást, hogy az érdekképviselő által – a tagok felhatalmazása alapján [Mt. 276. § (1) bekezdés *a)* pont] – megkötött kollektív szerződés személyi hatálya (*ex lege*) kiterjed a tagokra, hanem a személyi hatályt (az alá tartozó munkáltatói kört) magában a kollektív szerződésben megjelölni rendelte. Ez a megoldás ellentmondásosnak és szükségtelenül bonyolultnak mutatkozott, ezért az Mt. 279. § (1) bekezdés *b)* pontja a törvény erejénél fogva terjeszti ki a kollektív szerződés személyi hatályát a munkáltatói érdekképviselőt mindenkor tagjára (tagjaira). Megítélésünk szerint ez a megoldás gyakorlatilag nem ellentmondásos, hiszen a munkáltató szabadon csatlakozhat a munkáltatói érdekképviselőhöz (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. Megítélésünk szerint a válasz igenlő, azért is, mert az Mt. 279. § (1) bekezdés *b)* pontjának szabálya eltérést nem engedő, azaz a kollektív szerződés sem rendelkezhet eltérően. A munkáltatói érdekképviselő és a szakszervezet tehát nem állapodhat meg úgy, hogy a tagsági viszonnal (már) nem rendelkező munkáltatóra is alkalmazni kell a kollektív szerződést. Noha a kollektív szerződés időbeli hatálya körében említettük, hogy az Mt. 280. § (1) és (3) bekezdésének diszpozitív természete a felek számára a kollektív szerződés megszűnésével kapcsolatban széles lehetőségeket teremt, ám ezek nem terjednek odáig, hogy tagsági viszonnal nem rendelkezőre is alkalmazni rendeljék a kollektív szerződést. Ezt a funkciót a kollektív szerződés intézményének kiterjesztése töltheti be – a megfelelő feltételek fennállása esetén.

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 kollektív szerződések jogának nemzetközi gyakorlatában e tekintetben két eltérő megoldás tapasztalható. Az egyik a magyar munkajog említett megoldása, az úgynevezett *erga omnes* hatályú kollektív szerződés, a másik pedig az, hogy a kollektív szerződés személyi hatálya a munkavállalói oldalon csak a szakszervezet tagjaira terjed ki. Az egyes államok által választott megoldások nagyban függnek a történeti tradícióktól, ám az is megállapítható, hogy az utóbbi megoldást választó államok munkajogi gyakorlatában szokásos megoldás az, hogy a kollektív szerződés hatálya alá nem tartozó munkaszerződésekben (munkajogviszonyokban) a felek úgynevezett *utaló klauzulával* kikötik valamely (az adott ágazatban, szakmában alkalmazandó) kollektív szerződés alkalmazását.

A személyi hatályra a munkavállalói oldalon alkalmazott hazai szabály természetesen nem zárja ki, hogy a kollektív szerződés egyes munkavállalói csoportokra eltérő rendelkezéseket (munkafeltételeket) állapítson meg. Ezt a tartós bírói gyakorlat is elismeri (például EBH2003. 891.). Ezen differenciálás korlátját az Mt. 12. §-ában rögzített egyenlő bánásmód követelményének érvényesülése képezi. A gyakorlatban e körben az utóbbi időben merült fel az a probléma, hogy a munkavállalók (munkavállalói csoportok) közötti megkülönböztetésnek lehet-e az alapja az érintettek (érintett csoportok) eltérő munkaerőpiaci helyzete. Az Mt. 12. § (3) bekezdése ebben a kérdésben igyekezett állást foglalni, amikor a munka egyenlő értékének megítélési szempontjai között kifejezetten említi a(z esetleg eltérő) munkaerőpiaci viszonyokat. Ennek nyilvánvalóan olyan munkáltatók esetében van jelentősége, akik/amelyek földrajzilag széles területen fejtik ki működésüket, és az egyes működési területek munkaerőpiaci viszonyai között lényeges eltérés van.

A hazai 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 (EBH2002. 683.). Álláspontunk szerint az ilyen kikötést érvényesnek kell tekinteni, azzal azonban, hogy csak olyan kollektív szerződéses rendelkezések alkalmazása köthető ki, amelyek – az Mt. 43. §-ban foglaltaknak megfelelően – a munkavállaló javára térnek el a törvényben foglalt munkafeltételektől (feltéve, hogy jogszabály ettől eltérően nem rendelkezik). Említésre méltó, hogy azokban a munkajogokban, amelyek az ilyen utaló klauzulák érvényes kikötését (meghatározott kollektív szerződés alkalmazását) lehetővé teszik, gyakorta felmerül az utaló klauzulák jogi természetének problémája. Ez közelebbről abban áll, hogy a felek utaló megállapodása statikus vagy dinamikus természetű-e. A *statikus utalás* azt jelenti, hogy a kollektív szerződés egy meghatározott időpontban (rendszerint a munkaszerződéses kikötés időpontjában) fennálló tartalommal érvényesül a munkajogviszonyban, míg a *dinamikus utalás* lényege az, hogy a kollektív szerződés a mindenkori (azaz változó) tartalmával irányadó az adott munkajogviszonyban. Összességében uralkodónak mondható a statikus utalás főszabálya, azaz az utalás dinamikusnak csak a felek kifejezett megállapodása alapján tekinthető.

Az ÁPB-ben létrejött kollektív szerződések személyi hatályára vonatkozóan az Ápbtv. 15. §-a az Mt.-től eltérő megoldást alkalmaz. Noha a kollektív szerződés személyi hatályára vonatkozó általános rendelkezés ebben az esetben is azonos az Mt. általános szabályával, az Ápbtv. az ágazati párbeszéd bizottsághoz később (a kollektív szerződés létrejöttét követően) csatlakozó munkáltató csatlakozására különös szabályokat állapít meg.

Sajátosan alakul a kollektív szerződés személyi hatályának szabálya az úgynevezett atipikus munkaviszonyok egyes eseteiben. A kollektív szerződés személyi hatálya az Mt. 209. § (2) bekezdése szerint a vezetőre nem terjed ki. Ettől a rendelkezéstől a vezető munkaszerződése sem térhet el [Mt. 209. § (1) bekezdés]. A bírói gyakorlat ugyanakkor nem zárta ki a feleknek azt a munkaszerződéses lehetőségét, hogy meghatározott kollektív szerződés, illetve kollektív szerződéses rendelkezések alkalmazását a munkaviszonyukban kikössék. Az Mt. 209. § (1) bekezdés rendelkezése alapján a vezető esetében ez a lehetőség csak korlátozottan érvényesül, mégpedig úgy, hogy a munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés általános alkalmazása (hatálya) nem köthető ki érvényesen, ám a felek a megállapodásuk tartalmát a kollektív szerződés (meghatározott) rendelkezésére utalással meghatározhatják. 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 kelléke annak meghatározása, hogy a munkáltatói oldalon megjelenő több alany közül melyik teljesíti a munkabérfizetési kötelezettségét. Az Mt. a kollektív szerződés személyi hatályát is ennek a megállapodásnak megfelelően alakítja: a munkadíjfizetésre 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 kiterjesztése

433. 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 az 1992. évi Mt. vezette be, és annak szabályait az 1992-es 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 álltak 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. Egyes európai országokban a kiterjesztés jogszabállyal történik.⁵⁷⁹ A kiterjesztés többes funkciót tölt be a piacgazdaságban. Uralkodó felfogás szerint alapvető funkciója az úgynevezett *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 munkaerőpiaci 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

⁵⁷⁹ Kiss 2005, 430.

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.

Az ÁPB-ben megkötött kollektív szerződés kiterjesztése – az Ápbtv. 17. §-a alapján – miniszteri határozattal történik (a miniszter hatóságként jár el). A miniszter eljárása az ÁPB két oldala együttes kérelmére indul, és arra az általános közigazgatási rendtartásról szóló 2016. évi CL. törvény rendelkezéseit az Ápbtv.-ben foglaltak figyelembevételével kell alkalmazni [Ápbtv. 17. § (5) bekezdés]. A miniszter a kiterjesztésről (és annak visszavonásáról) szóló határozatát a kiterjesztett hatályú kollektív szerződés szövegével együtt a Magyar Közlönyben közzéteszi. A közzététel időpontjának jelentősége az, hogy a határozat a közzététel napjától számított 30 nap elteltével lép hatályba.

A kiterjesztés elemi előfeltétele, hogy az ÁPB-ben – az arra irányadó szabályok szerint – érvényes kollektív szerződés jöjjön létre. Kiterjesztteni csak olyan kollektív szerződést lehet, amely – legalább a kiterjesztés időbeli hatályától kezdődően – hatályos. A kiterjesztésre irányuló eljárás az ÁPB két oldalának együttes kérelmére indul. A kiterjesztés további feltétele, hogy a kiterjesztteni kért kollektív szerződést kötő munkáltatói érdekképviseltek munkáltató tagjai az ágazatban munkaviszonyban állók többségét foglalkoztassák. Az Ápbtv. 17. § (3) bekezdése a kiterjesztés negatív (kizáró) feltételeit határozza meg. Elsőként lényegében azt, hogy – amint említettük – a kiterjesztteni kívánt kollektív szerződés legyen érvényes (ne ütközzék jogszabályba). Mivel a kollektív szerződéses munkafeltételeket csak a maguk egészében lehet kiterjesztteni, a kollektív szerződés részleges érvénytelensége (azaz valamely megállapodásrész érvénytelensége) azt eredményezi, hogy a kollektív szerződés egésze sem terjeszthető ki. A másodikként megfogalmazott negatív feltétel ellentmondásos, amennyiben tiltja a kiterjesztést abban az esetben, ha a kiterjesztendő kollektív szerződés az ágazatban korábban kiterjesztett és egyúttal az utóbb kiterjesztendőnél tágabb személyi hatályú kollektív szerződésben foglaltaknál kedvezőtlenebb rendelkezést tartalmaz, azaz a munkavállalók szűkebb köre számára az ő hátrányukra változtatná meg a munkafeltételeket. Tágabb hatályúnak minősül az ágazatban a magasabb szintű ÁPB-ben létrejött kollektív szerződés. Ez a megfogalmazás lényegét tekintve azt a jogalkotói elképzelést tükrözi, hogy az ágazaton belül a korábbi kiterjesztéssel létrehozott munkafeltételekhez képest kedvezőtlenebbeket újabb kiterjesztéssel ne lehessen alkalmazni. Az Mt. 277. § (4) bekezdése alapján az a helyzet állt elő, hogy a tágabb (általános) hatályú kollektív szerződés kifejezetten rendelkezhet arról, hogy a szűkebb hatályú (esetünkben az utóbb kiterjesztett) kollektív szerződés a tágabb hatályútól a munkavállaló hátrányára is eltérhet. Erre utal az Ápbtv. 17. § (3) bekezdésének utolsó fordulata.

A miniszter az eljárásban köteles kikérni a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanácsról szóló 2011. évi XCIII. törvény szerinti országos munkáltatói és munkavállalói érdekképviseltek, illetve érdekképviselői szövetségek, valamint az illetékes ágazati miniszter

véleményét. E vélemények a minisztert nem kötik. A miniszter a kérelem tárgyában mérlegelés nyomán dönt.

Miniszteri határozattal kiterjeszteni csak a kollektív szerződés normatív hatályú rendelkezéseit lehet. Nem terjeszthetők ki tehát a szerződést kötő felek kapcsolatára vonatkozó rendelkezések. Álláspontunk szerint nem lehet kiterjeszteni azon e körbe tartozó rendelkezések hatályát sem, amelyek a szerződéskötő szervezetek tagjai (munkáltatók és a szakszervezetek tagszervezetei) közötti viszonyokra vonatkoznak, mert ezt az Áptbv. 17. § (1) bekezdés első mondata ugyancsak kizárja. Vitás lehet, hogy a kollektív szerződést kötő felek kérhetik-e az általuk megkötött kollektív szerződés meghatározott részének (egyes rendelkezéseinek) kiterjesztését. Az 1992-es Mt. 34. § (1) bekezdése korábban kifejezetten úgy rendelkezett, hogy a miniszter a kollektív szerződés egyes részeinek hatályát is kiterjesztheti. Az Áptbv. 17. § (1) bekezdése mellőzi ezt az utalást. Ebből arra lehet következtetni, hogy a jogalkotó ezt a lehetőséget mellőzni kívánta. Meg kell jegyezni, hogy a korábbi jogalkotói megoldás nem volt ellentmondásmentes, ugyanis alapvetően ellenkezett a kiterjesztés említett versenyfunkciójával: a munkafeltételeknek csak részleges homogenizációját tette lehetővé olyan esetben, amikor a kollektív szerződést megkötő felek egyébként azoknak esetleg szélesebb köréről kötöttek megállapodást.

Az Áptbv. 18. § (1) bekezdése rendelkezik a *kiterjesztés hatályának megszűnéséről* azzal, hogy két ilyen esetet különböztet meg. Az egyik szerint hatályát veszti a kiterjesztés, ha a bíróság jogszabálysértés miatt a kiterjesztésre vonatkozó határozatot megsemmisíti vagy hatályon kívül helyezi. A kiterjesztés megszűnésének másik esetében a kiterjesztő határozat hatályát veszti, ha a miniszter a kiterjesztést visszavonja. Az Áptbv. 18. § (2) bekezdése csak úgynevezett *kötelező visszavonási eseteket* ismer. Ez azt eredményezi, hogy a miniszter mérlegelési jogkörében nem rendelkezhet a kiterjesztés visszavonásáról.

Az Áptbv. 17. § (1) bekezdésének második mondata szerint, ha a kollektív szerződést nem az ÁPB-ben kötötték, a kiterjesztésre – a szerződést kötő szervezetek együttes kérelme esetén – az Áptbv. szabályainak megfelelő alkalmazásával kerülhet sor. Ez közelebbről azt jelenti, hogy a kiterjesztésnek ebben az esetben is feltétele (a fent mondottak szerint) az érvényes és hatályos kollektív szerződés, amely az ÁPB-n kívül jött létre. Míg az ÁPB-ben létrejött kollektív szerződések kiterjesztése körében a törvény csak a munkáltatói oldallal kapcsolatos feltételt támaszt (az ágazatban munkaviszonyban állók többségének foglalkoztatása), addig ebben az esetben együttes feltételként fogalmazza meg az Áptbv. 17. § (2) bekezdése, hogy a kollektív szerződést kötő szakszervezetek között legyen legalább egy az Áptbv. 12. § (2) bekezdés *a)* pontja szerint reprezentatívnak minősülő szakszervezet. (E szabályhely a törvény 1. számú mellékletének 1–3. pontjában meghatározott szempontok szerinti reprezentativitásra utal.) A kiterjesztés megszűnésére az ÁPB-ben megkötött kollektív szerződés szabályait kell alkalmazni.

A munkáltató személyében bekövetkező változás hatása a kollektív szerződéses munkafeltételekre

A kollektív szerződéses munkafeltételek fenntartása az európai munkajogban

434. A Tanács 2001. március 12-i, a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló 2001/23/EK irányelvnek 3. cikk (3) bekezdése – az irányelv munkavállalók jogainak védelmére vonatkozó II. fejezete körében – úgy rendelkezik, hogy az átvevő köteles fenntartani (a szokásos, ám helytelen magyar fordításokban: „tiszteltetben tartani”) a kollektív szerződésben rögzített munkafeltételeket, azonosan azzal, ahogy a kollektív szerződés ezeket az átadó számára előírja. A munkafeltételek fenntartása kötelezettségének időtartamával kapcsolatosan ugyanez a szabályhely azt a rendelkezést tartalmazza, hogy ez az időtartam a kollektív szerződés megszűnéséig, illetve lejártáig, vagy újabb (másik) kollektív szerződés hatálybalépéséig, illetve alkalmazásának időpontjáig tart. A 3. cikk (3) bekezdés második albekezdése lehetőséget teremt a tagállamok számára, hogy ezt az időtartamot korlátozzák azzal, hogy a kollektív szerződéses munkafeltételek fenntartása kötelezettségének időtartama nem lehet kevesebb egy évnél.

Az említett rendelkezések az irányelv általános, a munkaviszonyból származó jogok és köteleességek átszállására, azaz a munkáltatói alanycserére vonatkozó szabályait egészítik ki a munkavállalói státusz kollektív munkajogi védelmével. Látható, hogy az irányelv 3. cikkének említett rendelkezése a 3. cikk (1) bekezdés első albekezdésében foglalt – a munkaviszonyok tekintetében rendelkező – szabályhoz képest alapvetően eltérő megoldást alkalmaz. Míg a gazdasági egységek átadásának-átvételének tényállásához az irányelv a munkaviszonyokban bekövetkező automatikus (*ex lege*) munkáltatói alanycsere (a munkáltató személyében bekövetkező változás) joghatását fűzi, addig a kollektív szerződések tekintetében ez a megoldás nyilvánvalóan nem alkalmazható. A kollektív szerződés esetében ugyanis alanycseréről beszélni több okból nem lehet. Egyrészt – az európai országok gyakorlatában tipikusan, és a hazai gyakorlattól alapvetően eltérően – a szóba jöhető kollektív szerződések nem munkáltatói szinten jönnek létre, hanem azokat ágazatokra (alágazatokra, esetleg szakmákra) kiterjedő hatállyal munkáltatói és munkavállalói érdekképviselések hozzák létre, az átadással-átvétellel érintett munkáltatók tehát rendszerint nem is alanyai a rájuk alkalmazandó kollektív szerződéseknek. Másrészt az is kétségtelen, hogy még az egyes munkáltatók által kötött kollektív szerződések esetében is a gazdasági egységek átadása-átvétele tényállásainak jelentős része úgy jön létre, hogy az átadó munkáltató az átadáshoz kapcsolódóan nem szűnik meg, hanem a még rendelkezésére álló gazdasági egységeket tovább üzemelteti. Ezzel az általa megkötött kollektív szerződés tekintetében kötelemben marad, illetve a munkafeltételeket a vele fennálló munkaviszonyokban továbbra is alkalmazni köteles. Ez az oka annak, hogy az irányelv 3. cikkének (3) bekezdése *a munkafeltételek fenntartásának köteleességéről*, nem pedig a kollektív szerződésből folyó jogok és kötelezettségek átszállásáról rendelkezik.

A *munkafeltételek fenntartása* irányelvi fordulat alkalmazása egyúttal oda is vezet, hogy a kollektív szerződések kötelmi hatályú, azaz kizárólag az azt megkötő feleket jogosító, illetve kötelező rendelkezéseire az irányelv hatálya nem terjed ki (a tagállamokra nem keletkezik ezekkel kapcsolatos kötelezettség).

Az irányelv – az európai országok többségének gyakorlatához képest – tulajdonképpen atipikus helyzetre alkot szabályt. Az európai kollektív szerződéses rendszerekben ugyanis jellegzetesnek tekinthető, hogy a kollektív szerződések hatálya ágazatra (alágazatra, esetleg meghatározott szakmákra) terjed ki. Az irányelv az *identitását őrző gazdasági egység* (Mt. 36. §) átadása-átvétele joghatásait rendezi. Ebből az esetek túlnyomó részében – tisztán logikailag is – az következik, hogy az átadó és az átvevő munkáltató azonos ágazatban (alágazatban) tevékenykedik, azaz azonos (nagyon hasonló) gazdasági tevékenységet folytat, hiszen az *identitását*, azaz a(z) azonos) működését, de legalább működőképességét őrző gazdasági egység átadására-átvételére kerül sor. Ennek rendszerinti folyománya az is, hogy a munkáltatók azonos kollektív szerződés hatálya alá tartoznak. Az úgynevezett *szakmai kollektív szerződések* esetében is ugyanez a helyzet, hiszen azok személyi hatálya rendszerint független a munkáltatói gazdasági tevékenység jellegetől, és kiterjed mindazokra a munkáltatókra, amelyek/akik meghatározott szakmában tevékenykedő munkavállalókat foglalkoztatnak. Kivételesnek tekinthetjük tehát – szemben a hazai gyakorlattal – azt a helyzetet, hogy pusztán a gazdasági egység átadásának-átvételének okán az ott foglalkoztatottak kikerülnének a kollektív szerződés hatálya alól, és ezért külön rendelkezés volna szükséges a korábbi kollektív szerződéses munkafeltételek fenntartása érdekében.

Az irányelv említett szabálya értelmezésének és alkalmazásának alapkérdése a *munkafeltételek* fogalmának mikénti értelmezése. Ehhez maga az irányelv nem ad támpontot. A nemzetközi szakirodalomban számos értelmezési kísérlettel találkozunk, azonban uralkodónak tekinthetjük azt a nézetet, hogy a munkafeltételek alatt valamennyi olyan kollektív szerződéses rendelkezés értendő, amely a hatálya alatt álló munkaviszonyból származó jogokra és kötelezettségekre irányul. A munkafeltételek ilyen értelmezéséből folyik az is, hogy a kollektív szerződéses munkafeltételek fogalma alá nemcsak az adott nemzeti jogrend szerint szűken értelmezett kollektív szerződés tartozik, hanem minden olyan kollektív megállapodás, amely munkafeltételeket rögzít. Ez az indoka annak is, hogy az Mt. 282. §-át az ilyen jogi természetű üzemi megállapodás (Mt. 268. §) tekintetében is alkalmazni kell [Mt. 268. § (4) bekezdés e) pont].

A Tanács 2001/23/EK irányelv 3. cikk (3) bekezdésének értelmezése és alkalmazása az Európai Bíróság gyakorlatában közvetlenül még nem került napirendre, azaz mindig csupán más irányelvi szabályokhoz kapcsolódóan érintette azt a Bíróság. Az átszállással érintett munkaviszonyok körének meghatározásához kapcsolódóan érintette a bírósági gyakorlat a kérdést a C–287/86. *Landsorganisationen i Danmark for Tjenerforbundet i Danmark kontra Ny Mølle Kro* ügyben, azonban a Tanács 2001/23/EK irányelv 3. cikk (3) bekezdésének értelmezése itt is marginális szempont volt (csupán a kollektív szerződéses feltételek alkalmazása kötelezettségének rögzítésére került sor az irányelv hatálya alá tartozó munkaviszonyokban). Ugyancsak közvetett összefüggést mutatnak a szóban lévő szabállyal az irányelv 4. cikk (2) bekezdéséhez kapcsolódó ítéletek. Az irányelvnek ez a rendelkezése képezi az Mt. 40. §-ában szabályozott jogintézmény, azaz a munkavállaló felmondási joga különös szabályai alapját abban az esetben, ha az átadás-átvétel következtében a munkafeltételek rá nézve lényegesen és hátrányosan változnak meg. E változás ugyanis bekövetkezhet a munkaviszonyra vonatkozó szabály korábbihoz képest eltérő (a munkavállalóra hátrányosabb) tartalma miatt is. Erre találunk példát a korábbi ítélkezési gyakorlatban a C–425/02. *Johanna Maria Delahaye, férjezett neve Boor kontra Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative* ügyben, amelyben az átvételt követően

az állami tulajdonú munkáltatóra vonatkozó jogszabály rendelkezett a munkavállaló jogaira nézve kedvezőtlenebbül. Hasonló volt a C-396/07. *Mirja Juuri kontra Fazer Amica Oy* ügy tényállása azzal azonban, hogy ebben az átvevőre kiterjedő hatályú kollektív szerződés alkalmazása folytán változtak a munkafeltételek a munkavállalóra hátrányosan. Mint utaltunk rá, ebben az ügyben sem a kollektív szerződéses munkafeltételek fenntartásának vagy új kollektív szerződés alkalmazásának kérdése volt a jogvita tárgya, hanem a munkavállaló által közölt felmondás joghatása, azaz az irányelv 4. cikk (2) bekezdésének értelmezése, illetve alkalmazása.

Jelentős, ám a magyar munkajogi jogalkalmazásra (egyelőre) viszonylag csekély következményekkel járó ügy volt az Európai Bíróság gyakorlatában a C-426/11. számú (*Mark Alemo-Herron és társai kontra Parkwood Leisure Ltd.*), nem utolsósorban azért, mert az Európai Bíróság az ügyben az Európai Alapjogi Charta 16. cikkébe (a vállalkozás szabadsága) ütközőnek találta az angol jog azon szabályát, amely a kollektív szerződéses munkafeltételek fenntartását oly módon engedte meg, hogy azok dinamikus jelleggel érvényesüljenek, azaz a kollektív szerződés átadás-átvételt követő időpontban bekövetkezett változásának hatálya is kiterjedjen az átvevőre.

A kollektív szerződéses munkafeltételek fenntartásának kötelezettsége az Mt. 282. § alapján

435. Az Mt. 282. §-a a kollektív szerződéses munkafeltételek fenntartása körében alkalmazott szabályokat alapvetően változtatta meg korábbi munkajogunkhoz képest. A változtatás nyomán a magyar munkajog minden tekintetben igazodik az irányelv 3. cikk (3) bekezdésében rögzített szabályhoz, illetve az annak háttérében meghúzódó jogelvekhez. A kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételek fogalma tekintetében az Mt. 282. § (1) bekezdése nem kívánt változtatni a korábbi felfogáson, azaz valamennyi olyan kollektív szerződéses rendelkezést ebbe a körbe tartozónak kell tekinteni, amely a hatálya alá tartozó felek munkaviszonyban fennálló jogait és kötelezettségeit határozza meg. A kollektív szerződéses munkafeltételeket azonosan kell fenntartani azzal, ahogy az az egyes – átvétellel érintett – munkavállalók tekintetében az átvételkor irányadó volt. Ha a kollektív szerződés eltérő szabályokat tartalmazott az egyes munkavállalókra, illetve munkaviszonyokra, úgy ezek ebben a tekintetben is változatlanul lesznek irányadók. Az Mt. 282. § (1) bekezdésének szabálya oda is vezet, hogy az átvevő a munkafeltételeket teljeskörűen köteles fenntartani.

Az Mt. szerint tehát a kollektív szerződésnek a(z) identitását őrző gazdasági egység átvételkori sorsa tekintetében több tényállást különböztethetünk meg.

Az első lehetséges eset az, hogy az átadó és az átvevő munkáltatóra azonos kollektív szerződés hatálya terjed ki. Az Mt. 276. § (1) bekezdés a) pontja alapján ez rendszerint olyan esetben állhat elő, ha a két munkáltató ugyanazon munkáltatói érdekképviseleti szervezet tagja, esetleg úgy, hogy a két munkáltató több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződést kötött. A kollektív szerződéses munkafeltételek fenntartásának kötelezettsége egyik esetben sem vet fel problémát, hiszen az első esetben a kollektív szerződés hatálya az átvevőre is azonosan terjed ki, illetve a második esetben az átvevő is alanya a kollektív szerződésnek.

Az Mt. 36. § (1) bekezdésében említett tényállás megvalósulhat azzal, hogy a *kollektív szerződés hatálya csak az átadóra terjed ki*. Ez lehetséges oly módon, hogy a kollektív szerződést ő kötötte az Mt. 276. § rendelkezései szerint a szakszervezettel (szakszervezetekkel), de akár azzal is, hogy az általános hatályú (ágazati, alágazati) kollektív szerződés hatálya (csak) az átvevőre nem terjed ki. Ebben az esetben az átvétel időpontjától – az átvétellel érintett munkaviszonyokban – az átvevő munkáltatót terheli a kollektív szerződéses munkafeltételek fenntartásának kötelezettsége. Ez független attól is, hogy az átvevőnél nem működik szakszervezet (BH2000. 172.). Az átvevői kötelezettség általános szabály szerint az átvételtől számított egyéves időtartamban áll fenn. Ennél rövidebb időtartamban áll fenn az említett munkáltatói kötelezettség, ha a kollektív szerződés (időbeli) hatálya ezt megelőzően megszűnik. Ez az Mt. 280–281. §-ában meghatározott módokon következhet be. Hangsúlyozni kell, hogy az átvevő – mivel a kollektív szerződésnek nem alanya – nem tehet a kollektív szerződés megszüntetésére irányuló nyilatkozatot, és a kollektív szerződés módosítására irányulót sem. Amennyiben azonban az átvevőre az egy év letelte előtt – akár általa megkötött kollektív szerződés okán, akár egyéb okból (ágazati vagy kiterjesztett hatályú kollektív szerződés) – rá kiterjedő hatályú kollektív szerződés lenne alkalmazandó, úgy a kollektív szerződéses munkafeltételek fenntartásának kötelezettsége ezzel rögtön megszűnik.

Amennyiben az átvétel időpontjában csak az átvevőre kiterjedően van hatályban kollektív szerződés, úgy azt az átvett munkavállalók tekintetében az átvétel időpontjától azonnal alkalmazni kell. Ennek jogalapja – magától értetődően – nem az Mt. 282. §-a, hanem az Mt. 279. § (3) bekezdése, hiszen az átvétel aktusával az átvevő és az érintett munkavállalók között munkaviszony keletkezik.

Az Mt. 282. § (2) bekezdésének utolsó fordulata szerint, ha a(z) átvétellel érintett munkaviszonyra az átvételt követő időpontban kollektív szerződés hatálya terjed ki, úgy az átvevőt nem terheli a korábbi kollektív szerződéses munkafeltételek fenntartásának kötelezettsége. Két (esetleg több) kollektív szerződéses munkafeltétel-rendszer alkalmazására tehát az Mt. alapján nem kerülhet sor az átvevőnél, szemben korábbi munkajogunk megoldásával, amely a munkavállalóra kedvezőbb munkafeltételeket rendelt alkalmazni az átvevő által abban az esetben, ha rá és az átadóra is kiterjedt kollektív szerződés hatálya. Ha az átvevő akár maga által kötött, akár ágazati, alágazati, akár kiterjesztett *kollektív szerződés hatálya alatt áll az átvétel időpontjában, úgy annak rendelkezéseit kell irányadónak tekinteni az átvett munkavállalók munkaviszonyára*, nem pedig az átadóra kiterjedő hatályú kollektív szerződéses munkafeltételeket.

Az Mt. 268. § (4) bekezdés *d)* pontjának rendelkezése szerint a kollektív szerződéses munkafeltételek fenntartására vonatkozó szabályt az üzemi megállapodás tekintetében is megfelelően alkalmazni kell (feltéve természetesen, hogy az üzemi megállapodás munkaviszonyra vonatkozó szabály természetű). A munkáltatói fizetéseképtelenségi (felszámolási) eljárásban az Mt. 282. §-át nem kell alkalmazni [Mt. 36. § (2) bekezdés *f)* pont]. Ez a megoldás az irányelv 5. cikk (1) bekezdésének rendelkezésére támaszkodik, és azzal függ össze, hogy ebben a tényállásban az Mt. a munkaviszony átszállásának joghatását sem fűzi a gazdasági egység átadásához-átvételéhez.

Vákát oldal

22. § A munkavállalók részvételi jogai – az üzemi alkotmányjog

A munkavállalói részvétel (participáció) jelentése, kialakulása

436. *A munkavállalói részvétel (participáció)* a munkaügyi kapcsolatok úgynevezett kooperatív aspektusának tekinthető, ellentétben a koalíciós jogokra, szakszervezeti tevékenységre és kollektív alkura épülő konfliktusos, konfrontációs ággal.⁵⁸⁰ A participáció a munkaügyi kapcsolatok két oldalának sajátos, intézményes együttműködési viszonya, amikor a tulajdonos, a munkáltató a tulajdona feletti jogait részben korlátozza, átengedi a munkavállalóknak annak érdekében, hogy azok a szervezeti döntéshozatalnak – közvetlenül vagy közvetetten (képviselőik útján) – részesei lehessenek.⁵⁸¹ A participáció a munkavállalók, illetve érdekképviselőik számára tehát azt a lehetőséget jelenti, hogy részt vegyenek munkahelyük gazdasági és a saját szociális érdekeiket érintő döntésekben.⁵⁸² A munkáltatók felől nézve viszont a participáció tulajdonképpen a munkáltatói hatalom belső korlátozását testesíti meg.⁵⁸³

A participáció fogalmának – a jogi megközelítés mellett, illetve azt megalapozandó – *számos értelmezési síkja* ismeretes. Elsőként, politikai szempontból a részvétel nem más, mint a társadalmi demokrácia megnyilvánulása, kiteljesedése a munkahelyen (lásd: „üzemi demokrácia, üzemi alkotmányjog”, „indusztriális állampolgárság”⁵⁸⁴). Másodikként, vezetéstudományi értelemben a participatív vezetési kultúra egyfajta szakítást jelent az autoriter vezetési modellekkel. Harmadikként, gazdasági értelemben felismerést igényel, hogy a vállalatok sikereiben a munkavállalók rendkívül fontos tényezők: egy vállalat sikeressége, fenntarthatósága szorosan összefügg azzal, hogy milyen mértékben sikerült bevonni és érzelmileg is elkötelezetté tenni alkalmazottjait a cég és a cég által kitűzött célok iránt. A tudatosan és a vállalat stratégiai céljaival összhangban megszervezett, a munkatársakat is bevonó megoldások esetén számos olyan előnyhöz juthat a vállalat is, amely működését, sikerességét szolgálja. Negyedikként, pszichológiai síkon nem nehéz belátni, hogy a munkavállalók önmegvalósítását, a munkával való azonosulását segítheti a részvétel érzése és valósága. Ötödikként, szervezetszociológiai felfogásban gyakran említett érv, hogy a *vállalkozás konfliktusmentes működtetése, a munkahelyi „béke” nagymértékben múlik a munkáltatók és munkavállalók együttműködésén*. A menedzsment számára bármely napvilágra kerülő konfliktus veszélyeket jelenthet a beléjük vetett bizalomra nézve, így a participatív, proaktív együttműködés kulcsfontosságú lehet.

⁵⁸⁰ Bővebben: Kiss 2005, 313–315.

⁵⁸¹ Bővebben: Tóth 2008; Tóth 1997, 177.

⁵⁸² GRÓF–KISGYÖRGY–VÁMOS 2018, 6.

⁵⁸³ PETROVICS 2016, 116.

⁵⁸⁴ PETROVICS 2016, 119.

R. Edward Freeman 1984-ben publikálta *Stratégiai vállalatvezetés: az érintetti szemlélet* (*Strategic Management: A Stakeholder Approach*) című – korszakos jelentőségű – művét, amelyben kifejtette, hogy a cégeknek a hagyományos gazdasági szemléleten túl is értelmezniük szükséges működési kereteiket. Az érintettek bevonásának célja, hogy megtalálják az érdekelt felekkel való kapcsolatépítés módját, és figyelembe vegyék őket, amikor kialakítják a stratégiát. Az érintettek bevonásán azt a folyamatot értjük, amely során a vállalat figyelembe veszi a különböző érintettek szempontjait és érdekeit. A sikeres bevonáshoz meg kell teremteni a bizalom légkörét a különböző érdekelttek között, és kezelni kell az elvárásaikat. A bevonás, részvétel lényegében nem más, mint egy kétirányú dialógus, illetve a partnerségre összpontosító fokozatos folyamat, amely lehetővé teszi egymás megértését az aktuális problémákkal kapcsolatosan. Egy vállalat érintett felei azok a csoportok, amelyek befolyásolják a vállalat működését, vagy rájuk van hatással annak működése. Ez – központi helyen – tartalmazza (a tulajdonosok, igazgatósági tagok, üzletfelek, fogyasztók, beszállítók, törvényhozók stb. mellett) a munkavállalókat is. Az érintetti bevonás az *inkluzivitás* mindent átható elvén alapszik: az inkluzivitásra törekvés azt jelenti, hogy a szervezet elkötelezte magát, hogy a folyamat minden szakaszában reagál valamennyi érintett csoport szempontjaira és igényeire.⁵⁸⁵ A munkavállalói részvétel – jogi alapokon is nyugvó – biztosítása mindennek egy kezdő pillére, intézményes bázisa.

437. Funkcióját tekintve – legtágabb értelemben – a munkavállalói részvétel arra szolgál, hogy a munkavállalói érdekeket becsatornázza a vállalati döntéshozatalba. A részvételnek egyfajta kettős konfliktusmegelőző szerepe van, hiszen egyrészt artikulálja a dolgozói szempontokat a menedzsment felé, másrészt támogatja a vezetői döntések dolgozók általi elfogadtatását.

A participációnak alapvetően két fajtáját szokás megkülönböztetni: a közvetlen részvételt (vagy a munkafolyamatra, a termelésre orientált részvételt), illetve az intézményesített részvételt (vagy a hatalomra orientált részvételt). A *közvetlen részvétel* alapvetően egy munkaszervezési módszer, amely révén a részvételt a munkavállalók személyesen vagy munkahelyi csoportokon keresztül gyakorolják, és elsősorban a napi folyamatok optimalizálására szolgál. Az *intézményesített részvétel* a munkavállalók képviseletein (testületein) keresztül valósul meg, a teljes munkavállalói kört képviselve. Ennek két további területe különíthető el: egyrészt a vállalati vezetés testületeibe delegált képviselők (például dolgozói képviselők a gazdasági társaságok igazgatótanácsában vagy felügyelőbizottságaiban), másrészt a dolgozók maguk választotta testületein keresztül (például üzemi tanács, munkavédelmi képviselet) megvalósuló részvétel a munkavállalók foglalkoztatását, munkakörülményeit érintő, illetve a közösen megtermelt javak elosztására vonatkozó vállalati döntések meghozatalában.⁵⁸⁶

A munkajog fejlődéstörténete során az üzemi tanácsok – mint munkavállalói részvételi intézmények – kialakulásának kezdete csak az 1920-as évek elejére, főként Németországba helyezhető (lásd: *BRG Betriebsrätegesetz*, 1920); igazi elterjedésük azonban csak a második világháború utáni demokratizálódási folyamat keretében történt meg Európában. Németországból a BetrVG (*Betriebsverfassungsgesetz*) szabályozása említhető

⁵⁸⁵ *Érintettek bevonása* (é. n.).

⁵⁸⁶ GRÓF–KISGYÖRGY–VÁMOS 2018, 9–10.

e tárgykörben (1952, 1972). Németországban szintén az 1950-es évek elején hozott törvénnyel biztosították a dolgozói részvételt a gazdasági társaságok felügyelőbizottságaiban, amely a munkavállalói részvétel egy másik pillére. A német üzemi tanácsokat kifejezetten széles körű részvételi jogok illetik meg (lásd: *Mitbestimmungsrecht*). Ausztriában már 1919-ben törvény született az üzemi tanácsok létrehozásáról, amelyet 1947-ben, majd 1973-ban frissítettek. Franciaországban elsőként 1936-ban jöttek létre hasonló fórumok (*délégués du personnel*). Angolszász vonalon a *Human Relations* (az emberi viszonyok tana) iskola kezdett szociológiai és pszichológiai dimenziókat becsatornázni a szervezetkutatásba, a szervezetek belső világa és a társadalmi környezet kölcsönhatását hangsúlyozva, rávilágítva ezzel arra, hogy a demokratikus értékek szerinti viselkedés egy szervezetben a munkavállalók elégedettségét eredményezi.

Hazánkban valójában kevés hagyománya van a munkavállalói részvételnek. Az eszme megvalósulásának sajátos – és rövid életű – történelmi képződményei voltak egyrészt a második világháború utáni újjáépítésben is fontos szerepet játszó üzemi bizottságok (1945–1949), másrészt az 1956-os forradalom *munkástanácsai*. A szocializmus időszakában a munkavállalói részvételi jogok tulajdonképpen feloldódtak a vállalati szakszervezet funkcióiban, erősen átpolitizálva, torzult formában. Az 1992. évi XXII. törvény (a Munka törvénykönyvéről) indokolása szögezte le, hogy „a fejlett piacgazdaságoknak megfelelően indokolt következetesen szétválasztani a munkavállalók részvételi jogosultságát az egyesülési jogi alapon működő érdekképviselési, érdekvédelmi formáktól”. Ezzel összefüggésben az 1992-es Mt. – mintegy jogpolitikai kompromisszumként – bevezette az üzemi tanács intézményét mint a munkáltató vezetésében való munkavállalói részvétel intézményesített formáját. Már ekkor utalt arra a jogalkotó, hogy az üzemi tanácsnak elsősorban a dolgozók jóléti, szociális érdekeivel összefüggő kérdésekben kell jogosultságot biztosítani, a szakszervezeteknek pedig tagi érdekvédelemben, illetve a kollektív tárgyalások folytatásában indokolt döntő szerepet adni. Ezzel összefüggésben a jogalkotó kiemelte (lásd az 1992-es Mt. Általános indokolása ötödik bekezdésének utolsó mondatát), hogy „az üzemi tanács, azaz a participációs jogok rendszere és a szakszervezet nem egymást kizáró alternatívák, hanem éppen ellenkezőleg, olyan egymást szervesen kiegészítő megoldások, amelyek együttesen az érdekegyeztetés, a munkavállalói érdekvédelem hatékony intézményrendszerét alkotják”. Hazánkban tehát – ellentétben Nyugat-Európával – nem kifejezetten szerves fejlődés eredményeként jöttek létre a participációs fórumok, így elfogadtatásuk – különösen a szakszervezeti világban – máig nem problémamentes.⁵⁸⁷

E ponton lehet elvi élel utalni arra, ahogyan a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) az üzemi tanács és a szakszervezet viszonyát vizionálja. A munkavállalók üzemi képviselőinek védelméről és kedvezményéről szóló 1971. évi 135. ILO-egyezmény 5. cikke szerint „[a]bban az esetben, ha az üzemben egyidejűleg szakszervezeti és választott képviselők is ténykednek, ha ez indokolt, megfelelő intézkedéseket kell fogantatni annak érdekében, hogy a választott képviselők jelenlétét ne lehessen felhasználni az érintett szakszervezetek vagy ezek képviselői helyzetének gyengítésére, és hogy előmozdítsák az együttműködést az összes kapcsolódó kérdésekben (sic!) a választott képviselők és az érintett szakszervezetek, illetve ezek képviselői között”.

⁵⁸⁷ Bővebben: KUN 2013b, 304–315.

A munkavállalói részvétel formái az Európai Unió munkajogában

438. Bár az Európai Unió munkajoga az 1970-es évek közepétől erőteljes fejlődésnek indult, a kollektív munkajogra vonatkozó nemzeti szabályozás egészen az 1990-es évek közepéig lényegében teljesen érintetlen maradt az európai jogalkotás felől. Ugyan a munkavállalók részvételi jogának közösségi szintű rendezésére már az 1970-es évek legelején is történt kísérlet az európai társasági jog körében, illetve 1980-ban látott napvilágot az úgynevezett *Vredeling-javaslat* (közkeletű elnevezéssel: *multiirányelv*), érdemi előrelépés e téren csak a maastrichti szerződés (és az ahhoz fűzött szociálpolitikai megállapodás) bázisán történt. Megjegyzést érdemel, hogy a szerződések az egyesülési jog (a munkáltatói és a munkavállalói érdekképviselések jogállása), a sztrájkjog és a munkáltatói kizárás joga tekintetében mindig is kizárták a közösségi jogalkotó szervek hatáskörét, így kollektív munkajogi téren eleve csak a részvétel ideája válhatott közösségi szabályozási tárgykörre.

A munkavállalói részvétel gondolata – érintőlegesen – már az első munkajogi tárgyú közösségi irányelvekben is megjelent. Az 1970-es években három olyan irányelv született, amely a munkavállalók jogainak védelmét szolgálja a vállalkozások átstrukturálásának egyes eseteiben. Ezek a következők: a 75/129/EGK irányelv (1975. február 17.) a csoportos létszámcsökkentésről, a 77/187/EGK irányelv (1977. február 14.) a munkáltatói jogutódlásról, a 80/987/EGK irányelv (1980. október 20.) a munkáltató fizetéseképtelenségéről. Mindhárom irányelv olyan, a munkáltató gazdálkodását és működését érintő változásokra vonatkozik, amelyek jellemzően nagyobb számú munkavállalót érintenek, így azok jogainak fokozott védelmére van szükség. A három irányelvből kettő – a csoportos létszámcsökkentésről, illetve a munkáltatói jogutódlásról szóló – rendelkezett a munkavállalók tájékoztatáshoz és konzultációhoz fűződő jogairól mint a részvétel eszményének konkrét megnyilvánulási formáiról e kritikus helyzetekben.

A *csoportos létszámcsökkentésről szóló irányelv* a tömeges leépítés megvalósításának eljárási kérdéseit, valamint az eljáráshoz kapcsolódóan a munkáltatót terhelő tájékoztatási és konzultációs kötelezettségeket rendezi. Ennek szellemében az irányelv a csoportos létszámcsökkentések esetére előzetes konzultációs kötelezettséget állapít meg a munkáltató számára a munkavállalói érdekképviselletekkel. E konzultáció megállapodás kötése céljából zajlik, annak megfelelő időben kell megvalósulnia. A konzultációk kiterjednek legalább a csoportos létszámcsökkentések elkerülésének vagy az érintett munkavállaló-létszám csökkentésének módjaira és eszközeire, valamint a következmények enyhítésére olyan kísérő szociális intézkedések alkalmazása révén, amelyek – többek között – az elbocsátott munkavállalók áthelyezéséhez vagy átképzéséhez nyújtott támogatásra vonatkoznak. Annak érdekében, hogy a munkavállalók képviselői konstruktív javaslatokat teheszenek, a munkáltatók a konzultációk során megfelelő időben kötelesek tájékoztatást adni. A tárgykörben a hatályos közösségi szabályokat a 98/59/EK irányelv tartalmazza.

A *jogutódlási irányelv* ugyancsak rendezi a munkavállalói részvételi jogok kérdését: a munkavállalói képviselletekkel szemben a jogelődöt és a jogutódot egyaránt terheli a tájékoztatási és konzultációs kötelezettség, amelynek tárgyköreit az irányelv részletesen meghatározza. E rendelkezések sajátossága, hogy amennyiben a munkavállalóknak önhibájukon kívüli okból nincs képviselőjük, akkor a tájékoztatási kötelezettség közvetlenül velük szemben áll fenn. A hatályos közösségi szabályokat a 2001/23/EK irányelv tartalmazza.

A munkavállalói részvétel európai szintű szabályozásának első önálló termése az 1994. szeptember 22-i, az Európai Üzemi Tanácsról szóló 94/45/EK irányelv (EÜT-irányelv) elfogadása volt. Az EÜT célja, hogy erősítse az úgynevezett közösségi szintű vállalkozások és közösségi szintű vállalkozáscsoportok munkavállalóinak a tájékoztatáshoz és a konzultációhoz való jogát. Ennek érdekében, illetve a munkavállalók tájékoztatása és a velük való konzultáció céljából valamennyi közösségi szintű vállalkozásban és valamennyi közösségi szintű vállalkozáscsoportban létre kell hozni az Európai Üzemi Tanácsot, vagy ki kell alakítani a munkavállalók tájékoztatását és a velük folytatott konzultációt szolgáló eljárást. A munkavállalók tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció módzatait úgy kell meghatározni és alkalmazni, hogy biztosítsák hatékonyságukat, és lehetővé tegyék, hogy a vállalkozás vagy vállalkozáscsoport hatékonyan hozzon döntést. A részvétel konkrét módzatai és eljárási szabályai nagyon rugalmasan alakíthatók ki az egyes vállalatoknál, az irányelv csupán minimumszabályokat fektet le, és a tagállami szabályoknak is nagy mozgásteret enged. Az irányelv tehát a multinacionálisnak nevezett – vagyis több államban tevékenykedő – vállalkozásokban kívánta megvalósítani a munkavállalók tájékoztatását és a velük való konzultációt. Mivel az eredeti EÜT-irányelv több ponton is jelentős módosításon esett át, az áttekinthetőség érdekében azt át kellett dolgozni. Így született meg az új irányelv az Európai Üzemi Tanácsról (az Európai Parlament és a Tanács 2009. május 6-i 2009/38/EK irányelve). Az irányelvi szabályokat nem az Mt. (mint a másik két korábban itt tárgyalt irányelv esetében), hanem az Európai Üzemi Tanács létrehozásáról, illetve a munkavállalók tájékoztatását és a velük való konzultációt szolgáló eljárás kialakításáról szóló 2003. évi XXI. törvény ültette át a hazai jogba.

A Bizottság 1998-ban tett javaslata alapján 2002-ben fogadták el a munkavállalók tájékoztatása és a velük való konzultáció általános kereteiről szóló 2002/14/EK irányelvet (úgynevezett *keretirányelv*). Ez volt az első sikeres kísérlet a munkavállalói részvételi intézményrendszer európai szintű egységesítésére. Az irányelv célja az Európai Unió belüli vállalkozások vagy üzemek munkavállalóinak tájékoztatására és a velük folytatott konzultációra vonatkozó minimumkövetelményeket meghatározó általános keret létrehozása. Rendelkezéseit – az EÜT-re vonatkozó szabályoktól eltérően – nemcsak a multinacionális vállalkozások tekintetében, hanem az Európai Unióban található minden vállalkozás esetében alkalmazni kell. Az irányelv célja a munkavállalók tájékoztatására és a velük való konzultációra vonatkozó tagállami szabályok minimális feltételeinek meghatározása. Az irányelv preambuluma [(7) bekezdés] hatásosan mutat rá a részvétel fontosságára, annak filozófiájára: „Erősíteni kell a párbeszédet, és elő kell segíteni a kölcsönös bizalmat a vállalkozásokon belül annak érdekében, hogy a kockázatokat idejében felismerjék, a szervezet rugalmasabbá váljon, és lehetővé váljon a munkavállalók továbbképzése a vállalkozáson belül; mindeközben fenn kell tartani a biztonságot, a munkavállalóknak értesülniük kell az alkalmazkodási elvárásokról, növelni kell a munkavállalók arra vonatkozó lehetőségét, hogy foglalkoztathatóságuk elősegítése érdekében különféle intézkedésekben és tevékenységekben vegyenek részt, elő kell segíteni a munkavállalók részvételét a vállalkozás működtetésében, jövőjének alakításában és versenyképessége fokozásában.”

Említést érdemel egy további közösségi jogalkotási terület is, ahol megjelenik a részvétel ideája. Az európai részvénytársaságra (SE) vonatkozó rendeletet (2157/2001/EK) 2001 októberében fogadták el a 2001/86/EK irányelv mellett, amely az EU rt.-statútumának a munkavállalói részvételre tekintettel való kiegészítéséről rendelkezik. Szemléletében

az Európai Üzemi Tanács esetében alkalmazott megoldáshoz közelít, amennyiben a munkavállalói részvételi intézmények kialakításakor az érintett felek megállapodásait helyezi előtérbe.

Az EU-ban számos *puha jogi* kezdeményezés is felhívja a figyelmet a munkavállalói részvétel fontosságára. Példaként említhető a Bizottság 2001 júliusában közzétett Zöld Könyve a vállalati társadalmi felelősségvállalás (CSR)⁵⁸⁸ tárgykörében, amely a CSR vállalaton belüli dimenziójának alapvető részeként tekint a munkavállalók tájékoztatásának jelentőségére, illetve a részvétel egy sajátos, pénzügyi aspektusára, azaz a különböző vállalati profitfelosztási és munkavállalói (rész)tulajdonlási programok szerepére.⁵⁸⁹

A részvétel gondolkörének fontosságát mutatja az is, hogy mára az Európai Unió Alapjogi Chartája (27. cikk) voltaképpen *alapjogként* tételezi a munkavállalók jogát a vállalkozásnál a tájékoztatáshoz és konzultációhoz, amikor is lefekteti, hogy „[a] munkavállalók vagy képviselők számára az uniós jogban, valamint a nemzeti jogszabályokban és gyakorlatban meghatározott esetekben és feltételekkel biztosítani kell a megfelelő szintű és kellő időben történő tájékoztatást és konzultációt.”⁵⁹⁰

A munkavállalói részvétel egyes formái a magyar jogban

439. A munkavállalói részvétel ideája *különböző jogi formákban* ölthet testet. A magyar jogban alapvetően három vonatkozó jogintézményről kell feltétlenül szót ejteni.⁵⁹¹ A munkajogi infrastruktúra alább részletesen kifejtendő, az üzemi tanácsokra vonatkozó szabályai mellett a munkavállalói részvétel sajátos, önálló fórumairól rendelkezik egyrészt a társasági jog, hiszen a felügyelőbizottságok munkavállalói tagjain keresztül a munkavállalók a vállalat gazdasági folyamatainak ellenőrzésében vesznek részt. Harmadrészt a munkavédelmi képviselők (illetve a munkavédelmi bizottságok) a munkavállalók egészséges és biztonságos munkavégzésének biztosításához fűződő részvételi jogait gyakorolják.

Gazdasági társaságok esetében felügyelőbizottság létesítése csak akkor kötelező, ha ezt jogszabály előírja. A *társasági jogi szabályok* szerint (Ptk. 3:119. §) ilyen kötelező eset, ha a társaság teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalóinak száma éves átlagban a 200 főt meghaladja, és az üzemi tanács nem mondott le a felügyelőbizottságban való munkavállalói részvételről. A létesítő okirat zárhatja ki a felügyelőbizottságban való munkavállalói részvételt, legfeljebb öt évre, az üzemi tanács hozzájárulásával. Ha ilyen lemondás nincs, a felügyelőbizottság egyharmada a munkavállalói küldöttekből áll (Ptk. 3:124. §). A 3:125. § (1) bekezdése értelmében a munkavállalói küldötteket az üzemi tanács jelöli a munkavállalók sorából a gazdasági társaságnál működő szakszervezetek véleményének figyelembevételével. A munkavállalói küldött munkaviszonyának megszűnésével felügyelőbizottsági tagsága is megszűnik. Ha nem történik kifejezett lemondás a munkavállalók nevében a részvételről, de az üzemi tanács nem jelöl dolgozókat, ez nem akadályozza a felügyelőbizottság szabályszerű megalakítását (ha a működés egyéb törvényes feltételei

⁵⁸⁸ *Corporate Social Responsibility* (CSR). Bővebben: KUN 2009.

⁵⁸⁹ Promoting an European Framework for Corporate Social Responsibility. COM(2001) 366.

⁵⁹⁰ A participáció emberi jogi megközelítéséhez lásd: HUNGLER 2015.

⁵⁹¹ Azzal, hogy e helyütt nem tárgyaljuk a részvétel minden formáját. Lásd például a pénzügyi részvétel témájához: 1992. évi XLIV. törvény a Munkavállalói Résztulajdonosi Programról (MRP).

fennállnak). A munkavállalói küldöttet a felügyelőbizottság többi tagjával azonos jogok és kötelezettségek illetik meg. Ha a munkavállalói küldöttek egységes véleménye a felügyelőbizottság többségének álláspontjától eltér, a munkavállalók kisebbségi véleményét a társaság legfőbb szervének legközelebbi ülésén ismertetni kell [Ptk. 3:126. § (1) bekezdés]. A munkavállalói küldött tájékoztatni köteles a munkavállalókat a felügyelőbizottság tevékenységéről [Ptk. 3:126. § (2) bekezdés]. A Ptk. értelmében semmis a létesítő okirat olyan rendelkezése, amely a munkavállalói részvétel szabályait az e törvényben előírt szabályokhoz képest a munkavállalókra nézve hátrányosabban határozza meg (Ptk. 3:127. §).

A fenti szabályokon túl a Ptk. ismeri a munkavállalói részvétel nem kötelező esetét is (3:128. §). Ez azt az esetkört jelenti, amikor a felügyelőbizottságban való munkavállalói részvételt a létesítő okirat írja elő (mert egyébként ez nem lenne kötelező). Erre is megfelelően alkalmazandók a Ptk. munkavállalói részvételre vonatkozó szabályai.

Ha a nyilvánosan működő részvénytársaság egységes irányítási rendszerben működik, tehát nincs felügyelőbizottsága, de fennáll a munkavállalóknak a társaság tulajdonosi ellenőrzésében való részvételének feltétele, akkor az igazgatótanácsban való részvétel módjáról az igazgatótanácsnak és az üzemi tanácsnak kell egymással megállapodnia. Ezt a megállapodást a Ptk. a polgári jogi szerződésekre vonatkozó szabályok szerint kívánja kezelni, ami többek között azt jelenti, hogy a szerződések érvénytelenségének szabályait is alkalmazni kell (Ptk. 3:288. §).

440. A munkavédelmi érdekképviselőt, érdekegyeztetés szabályait a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (továbbiakban: Mvt.) VI. Fejezete tartalmazza. A törvény rendelkezik a munkavállalókkal folytatott tanácskozásról, a munkavédelmi képviselőről, a munkahelyi munkavédelmi bizottságról és a paritásos munkavédelmi testületről.

A munkavállalókkal folytatott tanácskozás lényege, hogy a munkáltató az egészséges és biztonságos munkavégzés érdekében köteles a munkavállalókkal, illetve munkavédelmi képviselőikkel tanácskozni, valamint biztosítani részükre a lehetőséget, hogy részt vehessenek az egészségre és biztonságra vonatkozó munkáltatói intézkedés kellő időben történő előzetes megvitatásában. E körben a munkavállalók közvetlenül vagy munkavédelmi képviselőik jogosultak számos munkáltatói kötelezettség tekintetében tanácskozást folytatni [Mvt. 70. § (1)–(2) bekezdés].

A *munkavédelmi képviselők* a munkavállalók az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel összefüggő jogaik és érdekeik képviseletére hivatottak. Munkavédelmi képviselő választást⁵⁹² kell tartani minden munkáltatónál, ahol a munkavállalók létszáma legalább 20 fő. A választás lebonyolítása és a feltételek biztosítása a munkáltató kötelezettsége. Amennyiben 20 főnél kevesebb munkavállalót foglalkoztató munkáltatónál a munkavédelmi képviselő választást a munkáltatónál működő szakszervezet, üzemi megbízott vagy ezek hiányában a munkavállalók többsége kezdeményezi, a választás megtartásával kapcsolatos kötelezettség a munkáltatót terheli. A 20 főnél kevesebb munkavállalót foglalkoztató munkáltatónál – amennyiben nem kerül sor munkavédelmi képviselő választására – a munkáltatónak a korábbiakban említettek szerint kell a munkavállalókkal tanácskoznia. A munkavédelmi képviselőt egyenlő, titkos és közvetlen szavazással öt évre

⁵⁹² A jelen műben az Mvt. által alkalmazott írásmódot követjük az akadémiai helyesírás szerinti *munkavédelmi-képviselő-választás* forma helyett.

választják. A megválasztott munkavédelmi képviselők személyéről a munkavállalókat tájékoztatni kell. A munkavédelmi képviselő megválasztásának, megbízatása megszűnésének, visszahívásának rendjére, működési területére az Mt.-nek az üzemi tanács tagjaira, illetve az üzemi megbízottra vonatkozó rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni, ideértve a központi munkavédelmi bizottság megalakításának lehetőségét is [Mvt. 70/A. § (1)–(3) bekezdés].

Munkahelyi munkavédelmi bizottságot akkor lehet létrehozni, ha a munkavédelmi képviselők száma eléri a hármat. Bizottság létrehozása esetén a munkavédelmi képviselőt megillető jogokat – ha azok a munkavállalók összességét érintik – a bizottság gyakorolja. A bizottság tárgyalásán – a bizottság kezdeményezésére – a munkáltató vagy hatáskörrel rendelkező megbízottja köteles részt venni [Mvt. 70/A. § (4)–(5) bekezdések].

Paritásos munkavédelmi testületet annál a munkáltatónál kell – összmunkáltatói szinten – létrehozni, ahol a foglalkoztatottak száma legalább 20 fő, és munkavédelmi képviselők működnek. Ebben egyenlő számban vesznek részt a munkavállalók és a munkáltató képviselői [Mvt. 70/B. § (1) bekezdés]. A testület működésének feltételeit a munkáltató biztosítja.

Az Mvt. meghatározza továbbá a munkavállalók, a munkavédelmi képviselők (bizottságok) és a munkáltatók számára az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés érdekében való együttműködésük kereteit, a munkavédelmi képviselő jogosultságait. Ezek részletes kifejtését itt mellőzzük.

Az üzemi tanácsok rendszere a magyar munkajogban

441. A munkavállalói részvételi fórumok az Mt. szerint a következők: az üzemi megbízott, az üzemi tanács, a központi üzemi tanács, valamint a vállalatcsoport-szintű üzemi tanács [Mt. 235. § (2) bekezdés]. E többszintű struktúrával az volt a jogalkotói cél, hogy a munkáltatóknál ne legyen olyan döntési szint, amely nincs lefedve munkavállalói részvételi jogokkal.

Üzemi megbízottat a munkavállalók a munkáltatónál vagy a munkáltató önálló telephelyén, részlegénél akkor választanak, ha a munkavállalók száma a 15 főt meghaladja, de 50 főnél kevesebb. Az üzemi megbízottra az üzemi tanácsra vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni, de az üzemi megbízott normatív hatályú üzemi megállapodást nem köthet [Mt. 236. §, 269. § (1) bekezdés].

Üzemi tanácsot a munkavállalók – szintén a munkáltatónál vagy a munkáltató önálló telephelyén, részlegénél – akkor választanak, ha a munkavállalók létszáma az 50 főt meghaladja.

Központi üzemi tanácsot (Mt. 250. §) az adott vállalatnál (a telephelyeken, részlegeknél) működő üzemi tanácsok hozhatnak létre. Ebbe az üzemi tanácsok tagjaik közül képviselőt delegálnak (tehát a központi üzemi tanácsot nem közvetlenül választják). A központi üzemi tanács létszáma a 15 főt nem haladhatja meg. A központi üzemi tanácsra egyebekben az üzemi tanácsra vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni. A központi üzemi tanács rendeltetése az, hogy a részvételi jogokat az adott munkáltató egésze viszonylatában érvényesítse, az egyes részlegek és önálló telephelyek *feletti* síkon.

Vállalatcsoporthoz tartozó üzemi tanácsot (Mt. 251. §) a központi üzemi tanácsok, ezek hiányában az üzemi tanácsok hozhatnak létre az elismert vagy a tényleges vállalatcsoporthoz. Hasonlóan a központi üzemi tanácshoz, a vállalatcsoporthoz tartozó üzemi tanács is delegálás útján áll fel, nem közvetlen választással. Létszáma a 15 főt nem haladhatja meg. Az együttműködés szabályait a vállalatcsoporthoz tartozó munkavállalókra vonatkozó döntések meghozatalára jogosult és a vállalatcsoporthoz tartozó üzemi tanács állapítja meg. A vállalatcsoporthoz tartozó üzemi tanácsra egyebekben az üzemi tanácsra vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

Az üzemi tanács létrejötte

442. Az üzemi tanács megalakítása kapcsán több kérdést érdemes tisztázni. Egyrészt kiemelendő, hogy a fentebb jelzett létszámküszöbököt a választási bizottság megalakítását megelőző félévre számított átlagos munkavállalói létszám alapján kell számítani [Mt. 236. § (1) bekezdés]. Másrészt értelmezést igényel a szintén fentebb említett önállóan minősülő telephely fogalma. Ilyen önállóságról akkor beszélhetünk, ha a munkáltató telephelyének vezetője az üzemi tanácsot megillető egyes részvételi jogok tekintetében jogkörrel rendelkezik [Mt. 236. § (2) bekezdés]. Harmadrészt fontos leszögezni, hogy az üzemi tanács (megbízott) választásával és működésével kapcsolatos indokolt költségek a munkáltatót terhelik [Mt. 236. § (4) bekezdés]. Az, hogy milyen mértékű a szükséges és indokolt költség, már a felek megállapodásán kell, hogy nyugalom. Negyedrészlet tisztázni szükséges az üzemi tanács (megbízott) mandátumának hosszát: az Mt. szerint az üzemi tanácsot öt évre választják [Mt. 236. § (3) bekezdés]. Ötödrészlet fontos kiemelni, hogy az üzemi tanács létszáma a munkavállalók számától függ; ennek arányában 3–13 fő lehet [Mt. 237. § (1) bekezdés]. Új üzemi tanácstagot kell választani, ha a munkavállalók és az üzemi tanács tagjainak létszáma legalább hat hónapon át a munkavállalók létszámnövekedése miatt nincs összhangban a törvényben előírt létszámmal [Mt. 237. § (2) bekezdés]. Hatodrészt, a leginkább értelmezésre szoruló kérdés az, hogy az Mt.-nek a választásra irányuló imperatív jellegű megfogalmazása – miszerint a munkavállalók üzemi tanácsot *választanak* – vajon kötelezést jelent-e jogi értelemben. Valódi kötelezettségről itt nem lehet beszélni, hiszen az üzemi tanács választásának elmaradása nem jár semmiféle jogi szankcióval. Valójában nem is lenne itt értelmezhető a szankció, hiszen egyfelől a munkáltató fogalmilag nem kényszerítheti munkavállalóit efféle érdekek Kiszörgy képviselői aktivitására, másfelől a munkavállalók sem vonhatók felelősségre amiatt, ha nem kívánnak élni törvényben biztosított lehetőségükkel (és nem választanak üzemi tanácsot). Ahol nem választanak tanácsot, ott a munkavállalók nem gyakorolhatják a részvételi jogokat. Hazánkban nincs egységes, hiteles adatbázis az üzemi tanácsok számáról és működéséről. Az üzemi tanács választásának lehetősége független attól, hogy a munkáltató milyen (például hazai vagy külföldi) tulajdonban van-e, illetve attól is, hogy milyen társasági formában működik.⁵⁹³

⁵⁹³ Bővebben: KISGYÖRGY 2012.

Az üzemi tanács választása

443. *Passzív választójoggal* rendelkezik – azaz üzemi tanácstagga választható – az a cselekvőképes munkavállaló, aki – az újonnan alakult munkáltatót kivéve – legalább hat hónapja a munkáltatóval munkaviszonyban áll, és az adott telephelyen dolgozik. Nem választható ugyanakkor üzemi tanácstagga az, aki munkáltatói jogot gyakorol (értsd itt: a munkaviszony létesítése, módosítása és megszüntetése), a vezető hozzátartozója vagy a választási bizottság tagja (Mt. 238. §). E pozíciók, élethelyzetek tehát összeférhetetlenek az üzemi tanácsi tisztséggel.

Aktív választójoggal rendelkezik – azaz az üzemi tanács tagjának választására jogosult – minden, a munkáltatóval munkaviszonyban álló és az adott telephelyen dolgozó munkavállaló (Mt. 238. §). Ebből a szempontból nincs különbség sem a munkajogviszony típusa (például tipikus vagy atipikus), sem hossza szerint. A választásra való jogosultságot a választási bizottság állapítja meg. Megjegyzést érdemel, hogy mivel az Mt. kifejezett rendelkezést nem tartalmaz, a munkaerő-kölcsönzés (Mt. XVI. fejezet) keretében foglalkoztatott munkavállalót a kölcsönvevőnél nem kell számításba venni sem az aktív, sem a passzív választójog tekintetében. Amennyiben viszont a jogi értelemben vett munkáltatónál, azaz a munkaerő-kölcsönzőnél akarnak a kölcsönzött munkavállalók üzemi tanácsot alakítani, valamennyi ott állományban lévő munkavállaló ebbe a körbe értendő.

Az Mt. 240. §-a rendelkezik a *választási bizottságra* vonatkozó legfontosabb szabályokról, ugyanis a választás előkészítése, lebonyolítása, valamint a választási eljárás részletes szabályainak megállapítása a választási bizottság feladata. A választási bizottságot az üzemi tanács a választásra jogosult munkavállalók közül, legkésőbb a választást 60 nappal megelőzően hozza létre. A választási bizottság létszáma legalább három fő. Nem lehet a választási bizottság tagja, aki az üzemi tanács tagja. Üzemi tanács hiányában a választási bizottságot a munkavállalók hozzák létre. A választási bizottság tagja tevékenysége ellátásának tartamára mentesül munkavégzési kötelezettsége alól. Erre az időre távolléti díj illeti meg.

A választási bizottság számos konkrét feladatát nevesíti a törvény. A 241. § értelmében a választásra jogosult, valamint a választható munkavállalók névsorát a választási bizottság állapítja meg, és legalább 50 nappal a választást megelőzően teszi közzé. Az ehhez szükséges adatokat a választási bizottság kérésére öt napon belül a munkáltató adja meg.

Szintén a választási bizottság feladata, hogy a jelölteket legalább 30 nappal a választást megelőzően nyilvántartásba vegye, majd közzétegye [Mt. 242. § (2) bekezdés]. Jelöltet állíthat a választásra jogosult munkavállalók legalább 10%-a vagy 50 választásra jogosult munkavállaló, vagy a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet [Mt. 242. § (1) bekezdés]. A jelöltlistát a választási bizottság legalább öt nappal a választást megelőzően közzéteszi [Mt. 242. § (3) bekezdés]. A jelöltállítás eredményes, ha a jelöltek száma az üzemi tanácsba választható tagok számát eléri. Eredménytelen jelöltállítás esetén a jelöltállítás időszakot legfeljebb 15 nappal meg kell hosszabbítani [Mt. 242. § (4) bekezdés].

Az üzemi tanács tagjait titkos és közvetlen szavazással választják [Mt. 243. § (1) bekezdés]. A választásra jogosult munkavállalónak egy szavazata van [Mt. 243. § (2) bekezdés]. Szavazni legfeljebb annyi jelöltre lehet, ahány tagja az üzemi tanácsnak a törvény szerint lehet [Mt. 243. § (3) bekezdés]. Érvénytelen a szavazat, ha nem az előírt módon adták

le, ha nem lehet megállapítani, hogy a szavazatot kire adták le, ha a megválasztható tagok számánál több jelöltre adtak le szavazatot (Mt. 245. §).

Az is a választási bizottság feladata, hogy a választás eredményét megállapítsa [Mt. 244. § (1) bekezdés]. A választási bizottság erről jegyzőkönyvet készít. Ennek tartalmaznia kell különösen a választásra jogosultak számát, a szavazáson részt vevők számát, a leadott érvényes és érvénytelen szavazatok számát, az egyes jelöltekre leadott szavazatok számát, a megválasztott üzemitanács-tagok és -póttagok nevét, a választással összefüggő esetleges vitás ügyet és az ezzel kapcsolatos döntést [Mt. 244. § (2) bekezdés]. A jegyzőkönyvet a választási bizottság haladéktalanul közzéteszi [Mt. 244. § (3) bekezdés]. Az üzemi tanács megbízatása a választási jegyzőkönyv közzétételét követő munkanapon kezdődik [Mt. 244. § (4) bekezdés].

Az üzemi tanács megválasztott tagjának azokat kell tekinteni, akik a leadott érvényes szavazatok közül a legtöbbet, de legalább a szavazatok 30%-át megszerezték. Szavategyenlőség esetén a munkáltatóval fennálló hosszabb munkaviszonyt kell figyelembe venni [Mt. 246. § (1) bekezdés]. Az üzemi tanács póttagjának kell tekinteni azt, aki az érvényesen leadott szavazatok legalább 20%-át megszerezte [Mt. 246 § (2) bekezdés].

Érvényes választásról akkor lehet beszélni, ha azon a választásra jogosultak több mint fele részt vett. Ebből a szempontból – feltéve, ha a választáson nem vett részt – nem kell figyelembe venni azt a választásra jogosult munkavállalót, aki a választás időpontjában keresőképtelen beteg, vagy fizetés nélküli szabadságon van [Mt. 247. § (1) bekezdés]. Érvénytelen választás esetén a választást 90 napon belül meg kell ismételni. Új választást 30 napon belül tartani nem lehet [Mt. 247. § (2) bekezdés]. A megismételt választás érvényes, ha azon a választásra jogosultak több mint egyharmada részt vett. Üzemitanács-taggá megválasztottnak azt a jelöltet kell tekinteni, aki a leadott érvényes szavazatok közül a legtöbbet, de legalább a szavazatok 30%-át megszerezte. Ha a megismételt választás érvénytelen, újabb üzemi tanács választást legkorábban egy év elteltével lehet tartani [Mt. 247. § (3) bekezdés].

Eredménytelen a választás, ha a jelöltek a törvényben előírt számban [Mt. 237. § (1) bekezdés] nem kapták meg a leadott szavazatok 30%-át [Mt. 248. § (1) bekezdés]. A leadott szavazatok 30%-át elért jelölteket megválasztott üzemitanács-tagnak kell tekinteni. A fennmaradó helyekre 30 napon belül új választást kell tartani. Az új választáson a választást megelőző 15 napig új jelöltek is állíthatók [Mt. 248. § (2) bekezdés]. A megismételt választás érvényes, ha azon a választásra jogosultak több mint egyharmada részt vett. Üzemitanács-taggá megválasztottnak azokat a jelölteket kell tekinteni, akik a leadott érvényes szavazatok közül a legtöbbet, de legalább a szavazatok 30%-át megszerezték [Mt. 248. § (3) bekezdés]. Az üzemi tanács póttagjának kell tekinteni, aki az érvényesen leadott szavazatok legalább 15%-át megszerezte [Mt. 248. § (4) bekezdés]. Ha a megismételt választás érvénytelen, újabb üzemi tanács választást legkorábban egy év elteltével lehet tartani [Mt. 248. § (5) bekezdés].

A választási eljárással összefüggésben a törvény természetesen biztosítja a jogorvoslat lehetőségét. Az Mt. 249. § (1) bekezdése rögzíti, hogy a munkavállaló, a munkáltató, továbbá a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet a jelöléssel, a választás lebonyolításával vagy eredményének megállapításával kapcsolatban a 289. §-ban foglaltak szerint (lásd erről alább) bírósághoz fordulhat. A (2) bekezdés értelmében a bíróság megsemmisíti a választás eredményét, ha az eljárási szabályok lényeges megsértését állapítja meg. Lényegesnek kell tekinteni azt a szabálytalanságot, amely a választás eredményét befolyásolta. E körülményt a kérelemben valószínűsíteni kell.

A munkáltatónál működő választási bizottság az üzemi tanácsi választásról jelentést készít. A jelentést meg kell küldeni a területért felelős miniszter részére, elektronikus úton, a minisztérium honlapján elérhető Munkaügyi Kapcsolatok Információs Rendszer (MKIR) keretében működő Üzemi tanács elektronikus adatgyűjtő rendszeren keresztül. Minderről részleteiben az üzemitanács-választásokkal kapcsolatos egyes kérdésekről szóló 357/2009. (XII. 30.) Korm. rendelet rendelkezik.

Az üzemi tanács, illetve a tagi megbízatás megszűnése

444. Az Mt. 252. §-a sorolja fel az üzemi tanács megszűnésének esetköreit. Mivel az üzemi tanács nem önálló jogi személy (hanem része a munkáltató szervezetének), léte osztja a munkáltató jogi sorsát, következésképpen megszűnik a mandátuma akkor, ha a munkáltató jogutód nélkül megszűnik. Úgyszintén megszűnik az üzemi tanács, ha a telephely már nem minősül önállóan az Mt. 236. § (2) bekezdése értelmében. Magától értetődően megszűnéshez vezet, ha az ötéves megbízatási idő lejár [Mt. 236. § (3) bekezdés]. Ugyancsak megszűnik az üzemi tanács, ha tagjainak száma több mint egyharmaddal csökken (Mt. 255. §) vagy a munkavállalók létszáma csökken 50 fő alá, avagy kétharmaddal. Az üzemi tanács megszűnik értelemszerűen abban az esetben is, ha a bíróság a választás eredményét megsemmisíti [Mt. 249. § (2) bekezdés], továbbá a törvényben meghatározott egyéb esetben. Az imént említett objektív körülmények mellett a lemondás is elvezethet az üzemi tanács megszűnéséhez, illetve az Mt. biztosítja a munkavállalók számára azt a rendelkezési jogot, hogy az általuk választott üzemi tanácsot visszahívják. A visszahívásra a választási szabályokat kell megfelelően alkalmazni. A visszahívásra (Mt. 253. §) akkor kerülhet sor, ha a választásra jogosult munkavállalók legalább 30%-a ezt írásban – lényegében bármely indokból – kezdeményezi, és a leadott érvényes szavazatok több mint kétharmad része a visszahívás mellett dönt. A szavazás akkor érvényes, ha a választásra jogosultak több mint fele részt vett rajta. Visszahívásra irányuló indítvány egy éven belül ismételen nem tehető.

Az Mt. 254. § értelmében ha az üzemi tanács azért szűnik meg, mert a telephely nem minősül önállóan, az ötéves megbízatási ideje lejárt, tagjainak száma több mint egyharmaddal csökkent, vagy a munkavállalók létszáma 50 fő alá vagy legalább kétharmaddal csökkent, megbízatása az új üzemi tanács megválasztásáig, de legfeljebb a megszűnéstől számított három hónapig fennmarad (*tovább él*). Az egyéb felsorolt esetekben azonnali hatállyal szűnik meg az üzemi tanács mandátuma.

Az Mt. 255. § szabályozza azokat az eseteket, amikor az üzemi tanács *tagjának* megbízatása szűnik meg. Amennyiben például az üzemi tanács tagja elveszíti a passzív választójogát [Mt. 238. § (1) bekezdés], megbízatása megszűnik (például cselekvőképesség elvesztése, a munkaviszonya megszűnik vagy megszüntetésre kerül). Úgyszintén a megbízatás megszűnéséhez vezet valamely összeférhetlenségi feltétel [Mt. 238. § (2) bekezdés] bekövetkezése (például ha munkáltatói jogkör gyakorlójává válik). A tag megbízatása osztja a tanács jogi sorsát, ezért az megszűnik, ha bármely okból az az üzemi tanács is megszűnik, ahol a tisztségét betöltötte (Mt. 252. §). A tag le is mondhat az üzemi tanácsi tagságról, illetve az Mt. a tag visszahívását is lehetővé teszi (Mt. 256. §). Az Mt. 256. § rendelkezései szerint az üzemi tanács tagja akkor hívható vissza, ha a választásra jogosult munkavállalók 30%-a ezt írásban indítványozza, és a leadott szavazatok több mint

kétharmada a visszahívás mellett szól (feltéve, hogy a szavazáson a választásra jogosultak több mint fele részt vett). Visszahívásra irányuló indítvány egy éven belül ismételten nem tehető ugyanazon érintettel szemben. A visszahívási eljárásra a választási szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

Ki kell emelni, hogy az üzemi tanács tagja megbízatásának megszűnése esetén az üzemi tanácsba a megszerzett szavazatok számának megfelelő sorrendben póttagot kell behívni (Mt. 257. §). A póttag az üzemi tanács tagjának helyébe lép.

A munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló 2001/23/EK irányelv (az úgynevezett *jogutódlási irányelv*) 6. cikke értelmében gazdasági egységek átruházása során a munkavállalók képviselőtét biztosítani kell. Ennek megfelelően az Mt. is előírja a gazdasági egységek összevonása vagy szétválása, valamint a munkáltató személyében bekövetkező változás esetén az érintett munkavállalók képviselői jogai gyakorlásának biztosítását. Gazdasági egységek összevonása esetén, ha minden egységben működik üzemi tanács, az összevonást követő három hónapon belül új üzemi tanácsot választanak [Mt. 258. § (1) bekezdés]. Gazdasági egységek összevonása esetén, ha csak az egyik gazdasági egységben működik üzemi tanács, a képviselővel nem rendelkező munkavállalók képviselőtét három hónapon belül üzemitanács-tag választásával biztosítani kell [Mt. 258. § (2) bekezdés]. Gazdasági egység szétválasztása esetén a szétválasztást követő három hónapon belül az új gazdasági egységeknél üzemi tanácsot választanak [Mt. 258. § (3) bekezdés]. Ugyanezen szabályokat kell alkalmazni, ha a gazdasági egységek összevonására vagy a gazdasági egység szétválasztására a munkáltató személyében bekövetkező változás miatt kerül sor [Mt. 258. § (4) bekezdés].

Az üzemi tanács feladata és jogköre

445. Az üzemi tanács – rendeltetését tekintve – a munkáltató és a munkavállalók együttműködését, illetve a munkáltató döntéseiben való munkavállalói részvételt szolgáló intézmény [Mt. 235. § (1) bekezdés]. Az Mt. az üzemi tanács általános feladataként határozza meg a munkaviszonyra vonatkozó szabályok megtartásának figyelemmel kísérését is [Mt. 262. § (1) bekezdés]. Ugyanakkor ki kell emelni, hogy utóbbi nem jelent valódi ellenőrzési jogkört, hiszen visszasság feltárása esetén az üzemi tanács valójában eszköztelen, lehetősége lényegében a munkáltatóval való egyeztetésekre, konzultációra szorítkozik.

Az üzemi tanácsot kizárólag a törvényben nevesített jogkörök illetik meg. Az Mt. a részvétel különböző fokozataihoz rendel különböző – igen sokszínű, ám kevésbé konkrét és hatékony – jogosultságokat. E tekintetben alapvetően három szintet lehet megkülönböztetni.

Elsőként kell megemlíteni a legerősebb, úgynevezett *együttdöntési jogot*. Az Mt. 263. § értelmében a munkáltató és az üzemi tanács közösen dönt a jóléti célú pénzeszközök felhasználása tekintetében. Ha az együttdöntési jog gyakorlása körében a felek között nincs egyetértés, a vitában döntőbíró igénybevétele kötelező [Mt. 293. § (2) bekezdés]. Amint látható, az üzemi tanács legerősebb, érdemi jogosítványa rendkívül szűk körre korlátozódik, amely tény lényegében erőtlenné, súlytalanná teszi az intézményt.⁵⁹⁴ Az együttdöntési

⁵⁹⁴ Lásd: PETROVICS 2016, 131.

kötelezettség körében a felek egyenrangúak, így ha a munkáltató e tárgykörben mégis egyoldalúan hozna döntést, az érvénytelennek tekinthető. Az egyoldalú jognyilatkozat érvénytelensége esetén e jognyilatkozatból jogok és kötelezettségek nem származnak [Mt. 29. § (4) bekezdés].

446. Másodikként szükséges utalni a *véleményezési jogkörre*. A 264. § (1) bekezdés rendelkezése szerint a munkáltató döntése előtt legalább 15 nappal kikéri az üzemi tanács véleményét a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések és szabályzatok tervezetéről. Ez tehát egy átfogó jogkör, a munkavállalók nagyobb csoportját érintő bármely munkáltatói intézkedés és szabályzat tervezetére vonatkozólag. A munkáltató aktív magatartásra köteles: véleményeztetési kötelezettsége külön erre irányuló kérés hiányában is fennáll. Az üzemi tanács véleménye ugyanakkor nem köti a munkáltatót. A *nagyobb csoport* fogalmát – mivel azt az Mt. nem határozza meg – célszerű üzemi megállapodásban pontosítani, igazodva az adott munkáltató sajátosságaihoz. E paragrafus (2) bekezdése példálózó jelleggel nevesíti a különösen ilyenként minősülő, véleményeztetést igénylő munkáltatói intézkedéseket:

- a munkáltató átszervezése, átalakítása, szervezeti egység önálló szervezetté alakítása;
- termelési, beruházási program, új technológia bevezetése, a meglévő korszerűsítése;
- a munkavállalóra vonatkozó személyes adatok kezelése és védelme;
- a munkavállaló ellenőrzésére szolgáló technikai eszköz alkalmazása;
- az egészséges és biztonságos munkafeltételek kialakítására szolgáló, a munkabalesetek, valamint a foglalkozási megbetegedések megelőzését elősegítő intézkedés;
- az új munkaszervezési módszer, valamint a teljesítménykövetelmény bevezetése, módosítása;
- a képzéssel összefüggő tervek;
- a foglalkoztatást elősegítő támogatások igénybevétele;
- az egészségkárosodást szenvedett vagy a megváltozott munkaképességű munkavállalók rehabilitációjára vonatkozó intézkedések tervezete;
- a munkarend meghatározása;
- a munka díjazása elveinek meghatározása;
- a munkáltató működésével összefüggő környezetvédelmi intézkedés;
- az egyenlő bánásmód követelményének megtartására és az esélyegyenlőség biztosítására irányuló intézkedés;
- a családi élet és a munkatevékenység összehangolása;
- munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott egyéb intézkedés.

447. Harmadsorban említendő a részvételi jogok minimuma, legenyhébb formája, azaz a *tájékoztatáshoz való jog*. E körben az Mt. konkrétan is rögzíti, hogy a munkáltató félévente tájékoztatja az üzemi tanácsot a gazdasági helyzetét érintő kérdésekről; a munkabérek változásáról, a bérkifizetéssel összefüggő likviditásról, a foglalkoztatás jellemzőiről, a munkaidő felhasználásáról, a munkafeltételek jellemzőiről; a munkáltatónál foglalkoztatott munkavállalók számáról és munkakörük megnevezéséről [Mt. 262. § (3) bekezdés].

A fentieken túl – illetve azokhoz kapcsolódóan – az Mt. egy általános jellegű felhatalmazást ad az üzemi tanácsnak az információs és konzultációs jogok gyakorlására nézve,

amennyiben rögzíti, hogy az üzemi tanács feladatának ellátása érdekében jogosult tájékoztatást kérni és az ok megjelölésével tárgyalást kezdeményezni, amelyet a munkáltató nem utasíthat el [Mt. 262. § (2) bekezdés]. Ezen információs és konzultációs jogok alanya tehát főként az üzemi tanács; a hatályos Mt. igyekezett e körben profiltisztítást végrehajtani, és lehatárolni az üzemi tanács funkcióit a szakszervezet tevékenységétől, csökkentve a párhuzamos jogköröket.

E ponton érdemes emlékeztetni arra, hogy az Mt. – összhangban a már említett információs és konzultációs keretirányelvvel – pontosan és imperatív jelleggel adja meg a tájékoztatás és a konzultáció fogalmait, illetve azok minőségi kritériumait. A tájékoztatás ebben a tekintetben tehát nem más, mint a munkaügyi kapcsolatokkal vagy a munkaviszonnyal összefüggő, törvényben meghatározott információ átadása, mégpedig ennek megismerését, megvizsgálását és az ezzel kapcsolatos vélemény kialakítását és képviselését lehetővé tévő módon [Mt. 233. § (1) bekezdés]. A konzultáció a munkáltató és az üzemi tanács vagy a szakszervezet közötti véleménycsere, párbeszéd, amelyet a megállapodás érdekében, a kezdeményezésben megjelölt célnak megfelelően oly módon kell lefolytatni, hogy biztosított legyen a felek megfelelő képviselete, a közvetlen, személyes véleménycsere és az érdemi tárgyalás [Mt. 233. § (2) bekezdés]. Lényeges eljárási szabály, hogy a folyamatban lévő konzultáció tartama alatt, de – hosszabb határidőt tartalmazó eltérő megállapodás hiányában – legfeljebb a kezdeményezés időpontjától számított hét napig a munkáltató a tervezett intézkedését nem hajthatja végre. Megállapodás hiányában a munkáltató a határidő lejártakor a konzultációt befejezi [Mt. 233. § (3) bekezdés]. Az üzemi tanács tehát közölheti, hogy milyen tárgykörben, milyen célból kéri a konzultációt, és a feleknek az együttműködési kötelezettség jegyében a tárgyaláson arra kell törekedniük, hogy megállapodás szülessen. Az Mt. 234. § a tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jogok mélységének határait vonja meg, tekintettel a munkáltató jogos gazdasági érdekeire vagy működésére.

Az információs és konzultációs jogok körében két lényeges tényállást külön is nevesít az Mt., mégpedig a már említett két európai uniós irányelvnek való megfelelés biztosítása végett (csoportos létszámcsoökkentés: 1998/59/EK irányelv; jogutódlás: 2001/23/EK irányelv).

Egyrészt tehát az Mt. 72. § (1) bekezdés kimondja, hogy a munkáltató, ha csoportos létszámcsoökkentés végrehajtását tervezi, az üzemi tanáccsal tárgyalni köteles. A tárgyalás megkezdését megelőzően legalább hét nappal a munkáltató köteles az üzemi tanácsot írásban tájékoztatni számos, törvényben rögzített, ehhez kapcsolódó körülményről [Mt. 72. § (2) bekezdés]. Megjegyzésre érdemes, hogy a hatályos szabályozás szó szerinti értelmezése szerint, ha a munkáltatónál nincs üzemi tanács (vagy üzemi megbízott), a munkáltató – látszólag – mentesül a tárgyalási kötelezettség alól (Mt. 72. §). E megoldás azonban nincs összhangban a vonatkozó EU-irányelvvel (98/59/EK irányelv) és annak joggyakorlatával,⁵⁹⁵ amelyek mindenképpen elvárják csoportos létszámleépítést megelőzően a tárgyalást a *munkavállalók képviselőivel* (legyen az üzemi tanács, szakszervezet vagy akár egy alkalmi, ad hoc módon alakított munkavállalói koalíció).

⁵⁹⁵ Lásd ehhez: C-382/92. *Commission of the European Communities v United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland* ügy.

Másrészt a munkáltató személyében bekövetkező változás esetén az átdó és az átvő munkáltató legkésőbb a változást megelőzően 15 nappal tájékoztatja az üzemi tanácsot a változás időpontjáról vagy tervezett időpontjáról, okáról és a munkavállalókat érintő jogi, gazdasági és szociális következményeiről [Mt. 265. § (1) bekezdés]. Ugyanebben az időpontban az átdó és az átvő munkáltató – megállapodás megkötése érdekében – tárgyalást kezdeményez az üzemi tanáccsal a munkavállalókat érintő tervezett intézkedésekről [Mt. 265. § (2) bekezdés]. A tárgyalásnak ki kell terjednie az intézkedések elveire, a hátrányos következmények elkerülésének módjára, eszközére és e következmények enyhítését célzó eszközökre [Mt. 265. § (3) bekezdés]. Az átdó és az átvő munkáltató akkor is teljesíti a tájékoztatási és tárgyalási kötelezettségét, ha a munkáltató személyében bekövetkező változást megalapozó döntést a munkáltatót ellenőrző szervezet vagy személy hozta meg. A munkáltató nem hivatkozhat arra, hogy tájékoztatási és tárgyalási kötelezettségét azért nem teljesítette, mert az ellenőrző szervezet vagy személy a döntéséről a munkáltató tájékoztatását elmulasztotta [Mt. 265. § (4) bekezdés].

Összefoglaló jelleggel elmondható, hogy a szakirodalomban viszonylag végletes az üzemi tanács funkciójának megítélése. Egyes szerzők szerint az üzemi tanácsi struktúra jelenlegi „levegőben lógó”, súlytalan funkciójának tartalommal való megtöltésére lenne szükség (különösen az együttdöntést illetően),⁵⁹⁶ illetve a szerepük általános megerősítése és továbbfejlesztése lenne indokolt.⁵⁹⁷ Ezek a nézetek összefüggenek azzal az alapvető fontosságú tétellel, miszerint a „piacgazdaság problémáinak kezelése megkívánja a munkahelyi szintű társadalmi kontroll erősödését”.⁵⁹⁸ Más álláspontok szerint viszont az üzemi tanácsok máig nem váltak a hazai munkaügyi kapcsolatok szerves és integráns részévé, így akár a teljes megszüntetésük ötlete is megfontolandó.⁵⁹⁹ Megjegyzést érdemel, hogy az európai szakszervezeti intézet (ETUI) kifejlesztett egy európai participációs mutatót (EPI – *European Participation Index*), amely a munkavállalói részvétel kvantitatív, multidimenzióális indexe. Ennek tapasztalatai tükrében állítható, hogy a munkavállalói részvétel – alapjaiban véve – gazdaságilag is hasznos, és az erősebb participációs jogokkal (illetve kultúrával) bíró országok jellemzően jobban teljesítenek az EU 2020 makropolitikai célkitűzési tekintetében is.⁶⁰⁰ Hasonló szellemben, az Európai Unió három lényeges participációs tárgyú irányelvének (a csoportos létszámcsoökkentésről szóló 1998/59/EK irányelv; a vállalkozások átruházásáról szóló 2001/23/EK irányelv és a 2002/14/EK keretirányelv) közelmúltbéli hatékonysági, célravezetőségi szempontú átvilágítása (REFIT) is rámutatott, hogy a részvételi jogok általában véve relevánsak, hatékonyak, és vélhetően több haszonnal járnak, mint költséggel.⁶⁰¹ *Költségként* egyébként gyakorta szokás azt a tény kiemelni, hogy a participatív döntéshozatali logika lassíthatja, bonyolíthatja a döntési folyamatokat.

⁵⁹⁶ PETROVICS 2016, 136.

⁵⁹⁷ RADNAY 2008.

⁵⁹⁸ TÓTH 2000, 250.

⁵⁹⁹ GYULAVÁRI 2013, 102.; HORVÁTH 2013, 88.

⁶⁰⁰ Bővebben: VITOLS 2010.

⁶⁰¹ WAUTERS et al. 2012.

Az üzemi megállapodás

448. Az üzemi megállapodást az üzemi tanács és a munkáltató köthet egymással. Hasonlóan a kollektív szerződéshez, az üzemi megállapodásnak is két fő aspektusa létezhet: egyrészt a munkaviszonyra vonatkozó jogokat és kötelezettségeket szabályozó úgynevezett normatív tartalom, illetve az üzemi megállapodást megkötő felek kapcsolatrendszerét, együttműködésük kereteit rendező úgynevezett kötelmi szabályok. Az üzemi megállapodás alapvetően, túlnyomórészt kötelmi funkcióval és karakterrel bír, és csak kivételesen lehet olyan normatív része, tartalma, amely a munkáltatóval munkaviszonyban álló valamennyi munkavállalóra kiterjed. Ennek szellemében az Mt. a következőképpen adja meg az üzemi megállapodás rendeltetését: a munkáltató és az üzemi tanács az Mt.-ben az üzemi tanácsra nézve rögzített szabályok végrehajtására, együttműködésük előmozdítására üzemi megállapodást köthet [Mt. 267. § (1) bekezdés]. Üzemi megállapodást kötni tehát nem kötelező, ám – kutatások és tapasztalatok szerint – „az üzemi megállapodás megkötése sok esetben az üzemi tanács státusának megváltozását eredményezi: a hallgatólagos tudomásulvétel helyett a valóságos együttműködés kereteit, a jogosítványok értelmezését, eljárási szabályokat, a működés szükséges feltételeinek biztosítását jelentheti.”⁶⁰²

Az üzemi megállapodás *kötelmi részében* rendezhetők például az üzemi tanács működésének keretei, a választással és a működéssel összefüggésben felmerült indokolt és szükséges költségek mértéke, a részvételi jogok gyakorlásának eljárásrendje vagy az üzemi tanács tagjait és elnökét megillető kedvezmények (például a munkaidő-kedvezmény részlet-szabályai) stb. A feleknek viszonylag tág mozgástere van a kötelmi szabályok kialakítására nézve, de az Mt. rögzíti, hogy az üzemi megállapodás mely törvényi szabályoktól nem térhet el [Mt. 267. § (5) bekezdés]. Ilyenek a következők: a tájékoztatásra és a konzultációra vonatkozó alapvető rendelkezések (Mt. 233. §); az a szabály, hogy a munkáltatót terhelik az üzemi tanács választásával és működésével kapcsolatos indokolt költségek [Mt. 236. § (4) bekezdés]; az aktív és a passzív választójog, valamint a választás szabályai (Mt. 238–249. §); az üzemi tanács megszűnésére és a tagok megbízatásának megszűnési eseteire vonatkozó szabályok (Mt. 252–255. §); az üzemi tanács működésével kapcsolatos elemi szabályok (Mt. 259. §); a tájékoztatások közzétételének joga (Mt. 261. §); a sztrájkkal kapcsolatos szabályok (Mt. 266. §), továbbá az üzemi megállapodással összefüggő rendelkezések (Mt. 267–268. §). Az üzemi megállapodás az üzemi tanács Mt.-ben rögzített részvételi jogait (Mt. 262–265. §) sem korlátozhatja [Mt. 267. § (6) bekezdés].

Megjegyzendő, hogy a munkáltató és az üzemi tanács a közöttük felmerült viták feloldására egyeztető bizottságot alakíthat. Az üzemi megállapodás állandó bizottság megalakításáról is rendelkezhet. A munkáltató és az üzemi tanács előzetesen írásban megállapodhat, hogy a bizottság döntésének magukat alávetik (Mt. 291–293. §).

Az üzemi megállapodás határozott időre, de legfeljebb az üzemi tanács megbízatásának tartamára köthető [Mt. 267. § (2) bekezdés]. Az üzemi megállapodás három hónapos felmondási idővel felmondható [Mt. 267. § (3) bekezdés]. Az üzemi megállapodás megszűnik az üzemi tanács megszűnésével [Mt. 267. § (4) bekezdés]. Megjegyzést érdemel, hogy az üzemi tanács az üzemi megállapodásból származó igényének érvényesítése érdekében munkaügyi jogvitát kezdeményezhet [Mt. 285. § (1) bekezdés].

⁶⁰² GRÓF–KISGYÖRGY–VÁMOS 2018, 54.

449. A hatályos szabályozás értelmében az üzemi megállapodásnak lehet *normatív része* is, azaz nemcsak a két fél kapcsolatrendszerét, hanem a munkavállalók munkaviszonyból származó vagy azzal kapcsolatos jogait és kötelezettségeit közvetlenül érintő – klasszikusan a kollektív szerződés normatív részére tartozó – egyes kérdéseket is rendezhet. Bizonyos feltételekkel tehát az üzemi megállapodás átveheti a kollektív szerződés regulatív, jogforrási funkcióját, tulajdonképpen – többé-kevésbé – pótolhatja azt. Ezt nevezi a szakzsargon *normatív hatályú üzemi megállapodásnak*. E megállapodás jogforrásnak, azaz munkaviszonyra vonatkozó szabálynak (Mt. 13. §) minősül. Az ilyen normatív hatályú üzemi megállapodás megkötésének szigorú feltétele, hogy a munkáltató ne tartozzon kollektív szerződés hatálya alá, illetve a munkáltatónál ne legyen kollektív szerződés megkötésére jogosult szakszervezet [Mt. 268. § (1) bekezdés]. Következésképpen a normatív hatályú üzemi megállapodásnak egyfajta szubszidiárius szerepe van a kollektív alkuhoz és kollektív szerződéshez képest. Az üzemi megállapodás kisegítő, szubszidiárius mivoltát támasztja alá az is, hogy a normatív rész hatálya megszűnik akkor, ha a munkáltató által kötött kollektív szerződés lép hatályba, vagy ha valamely szakszervezet a kollektív szerződéskötési jogosultságát a munkáltatónak bejelenti [Mt. 268. § (2) bekezdés]. Kiemelést érdemel, hogy az üzemi megbízott nem jogosult normatív hatályú üzemi megállapodás kötésére [Mt. 269. § (1) bekezdés].

Tartalmát tekintve a normatív hatályú üzemi megállapodás lényegében ugyanúgy viselkedhet, mint a kollektív szerződés, azaz regulációs mozgástere széles: főszabály szerint az Mt. szabályaitól (Második Rész és Harmadik Rész) a munkavállaló előnyére és hátrányára is eltérhet (Mt. 277. §). Egyetlen fontos tartalmi megkötést érvényesít az Mt.: a normatív hatályú üzemi megállapodás a munka díjazására vonatkozó kérdésekről (Mt. XII. fejezet) nem rendelkezhet. Azaz a béralku továbbra is szigorúan szakszervezeti hatáskörnek minősül. Említésre érdemes, hogy ugyan maga az üzemi megállapodás nem rendelkezhet a munkabérről, semmi nem zárja el attól a munkáltatót, hogy egyoldalú kötelezettségvállalással (Mt. 16. §) – akár anyagi értelemben is – honorálja a munkavállalókat az üzemi tanáccsal kötött megállapodás előnyeért.

Ha az üzemi tanács megszűnik, az üzemi megállapodás normatív részét még hat hónapig alkalmazni kell, kivéve a munkáltató jogutód nélkül megszűnése, a választás eredményének bíróság általi megsemmisítése vagy a törvényben meghatározott egyéb megszűnés esetét. Ugyanígy kell eljárni, ha az üzemi tanács ugyan nem szűnik meg, de valamely szakszervezet a kollektív szerződéskötési jogosultságát a munkáltatónak bejelenti [Mt. 268. § (3) bekezdés]. A munkáltató személyében bekövetkező változás esetén a kollektív szerződésekre irányadó rendelkezéseket (282. §) kell megfelelően alkalmazni, azaz főszabály szerint az üzemi megállapodásban foglalt feltételeket az átvevő munkáltatónak egy évig szükséges fenntartania [Mt. 268. § (4) bekezdés].

450. Fontos utalni arra, hogy a normatív hatályú üzemi megállapodás egy igen vitatott értékű jogintézmény. Elvben ez a rendelkezés hasznos is lehet (különösen a kis- és középvállalkozások szektorában), mivel csak nagyon szerény számú ágazati, szélesebb hatályú kollektív szerződés létezik hazánkban, illetve a szakszervezeti szervezettség is igen alacsony. Ebből az optimista perspektívából nézve a normatív hatályú üzemi megállapodások akár a munkaügyi kapcsolatok kialakításának első lépéseiként, ugródeszkáiként – és esetleges katalizátoraiként – is funkcionálhatnak, különösen a már említett kis- és középvállalkozások

körében (ahol jellemzően rendkívül gyérek – sőt, alapvetően nem léteznek – az intézményes értelemben vett munkaügyi kapcsolatok). Másfelől tény, hogy a normatív hatályú üzemi megállapodás lehetősége számos kockázatot rejt magában. Ez a jogi lehetőség végső soron alááshatja a kollektív tárgyalások ideáját és a szakszervezetek szerepét.⁶⁰³ Az üzemi tanácsok jogilag és ténylegesen determinált pozíciója ugyanis alkalmatlanná teszi azokat arra, hogy a munkáltatókkal valós, érdemi, kiegyenlített kollektív tárgyalásokat folytassanak. Rendeltetésük alapvetően kooperatív és pártatlan jellegű, nem önálló jogi személyek, tagjaik nem élveznek munkajogi védelmet (csak az elnök), anyagilag és szervezetileg is egyfajta – legalábbis közvetett – függésben állnak a munkáltatótól, nyomásgyakorlási és befolyásolási potenciáljuk pedig minimális. Mindezen okok miatt bizonyosan előállhat olyan helyzet, hogy az üzemi tanáccsal való tárgyalásokat a munkáltató aránytalanul dominálja. A szakszervezet által folytatott kollektív alku esetén mindennek a veszélye jóval kisebb. Megjegyzést érdemel, hogy ezt a megoldást korábban – átmenetileg (1999 és 2002 között) – egyébként már alkalmazta a magyar munkajog. Akkor sem következett be a normatív hatályú üzemi megállapodások tömeges elterjedése, és – az egyébként reális – félelmek kevésbé igazolódtak be.

Az üzemi tanács működése

451. Az üzemi tanács nem jogképes, nem is önálló jogi személy, hanem voltaképpen a munkáltató szervezetének a része. *Működését* azonban maga alakítja ki. E körben az Mt. rögzíti, hogy az üzemi tanács a megválasztását követő 15 napon belül összeül, első ülésén – tagjai közül – elnököt választ [Mt. 259. § (1) bekezdés]. Az ülésein a tag csak személyesen vehet részt [Mt. 259. § (2) bekezdés]. Az üzemi tanács működésének szabályait ügyrendje állapítja meg [Mt. 259. § (3) bekezdés]. Ügyrend hiányában a működés rendszertelenné, a döntéshozatal esetlegessé válhat, így mindenképpen célszerű a működés szabályait, ütemét, a tanács belső viszonyait, a döntési rendet és egyéb pragmatikus kérdéseket írásos dokumentumban, szabályzatban (ügyrend) meghatározni. Az ügyrend mellett hasznos lehet munkaterv kialakítása, elfogadása is. Az üzemi tanács testületként jár el. Az üzemi tanácsnak célszerű szoros, rendszeres kapcsolatot tartania a munkavállalókkal. E körben az Mt. csak annyit rögzít, hogy az üzemi tanács félévente tájékoztatja tevékenységéről a munkavállalókat [Mt. 262. § (4) bekezdés]. Az üzemi tanács hatékony és zavartalan működését több operatív jellegű jogosítvány hivatott biztosítani, támogatni, amelyeket az alábbiak szerint lehet nevesíteni.

Egyrészt, amint arra már történt utalás, az üzemi tanács (megbízott) választásával és működésével kapcsolatos *indokolt költségek* a munkáltatót terhelik [Mt. 236. § (4) bekezdés]. Célszerű, ha üzemi megállapodás rendezi, hogy milyen fajta költségek tekintendők szükségesnek és indokoltnak (például szakmai képzések, szakértők igénybevétele, adminisztráció, költségterítések, tiszteletdíjak stb.), hogyan történjen az üzemi tanáccsal kapcsolatos költségek nyilvántartása, elszámolása, milyen időtartamra készüljön a költségvetés stb.

Másrészt az üzemi tanács rendelkezik *relatív perképességgel* [Mt. 285. § (1) bekezdés]. Mivel az üzemi tanács általános perképességgel – jogképesség hiányában – nem bír, perképessége relatív, azaz csak az Mt.-ben meghatározott körben van. Így az Mt. 289. §

⁶⁰³ A jogintézmény részletes kritikájához lásd: KÁRTYÁS 2016, 459–460.

(1) bekezdés rögzíti, hogy az üzemi tanács is – a munkáltató és a szakszervezet mellett – jogosult öt napon belül bírósághoz fordulni a tájékoztatásra vagy a konzultációra vonatkozó szabály megszegése miatt. A bíróság e körben 15 napon belül, polgári nemperes eljárásban határoz. A bíróság határozata ellen a közléstől számított öt napon belül fellebbezésnek van helye. A másodfokú bíróság 15 napon belül határoz [Mt. 289. § (2) bekezdés]. E rendelkezés voltaképpen a részvételi jogok úgynevezett *lex imperfecta szabály* mivoltát húzza alá, hiszen a norma megsértése bár jogellenes állapothoz vezet, ezt a bíróság is megállapíthatja, de a norma – szankció hiányában – valójában nem kikényszeríthető bírósági úton. A bírói gyakorlat is megerősítette, hogy a konzultációra vonatkozó szabály megszegésére hivatkozás esetén nemperes eljárás keretében a jogellenesség megállapításának lehet helye, konzultáció lefolytatása azonban nem kikényszeríthető ki (EBH 2014.M.24.). Megjegyzést érdemel, hogy bár a munkavállalói részvétel kétségkívül egy komplex, állandó tanulási folyamat, amelynek hatékonysága bizonyosan nem (csak) a jogi szankción múlik, a részvételi jogok effajta abszolút kikényszeríthetlensége mégis durván és diszfunkcionálisan leértékeli a jogintézményt.

452. Hangsúlyozni szükséges, hogy 2002/14/EK irányelv (az úgynevezett keretirányelv) 8. cikke a jogok védelme kapcsán szigorú elvárásokat támaszt. A tagállamok megfelelő intézkedéseket kell, hogy hozzanak arra az esetre, ha a munkaadó vagy a munkavállalók képviselői nem tartják be ezen irányelv rendelkezéseit. Biztosítják különösen, hogy megfelelő közigazgatási vagy bírósági eljárások álljanak rendelkezésre az ezen irányelvből eredő kötelezettségek érvényesítésére. A tagállamoknak megfelelő szankciókat kell megállapítani arra az esetre, ha a munkaadó vagy a munkavállalók képviselői megsértенék az ebben az irányelvben foglalt rendelkezéseket. E szankcióknak hatékonynak, arányosnak és visszatartó erejűnek kell lenniük. A magyar szabályozás *lex imperfecta* jellege aggályos ebből a szempontból.

Harmadsorban a működést biztosító jogok köréből kiemelendő a *munkaidő-kedvezmény* jogintézménye. E vonatkozásban – feladata ellátása érdekében – az üzemi tanács elnökét beosztás szerinti havi munkaideje 15, tagját beosztás szerinti havi munkaideje 10%-ának megfelelő munkaidő-kedvezmény illeti meg. A munkaidő-kedvezmény igénybevételét – előre nem látható, halasztást nem tűrő és rendkívül indokolt esetet kivéve – legalább öt nappal korábban be kell jelenteni [Mt. 260. § (1) bekezdés]. A munkaidő-kedvezmény tartamára távolléti díj jár [Mt. 260 § (2) bekezdés]. Üzemi megállapodásban ennél kedvezőbb munkaidő-kedvezményi feltételeket is el lehet érni.

Negyedrészt szintén a működés zavartalanágát hivatott biztosítani a munkajogi védelem jogintézménye. Az Mt. értelmében ez viszont csak az üzemi tanács elnökét illeti meg (tagjait nem). Azaz: az üzemi tanács egyetértése szükséges az üzemi tanács elnöke munkaviszonyának a munkáltató által felmondással történő megszüntetéséhez vagy a munkáltató üzemi tanács elnökét érintő 53. § szerinti intézkedéséhez (munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás). A védelem az üzemi tanács elnökét megbízatásának idejére és annak megszűnését követő hat hónapra illeti meg, feltéve, ha a tisztségét legalább 12 hónapon át betöltötte [Mt. 260 § (3) bekezdés]. Az üzemi tanács az említett munkáltatói intézkedéssel kapcsolatos álláspontját a munkáltató írásbeli tájékoztatásának átvételétől számított nyolc napon belül írásban közli. Ha a tervezett intézkedéssel az üzemi tanács nem ért egyet, a tájékoztatásnak az egyet nem értés indokait tartalmaznia kell. Ha az üzemi tanács véleményét a fenti

határidőn belül nem közli a munkáltatóval, úgy kell tekinteni, hogy a tervezett intézkedéssel egyetért [Mt. 260 § (4) bekezdés]. Üzemi megbízott tekintetében a munkavállalók közössége gyakorolja az előzetes egyetértés jogát [Mt. 269. § (2) bekezdés]. Ha a munkavállaló nemcsak üzemi tanács elnöke vagy üzemi megbízott, hanem egyúttal szakszervezeti tisztségviselő is (Mt. 273. §), a munkajogi védelem csak ez utóbbi jogcímen illeti meg, így a munkáltatónak például a felmondás közlése előtt csak a felettes szakszervezeti szerv hozzájárulását kell megszerezni, az üzemi tanácsét nem. Az üzemi tanács tagjait különös, célzott munkajogi védelem tehát nem illeti, csupán az egyenlő bánásmód általános elve alapján számíthatnak jogvédelemre, hiszen az érdekképviselőhez való tartozás úgynevezett védett tulajdonságot jelent az antidiszkriminációs szabályozás rendszerében [2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról 8. § s) pont].

Az 1971. évi 135. ILO egyezmény a munkavállalók üzemi képviselőinek védelméről és kedvezményéről szól, és hangsúlyozza, hogy a munkavállalók üzemi képviselőit hatékony védelemben kell részesíteni minden hátrányos intézkedés ellen, beleértve a felmondást is, amelynek indoka az érintett munkavállaló üzemi képviselői minősége vagy ilyen jellegű tevékenysége, szakszervezeti tagsága vagy részvétele a szakszervezet tevékenységében, feltéve, hogy tevékenységük összhangban van a hatályos jogszabályokkal, kollektív szerződésekkel vagy egyéb, együttesen kialakított megállapodásokkal. Ennek tükrében vitatható, hogy mennyiben helyes az, hogy az Mt. csupán az üzemi tanács elnökét részesíti védelemben.

Ötödrészt a munkáltató az üzemi megállapodásban meghatározott módon biztosítja annak lehetőségét, hogy az üzemi tanács a tevékenységével kapcsolatos tájékoztatást közzétegye (261. §). Ez az úgynevezett *propagandajog*.

453. Említést érdemel, hogy a *sztrájk* nem tartozik az üzemi tanács potenciális eszközei közé. Az Mt. 266. § értelmében az üzemi tanács a munkáltatónál szervezett sztrájkkal kapcsolatban pártatlan magatartásra köteles, sztrájkot nem szervezhet, a sztrájkot nem támogathatja és nem akadályozhatja. Az üzemi tanács sztrájkban részt vevő tagjának megbízata a sztrájk idejére szünetel.

Utalni szükséges arra, hogy az üzemi tanács működését is át kell hatnia a legfontosabb *alapvető munkajogi alapelveknek*. Például a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a munkáltatónak, az üzemi tanácsnak, a szakszervezetnek és a munkavállalónak együtt kell működnie, és a jóhiszeműség és tisztesség követelményének megfelelően kell eljárniuk [Mt. 6. § (2) bekezdés]. Ehhez kapcsolódóan terheli a feleket a kölcsönös tájékoztatási kötelezettség is [Mt. 6. § (4) bekezdés], amelyet az Mt. tovább is konkretizál, amikor például kimondja, hogy a munkáltató, az üzemi tanács, a szakszervezet köteles egymást írásban tájékoztatni a képviselőtetre jogosult, valamint a tisztségviselő személyéről (Mt. 232. §) Az általános magatartási követelmények köréből a joggal való visszaélés tilalma is kiemelést érdemel (Mt. 7. §). Például sértheti a joggal való visszaélés tilalmát, ha az üzemi tanács pusztán apró formai okokat kifogásolva törekszik arra, hogy egy jogszerű és sürgős munkáltatói intézkedés végrehajtását késleltesse. Úgyszintén elképzelhető joggal való visszaélés a szükséges és indokolt költségek értelmezése körében. Természetesen a munkáltató is visszaélhet jogaival az üzemi tanács relációjában: például azzal, ha blokkolja az információk kiadását az üzemi tanács részére az Mt. 234. §-a alapján, indokolatlanul és önkényesen tágan értelmezve a jogos gazdasági érdek körét.