

Miskolci Egyetem

Állam-és Jogtudományi Kar

Agrár-és Munkajogi Tanszék

**A kollektív munkajog aktuális kérdései – a régi és az új  
Munka Törvénykönyve kollektív munkajogi rendelkezései,  
különös tekintettel a kollektív szerződés szabályaira**



Készítette: Demeter Dóra

Konzulens: Dr. Jakab Nóra

Miskolc

2016.

University of Miskolc

Faculty of Law

Agricultural and Labour Law Department

**The issues of collective labour law – The provisions of the old  
and new collective labour law with special regard to the  
collective agreement**



Author: Demeter Dóra

Consultant: Dr. Jakab Nóra

Miskolc

2016.

## TARTALOMJEGYZÉK

<b>BEVEZETÉS</b> .....	<b>4</b>
<b>1. BEVEZETÉS A MUNKAJOGBA</b> .....	<b>6</b>
1.1. Munkajog fogalma, alapjai.....	6
1.2. Munkajog rövid története, a kollektív munkajog megjelenése .....	8
1.3. Munkajog szabályozási területei .....	13
<b>2. KOLLEKTÍV MUNKAJOG RENDSZERE AZ ÚJ MT.-BEN</b> .....	<b>15</b>
2.1. Kollektív munkajog fogalma.....	16
2.2. Kollektív munkajog szabályozásának célja .....	16
2.3. Kollektív munkajog szintjei .....	17
<b>3. KOLLEKTÍV TÁRGYALÁS ÁLTALÁNOS KÉRDÉSEI</b> .....	<b>18</b>
3.1. Kollektív tárgyalás kialakulásának története .....	18
3.2. Kollektív tárgyalás fogalma, célja, alapelvei .....	19
3.3. Kollektív tárgyalás szereplői.....	21
3.4. Kollektív tárgyalás szintjei.....	21
<b>4. KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS A MAGYAR MUNKAJOGBAN</b> .....	<b>23</b>
4.1. Kollektív szerződés kialakulása és fejlődése hazánkban .....	23
4.2. Kollektív szerződésre vonatkozó szabályok .....	28
4.2.1. Kollektív szerződés fogalma, jogi természete .....	28
4.2.2. Szerkezeti kérdések: a kötelmi és a normatív rész .....	29
4.2.3. Kollektív szerződés alanyai, megkötésének szabályai .....	33
4.2.4. Kollektív szerződés hatálya, megszűnése, megszüntetése .....	34
4.3. Kutatási zárójelentés – kollektív szerződés.....	37
4.3.1. Összefoglaló - a kutatásról röviden .....	37
4.3.2. Kollektív szerződés .....	38
<b>5. KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS SZABÁLYOZÁSA A RÉGI ÉS AZ ÚJ MUNKA TÖRVÉNYKÖNYVBEN</b> .....	<b>45</b>
<b>6. ÖSSZEZGÉS</b> .....	<b>50</b>
<b>FORRÁSJEGYZÉK</b> .....	<b>52</b>

## Bevezetés

Szakedolgozatomban a modern munkajog egyik alapintézményét, a kollektív tárgyalás eredményeképpen létrejövő kollektív szerződést igyekszem bemutatni, melyet az 1967. évi II. törvény, a Munka Törvénykönyve hívott életre gazdaságirányítási rendszerünk változásának küszöbén.

Dolgozatom témájának kiválasztásában döntő szerepet játszott az, hogy egyetemi tanulmányaim megkezdésének első félévében Munkaügyi kapcsolatok alanyai és szereplői című tantárgy keretében megtetszett a jogintézménnyel kapcsolatos kérdések vizsgálata.

Szakedolgozatom célja, hogy áttekinthető képet adjak e jogintézmény kialakulásáról, illetve fejlődéséről egészen a kezdetektől napjainkig. Ahhoz azonban, hogy mindez világos és átlátható legyen, röviden ismertetem a munkajog történetét, kitérve a kollektív munkajog, majd a kollektív szerződések megjelenésére. Áttekintem a munkajog szabályozási területeit, melyek közül kiemelt figyelmet fordítok a kollektív munkajogra, mint a közjog és a magánjog ötvözetéből kialakult jogágra. Bemutatom rendszerét, kifejtem fogalmát, szabályozásának célját - mely elsősorban a munkabéke fenntartása -, ezt követően pedig ismertetem szintjeit. Ez utóbbi esetben a kollektív tárgyalásokhoz való jog lesz az, amelynek a kifejtésével bővebben foglalkozom, ugyanis hazánkban az érdekegyeztetés fejlődése szempontjából létfontosságú a munkáltatók és a munkavállalókat képviselő szervezetek/szakszervezetek közötti kollektív tárgyalások megbízható és hatékony működése.<sup>1</sup>

Diplomamunkám során ugyanakkor a legnagyobb hangsúlyt a kollektív szerződés elemzésére, illetve vizsgálatára helyezem a 2012. évi I. törvény, a jelenlegi Munka Törvénykönyvünk alapján. A jogintézmény magyarországi történeti fejlődésének áttekintése után részletezésre kerülnek az ide vonatkozó szabályok, úgy, mint jogi természet, szerkezeti kérdések, alanyok, a megkötés szabályai, hatálya, valamint a megszűnés és megszüntetés esetei.

---

<sup>1</sup> Soósne Csikós Szilvia: Kollektív tárgyalások és megállapodások, Pólay Elemér Alapítvány, Szeged, 2006. előszó

Dolgozatomban mindemellett egy kutatási zárójelentés tanulmányozására is sor kerül, amely azt vizsgálja, hogy az új Mt. bevezetése hogyan hatott a kollektív szerződésekre. Végezetül pedig összehasonlítom az 1992. évi és a 2012. évi Munka Törvénykönyvet aszerint, hogy az általános tartalmak tekintetében mennyiben változott meg e jogintézmény szabályozása.

A következő fejezetekben tehát ezek kerülnek bemutatásra.

## 1. Bevezetés a munkajogba

### 1.1. Munkajog fogalma, alapjai

A munkajog fogalmának meghatározásához azt a munkatevékenységet kell vizsgálni, amelyre a szabályozás épül, ezért a munka kizárólag az emberek egymás közötti kapcsolatteremtő magatartásaként lehet az elemzés tárgya.<sup>2</sup>

**Munkajog fogalma:** A munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket (pl. a munkaviszony létrehozásának, módosításának és megszüntetésének feltételei, a munkavégzés, a munkaidő, a munka díjazásának alapvető szabályai), valamint a munkáltató és az érdekképviselői szervezetek közötti kapcsolatok jogi vonatkozásait szabályozza, és egyben magában foglalja a munka magánjogát és a közszolgálat, mint a munka közjogát.

A munkajog által szabályozásra kerülő viszonyok az olyan munkatevékenységgel függenek össze, amelyet a tevékenység kifejtője nagy részben vagy kizárólag a munkáltatónak végez.<sup>3</sup> Mindazokat lefedi, ami munkával kapcsolatos. E megállapításból levezethető a munkajog tárgya, mely szerint a munka munkavégzéssel kapcsolatos jogviszony, de csak a munkáltató érdekében és irányításával, munkaszerződés alapján, díjazás ellenében.

A munkavégzés kétféle lehet: önálló és önállótlán. Ha a munkavégzési tevékenység munka, illetve a feladat megrendelőjétől személyi alárendeltséggel nem párosul, akkor önálló munkáról beszélünk. Ilyen a jogviszony eredményhez kapcsolása esetén a vállalkozás, eredménytől nem függő bizalmi tartalom esetén pedig a megbízás. Mindkét szerződés a Polgári Törvénykönyvben kap szabályozást. Önállótlán munkavégzésről akkor beszélünk, ha a szolgáltatás maga a munkatevékenység. Ide tartozik a munkaviszony, melyben a munkavégzés alá-, főlérendeltségi keretek között zajlik, ahol főszabály szerint a munkavállaló a munkaerejét bocsájtja a munkáltató rendelkezésére. E tevékenység kétféle lehet. Az egyik a függő munkatevékenység, ahol a munkavállaló a munkáját a munkáltató állandó felügyelete mellett végzi, s itt a munkavégzés, a munkaidő kötött. A másik a szabad munkavégzés, ahol nincs szigorúan a munkáltató telephelyéhez kötve a munkavégzés helye és a munkáltató sem ellenőrzi állandóan a munkavállalót,

---

<sup>2</sup> Kiss György: Munkajog, 2., átdolgozott kiadás, Osiris Kiadó, Budapest, 2005. 15. oldal

<sup>3</sup> Prugberger Tamás – Nadas György: Európai és magyar összehasonlító munka-és közszolgálati jog, Wolters Kluwer Kft., Budapest, 2014. 27. oldal

hanem mind az utasítás, mind az ellenőrzés időközi jellegű. A munkaviszony munkaszerződéssel jön létre, amely alapján a munkavállaló köteles a munkáltató irányítása alatt munkát végezni, a munkáltató pedig őt foglalkoztatni és munkabért fizetni.

Munkaszerződés esetében erőeltolódás áll fenn az egzisztenciálisan erőfölénnyel és utasítási jogkörrel rendelkező munkáltató javára, a neki kiszolgáltatott munkavállaló hátrányára. A jog ezt figyelembe véve alkalmazza a minimálstandardokat (munkaidő, munkabér, végkielégítés, fizetett szabadság, felmondás), ezen kívül pedig az individuális munkajog mellett kialakította az érdekvédelmet jelentő munkaügyi kapcsolatok jogát, azaz a kollektív munkajogot.<sup>4</sup> E két intézményrendszer egymással korrelatív (kölcsonös) viszonyban van, ami azt jelenti, hogy mindkettőnek a magánautonómia elvén kell felépülnie. A kollektív munkajog nem léphet túl az egyéni kapcsolatokat meghatározó önrendelkezés adta alternatívákon, attól kvázi nem válhat függetlenné.<sup>5</sup>

A modern munkajog általában nem egy munkáltató és egy munkavállaló kapcsolatát szabályozza, hanem az ún. szociális partnerek kollektív kapcsolatrendszerére is kiterjed. A munkajogban megjelenő kollektivitás oka abban keresendő, hogy a munkavégzés folyamatában már elterjedt a csoportos teljesítés. A kollektív munkateljesítés egyes ágazatokban (például bányászat, kohászat területein) a munka jellegéből következett, majd a kapitalista gazdaságfejlődés tette általánossá a tömeges munkavállalást egy adott munkaadónál. A kollektív munkavégzés ténye és az individuális munkaszerződés hamar feloldhatatlan ellentmondásba kerültek egymással.

A modern munkajog csak az individuális és a kollektív viszonyok (relációk) egységes szemléletében mutatható be. Kollektív intézményei a szerződési elvre épülő önrendelkezési jog kifejezői, mely egyben a kollektív munkajog határait is kijelöli az egyes intézmények rendeltetésén keresztül. A kollektív munkajog intézményei ugyanis a munkaszerződés felei – a munkavállaló és a munkaadó – hatalmi egyensúlyi helyzetének fenntartását szolgálják. Ezért mondhatjuk azt, hogy a kollektív munkajog célhoz kötött rendszer.<sup>6</sup>

---

<sup>4</sup> Ld Prugberger Tamás – Nadas György: i.m., 27-28. oldal

<sup>5</sup> Ld Kiss György: i.m., 313. oldal

<sup>6</sup> Ld Kiss György: i.m., 22. oldal

A munkajog fogalmi kereteiről tehát megállapítható, hogy tágabb értelemben a munkajog tárgykörébe tartozik valamennyi jogviszony, amely alkalmas a más részére végzett önálló munkát megjelenítésére, függetlenül a munkaadó jogállásától és minőségétől.<sup>7</sup>

## **1.2. Munkajog rövid története, a kollektív munkajog megjelenése**

A modern munkajog elemzése, rendszerének áttekintése nem képzelhető el a munkajog történetének rövid bemutatása nélkül.<sup>8</sup> Egyesek szerint rendkívül fiatal jogág, ezért véleményem szerint felesleges a gyökereit a messzi múltban kutatni, legfeljebb jelezni kell az előzményeit.

A munkajog története egészen az ókorra vezethető vissza, amikor a rómaiak bérleti szerződéssel oldották meg a munkaviszonyt. A modern munkajog tehát több mint két évszázados története során fejlődött az egyszerű bérleti szerződésből (*locatio conductio*) az egyéni és kollektív kapcsolatok jogává.<sup>9</sup>

A *locatio conductio* intézménye kifejlődésével lehet a mai munkajog dogmatikáját ábrázolni, melynek három típusa ismeretes: *locatio conductio operarum*, *locatio conductio rei* és *locatio conductio operis*. A *locatio conductio operarum* vagy más néven munkabérlet, nem más, mint a szabad ember munkájának átengedése (bér) pénzfizetés ellenében. A szerződésből származó kötelezettségek a locator (munkás) oldalán a tisztességes munkavégzés, a conductor (munkaadó) oldalán pedig a megfelelő bér megfizetése.<sup>10</sup> A szabad ember mintegy önmagát, és természetesen ezzel együtt munkaerejét adta bérbe. A rabszolga bérbeadása magától értetődően nem volt kifejezhető ezen intézménnyel, erre az ügyletre a *locatio rei* volt a megfelelő forma.<sup>11</sup> Ebből következik, hogy a *locatio conductio rei* (dologbérlet) a rabszolga bérbeadását jelentette, ahol a jogviszony a két személy között jött létre, s a bérlet tárgya a rabszolga volt. A *locatio conductio operis* (műbérlet) szintén munkavégzésre történő kötelezettségvállalás ellenérték fejében, tárgya általában nem a munkavégzés, hanem a munkával elért

---

<sup>7</sup> Ld Kiss György: i.m., 23. oldal

<sup>8</sup> Ld Prugberger Tamás – Nadas György: i.m., 31. oldal

<sup>9</sup> Ld Kiss György: i.m., 15. oldal

<sup>10</sup> Ld Prugberger Tamás – Nadas György: i.m., 34. oldal

<sup>11</sup> Ld Kiss György: i.m., 46. oldal



eredmény, illetve meghatározott műnek az előállítására. A két fél státusza fordított, a locator a megrendelő, a conductor a vállalkozó. A conductor kötelessége az adott munkát úgy elvégezni, hogy a szerződésben meghatározott eredmény bekövetkezzen.

Az egyéni és kollektív kapcsolatok jogává való fejlődés folyamatában a munkajog fokozatosan elvált a klasszikus magánjogtól. Viszonylagos önállóságát mozdította elő a szerződéses liberalizmus rövid időszakát követő állami beavatkozás, melynek eredményeképpen a szabályozás közjogi elemekkel is gazdagodott. Ez a változás azonban nem járt a magánjogi értékrend elsorvadásával.<sup>12</sup>

A hűbéri jogviszony, a feudalizmus gazdasági és társadalmi berendezkedése egyértelműen a társadalom tagjainak alá-fölrendeltségen nyugvó, egyenes vonalú hierarchikus társadalmi szerkezetet alakított ki a középkorban.<sup>13</sup> A feudalizmus korszakának munkajog-történeti jelentősége csekély, társadalmi struktúrája is ezt sejteti.<sup>14</sup> A hűbérúr/hűbéres, hűbérúr/jobbágy viszonyban nem fedezhetőek fel olyan elemek, mint a klasszikus munkaadó-bérmunkás viszonyban.

A modern munkajogban sokkal nagyobb jelentőséggel bírnak a jobbágytársadalmon kívüli rétegek munkakapcsolatai.<sup>15</sup> Más-más normák vonatkoztak a cselédekre, a bérmunkásokra, a manufaktúrákra, a bányamunkásságra és az iparban, kereskedelemben foglalkoztatottakra. A széttagoztság azt is eredményezte, hogy ezek a rétegek hamarabb tudtak szabadulni a munkaadó patriarchális (régimódi) uralma alól.

A cselédszerződések általában szóbeli megállapodások voltak, de sokszor tartalmaztak bérfogalót, amely esetenként a megállapodás pusztá igazolására szolgált, így tehát a megállapodás érvényességi kellékeként szerepelt.<sup>16</sup> A cselédek nem egyszeri munkára szegődtek el, hanem munkaerejüket bocsátották rendelkezésre.

A középkori bérmunkásság egyes rétegeinek a helyzete nem csak a korai kapitalizmus klasszikus bérmunkásságának jogállását vetítette előre, hanem csiráiban megtalálhatók benne a kollektív munkajog alapintézményei is.<sup>17</sup>

---

<sup>12</sup> Ld Kiss György: uo. 15. oldal

<sup>13</sup> Ld Prugberger Tamás – Nadas György: i.m., 34. oldal

<sup>14</sup> Ld Kiss György: i.m., 50. oldal

<sup>15</sup> Ld Kiss György: i.m., 51. oldal

<sup>16</sup> Ld Kiss György: uo. 51. oldal

<sup>17</sup> Ld Kiss György: uo. 51. oldal

Sajátos – munkajogi szempontból is kiemelendő – réteget képeztek az iparral és kereskedelemmel foglalkozók.<sup>18</sup> Ebből a szempontból a céhek, a bányamunkásság, illetve a manufaktúrák munkavállalóinak törekvései kiemelt figyelmet érdemelnek.<sup>19</sup>

Az ipar és kereskedelem körében a középkor egyik legfontosabb városi-piaci intézményeként jelentek meg a céhek.<sup>20</sup> A céh, melyet korabeli szakszervezetnek is neveztek, egy-egy iparág kézműveseinek kiváltságokkal rendelkező érdekvédelmi szervezete volt, amely kifelé egyfajta érdekvédelmi szervezetként is működött, s amely a legényeknek védelmet jelentett befelé.

A feudalizmus időszakából kiemelést érdemelnek még a bányászok foglalkoztatására irányuló szerződések, hiszen ennek a korszaknak a bányatechnológiája összehangolt munkatevékenységet és szoros együttműködést követelt meg.<sup>21</sup> A bányamunkásság szerveződése alapvetően a munka jellegével volt összefüggésben, mert a technológia csak kollektív teljesítést tett lehetővé. A különféle segélyező társaságok a szociális célok mellett a munkaadóval szembeni kollektív fellépést is szolgálták.<sup>22</sup> A bányászok közös tevékenysége már előre vetíti a kollektív munkajogi intézmények megjelenését is, ugyanis közösen tárgyalnak munkabérről és munkaidőről egyaránt.<sup>23</sup> Megjelentek a kollektív megállapodások, s ezekkel egy időben a munkavállalók különböző kényszerítő eszközöket is alkalmaztak. Fontos kiemelni, hogy a bányamunkásság körében regisztrálható legkorábban a sztrájk.

A manufaktúrák tömeges megjelenése és térhódítása a XVII. századra tehető. Itt már nincs patriarchális függőség, ami elősegítette az itt alkalmazottak kollektív fellépését.<sup>24</sup> Gyárak elődjeként is említik és a céhekkal szemben már a munkamegosztás elvén állnak, ezzel a munkás értéke is csökken, hiszen a részfeladatok ellátása cserélhetővé teszi a munkásságot.

A polgári állam munkajogának első szakasza a szerződéses liberalizmus megjelenésével jellemezhető, mely minden kollektív megmozdulásnak ellene volt. Az új rend, a feudalizmus kötöttségeiből szabadulni kívánó személyek a teljes egyenlőséget hirdetik meg minden polgár között.

---

<sup>18</sup> Ld Prugberger Tamás – Nadas György: i.m., 36. oldal

<sup>19</sup> Ld Kiss György: i.m., 51-52. oldal

<sup>20</sup> Ld Prugberger Tamás – Nadas György: i.m., uo. 36. oldal

<sup>21</sup> Ld Prugberger Tamás – Nadas György: i.m., uo. 36. oldal

<sup>22</sup> Ld Kiss György: i.m., 52. oldal

<sup>23</sup> Ld Prugberger Tamás – Nadas György: i.m., uo. 36. oldal

<sup>24</sup> Ld Kiss György: uo. 52. oldal

E korszakot szükségszerűen felváltó állami beavatkozás időszakát két irány, törekvés jellemzi. Az egyik, hogy megnőtt a kollektív kezdeményezések szerepe a munkajogban, így a hangsúly az individuális kapcsolatokról a kollektívra helyeződött, azonban a kollektív munkajog elismeréséhez elsőként a koalíciós szabadság elismerésére volt szükség. Az állami beavatkozás másik jellemzője, hogy megjelentek a munkavállalót védő állami intézkedések, melyek nem választhatók el a kollektív munkajogi viszonyok jelentőségének a növekedésétől. Mindenféle túlzás nélkül állítható, hogy e két tendencia jelenti napjaink munkajogának alappilléreit.

A II. világháború után megjelenik a szociális állam, ahol a korábbi időszakhoz képest felerősödtek a kollektív alapjogok. Ezek közül a koalíciós szabadsághoz való jog a legrégebb, melyet nem minősíthetünk tisztán munkavállalói alapjognak, mivel nemcsak a munkavállalókat és szervezeteit, hanem a munkaadókat, illetve ezek szervezeteit is megilleti.<sup>25</sup>

Ezt követően a magyar jogfejlődésben sajátos módon alakult ki a kollektív munkajog két meghatározó intézményének, a kollektív szerződésnek és a sztrájknak a minősítése a két világháború között. A kollektív megállapodások elismerést nyertek és ezt követően el is terjedtek, szabályozásuk azonban nem történt meg, melynek hiányában nem volt egységes a kollektív szerződés átalakító erejének megítélése. A magyar munkajog nem ismerte el a sztrájkhoz való jogot sem. Az 1945 utáni fejlődés azonban jelentős szerkezeti és funkcionális átalakuláson ment keresztül, bizonyos egységesítés következett be a munkavállalók, különösen a munkások és a magánalkalmazottak jogait illetően. Az első szakasz az első Munka Törvénykönyve hatálybalépéséig tartott (1951.). Az 1945-46-ban kialakított állami beavatkozás, valamint a kollektív megállapodások megkötésének engedélyezése olyan folyamatot indított el, amely több területen is megelőzte a kor külföldi szabályozását. Munkajog szabályozása főként a kollektív szerződések rendszerének megteremtésére terjedt ki.<sup>26</sup>

1951-ben megalkották az első munkajogi kódexet, mely az 1951. évi 7. törvényerejű rendelet, vagyis az I. Munka Törvénykönyve. A hazai munkajog történetének második szakasza 1951-től 1967-ig tartott. 1951-ben az Mt. szerkezete és tartalma az 1922-es szovjet munkakódexre épült.<sup>27</sup> Az első Mt. felülvizsgálata két év elteltével történt meg,

---

<sup>25</sup> Ld Kiss György: i.m., 59., 61. oldal

<sup>26</sup> Ld Kiss György: i.m., 68. oldal

<sup>27</sup> Ld Kiss György: i.m., 70. oldal

azonban teljes terjedelmében a korábbi kódex szemléletét követte. Ez az állapot maradt fenn többek között 1964-ig, illetve kollektív munkajog tekintetében 1967-ig.<sup>28</sup>

1967-ben jelent meg a második Munka Törvénykönyve (1967. évi II. törvény), mely törvénnyel került kihirdetésre, azonban itt a kollektív szerződések szerepe marginális. Bármennyire is ellentmondásos volt, mindaddig nem omlott össze, amíg a politikai rendszer alá tudta támasztani a stabilitását, azonban az 1980-as évek elejére egyértelművé vált, hogy a kialakított gazdaság működésképtelen. Ez főként abban mutatkozott meg, hogy átalakultak a munkaadó-munkavállaló kapcsolatát meghatározó tényezők.<sup>29</sup> Új szabályozásra volt szükség.

1992-ben történt meg a nagy változás, amely felváltotta a régi Mt.-t, s annak helyébe az 1992. évi XXII. törvény lépett, melynek hatálybalépése előtt azonban a régi Mt. kiegészült egy olyan új, részben a kollektív munkajogot tartalmazó fejezettel, amely bevezeti a kollektív szerződések rendszerét, az ún. kollektív keretszerződést.<sup>30</sup> Az 1992-es Munka Törvénykönyve kifejezetten a gazdasági munkaviszonyokra koncentrált.<sup>31</sup> Egységes szabályrendszer volt.

10 év elteltével hatályba lépett a jelenleg hatályos Munka Törvénykönyve (2012. évi I. törvény). Az új szabályozás kódex jellegéből következik, hogy nem csupán az individuális munkajogot, hanem a kollektív munkajogot is igyekszik szabályozási körébe bevonni.<sup>32</sup>

---

<sup>28</sup> Ld Kiss György: uo. 70. oldal

<sup>29</sup> Ld Kiss György: i.m., 71. oldal

<sup>30</sup> Ld Prugberger Tamás – Nádas György: i.m., 46. oldal

<sup>31</sup> Ld Prugberger Tamás – Nádas György: i.m., 52. oldal

<sup>32</sup> Ld Prugberger Tamás – Nádas György: i.m., 54. oldal

### 1.3. Munkajog szabályozási területei

Végtelen és szerteágazó szabályrendszer, melynek központja az előbbi témakörben is említett 2012. évi I. törvény, a Munka Törvénykönyve.

A munkajog szabályait tekintve három nagyobb részre osztható:

- egyéni vagy individuális munkajog
- kollektív munkajog, valamint
- az egyéb jogszabályok

Történetileg elsőként az egyéni munkajog jelent meg és sokáig csak ez létezett. Rendszerét a felek – a munkaadó és a munkavállaló - közötti viszony jellemzi, mely a köztük lévő szerződéses megegyezésen (munkaszerződés) nyugszik.<sup>33</sup> Az individuális munkajog jellegzetes példája annak, hogy a magánautonómia szabályozó rendeltetése elégtelennek bizonyult a szabályozás kérdéskörébe tartozó társadalmi viszonyok megjelenítésére.<sup>34</sup>

E rendszerben a munkafeltételeket meghatározó szabályok a következők:

- munkabér
- munkakörülmények
- munka- és pihenőidő
- szabadság

Ezt követően jelent meg a kollektív munkajog, mely a közjog és a magánjog ötvözetéből alakult ki,<sup>35</sup> s amely a magánautonómia biztosításának és a felek közötti egyensúlyi státusz fenntartásának egyik eszköze.<sup>36</sup> Jellemzője, hogy egy munkáltató (üzem vagy vállalat) és egy vagy több munkavállaló (érdekképviseleti szervezet) között szerződéses viszony jön létre, melyben a felek mellérendelt kapcsolatban vannak. E jogágban sokkal erőteljesebben jelennek meg az ún. „munka világa” szereplőinek egymással ellentétben álló érdekei, mint az egyéni munkajogviszonyok szintjén.<sup>37</sup>

---

<sup>33</sup> Ld Prugberger Tamás – Nádas György: i.m., 500. oldal

<sup>34</sup> Ld Kiss György: i.m., 313. oldal

<sup>35</sup> Ld Prugberger Tamás – Nádas György: i.m., 500. oldal

<sup>36</sup> Ld Kiss György: i.m., 326. oldal

<sup>37</sup> Ld Kiss György: i.m., 322. oldal

Szabálya kiterjed:

- szakszervezet
- munkáltatói érdekképviselői szervek
- kollektív szerződésre vonatkozó szabályok
- üzemi tanácsokra vonatkozó szabályok, valamint
- a munkaharcra, mely sztrájk keretében valósul meg

Végül harmadik szabályozási területként jelent meg az individuális és kollektív munkaügyi kapcsolatok alakulását szociálisan befolyásolni akaró és azok törvényszerűségét ellenőrző munkaigazgatás-jogi szabályozás, melyet a munka közjogának is neveznek. Itt az egyes részletszabályoknak önálló jogszabályai vannak, mint például munkavédelmi, munkabiztonsági, foglalkoztatási és társadalombiztosítási szabályok.

Szakedolgozatom következő fejezetében a kollektív munkajogra vonatkozó szabályok áttekintésére kerül sor.

## 2. Kollektív munkajog rendszere az új Mt.-ben

A Munkaügyi Minisztérium az 1991. évi kodifikáció során a Munka Törvénykönyvének Második és Negyedik részében helyezte el a kollektív munkajogra vonatkozó rendelkezéseket.<sup>38</sup>

A sztrájkról külön törvény szól, mely az 1989. évi VII. törvény.

A kollektív munkajog felépítése az 1992. évi XXII. törvény (korábbi Munka Törvénykönyve) szerint a következőképpen alakult<sup>39</sup>:

- a) munkaügyi kapcsolatok célja és alapelvei
- b) az országos érdekegyeztetés
- c) a szakszervezetek
- d) a kollektív szerződés
- e) a munkavállalók részvételi joga: az üzemi tanács
- f) kollektív munkaügyi érdek- és jogviták

Az 1992. évi Mt. alapjaiban véve tehát ezt a rendszert követte, azonban a jelenlegi Munka Törvénykönyv e tekintetben radikális változáson ment keresztül. A kollektív munkajogra vonatkozó szabályanyag a törvény végére került, és szerkezete is jelentősen különbözik a korábbi Mt. vonatkozó részétől. Szabályai az individuális munkajogi joganyagot követően kaptak szabályozást, ami pedig a kollektív munkajog dinamikáját illeti, az új Munka Törvénykönyv Harmadik Része először az üzemi alkotmányjogot szabályozza, majd ezt követően a koalíció jogát, és csak ez után a kollektív tárgyalások közül a kollektív szerződést.<sup>40</sup>

A kollektív munkajog (munkaügyi kapcsolatok) felépítése e törvényben a következő:

- a) általános rendelkezések
- b) az üzemi tanácsra vonatkozó szabályok (választás, megszűnés, működés, feladat, jogkör), üzemi megállapodás, üzemi megbízott
- c) a szakszervezet
- d) a kollektív szerződés

---

<sup>38</sup> Ld Prugberger Tamás – Nadas György: i.m., 504. oldal

<sup>39</sup> Ld Prugberger Tamás – Nadas György: uo. 504. oldal

<sup>40</sup> Rác Zoltán: Az új Mt. és a munkajogi átmeneti törvény kollektív munkajogot érintő rendelkezéseiről, Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica et Politica, Tomus XXXI. (2013.) 1-2. oldal

## 2.1. Kollektív munkajog fogalma

A 2012. évi I. törvény 230. §-a szerint a kollektív munkajog fogalma a következő:

*„A munkavállalók szociális és gazdasági érdekeinek védelme, továbbá a munkabéke fenntartása érdekében e törvény szabályozza a szakszervezet, az üzemi tanács és a munkáltatók, vagy érdek-képviselői szervezeteik kapcsolatrendszerét. Ennek keretében biztosítja a szervezkedés szabadságát, a munkavállalók részvételét a munkafeltételek alakításában, meghatározza a kollektív tárgyalások rendjét vagy a munkaügyi konfliktusok megelőzésére, feloldására irányuló eljárást”.*<sup>41</sup>

A törvénynek ez a meghatározása éles ellentétben áll az új Mt. Harmadik részének szerkezeti struktúrájával, ugyanis (mint azt korábban is említettem) első helyre az üzemi alkotmányjogot helyezi, ezt követi a koalíciós jog, majd a kollektív tárgyalások rendszere, végül pedig a munkaügyi konfliktusok feloldására vonatkozó szabályanyag.<sup>42</sup>

## 2.2. Kollektív munkajog szabályozásának célja

A kollektív munkajogi szabályozás célját az Mt. egyrészt a munkavállalók szociális és gazdasági érdekeinek védelmében, másrészt pedig a munkabéke fenntartásában látja. A törvény elfogadása előtt a hozzáfűzött, különféle oldalról tett javallatok ismeretében előljáróban elmondható, hogy az új magyar munkajogi szabályozás fő célja elsősorban a munkabéke fenntartása, és csak kis mértékben a munkavállalók szociális és gazdasági érdekeinek a védelme. A munkabékét ugyanis az Mt. elsődlegesen a munkavállalói érdekképviselői szervek (üzemi tanács, szakszervezet), valamint a munkavállalói jogosítványok, ezenfelül a szociális háló részét képező munkavállalói érdekvédelem és egzisztenciális biztonság formális megállapításával, de ezek tartalmi korlátozásával úgy kívánja megoldani, hogy mindeközben a munkáltató érdekeit több ponton is igazságtalanul előtérbe helyezi.<sup>43</sup>

---

<sup>41</sup> 2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről, XIX. fejezet 230. §

<sup>42</sup> Ld Rácz Zoltán: i.m., 2. oldal

<sup>43</sup> Ld Prugberger Tamás – Nádas György: i.m., 506. oldal



### 2.3. Kollektív munkajog szintjei

A kollektív munkajognak négy szintjét különböztetjük meg<sup>44</sup>:

- szervezkedési szabadság joga (koalíció)
- a kollektív tárgyalásokhoz való jog
- munkavállalók részvételi joga (üzemi tanácsi tagság)
- munkaküzdelem joga (sztrájkhoz való jog – kizárás)

A koalíció nem más, mint a munkavállalók és a munkáltatók joga arra, hogy gazdasági és társadalmi érdekeik előmozdítása érdekében mindenfajta megkülönböztetés nélkül másokkal együtt érdekképviselői szervet (szakszervezet) alapítson, általa választott szervezetbe belépjen, vagy ilyenektől távol maradjon.

Munkavállalók részvételi joga vagy más néven üzemi tanácsi tagság az 1990-es évek elején jelent meg Magyarországon. Sem a munkáltatók, sem pedig a szakszervezetek nem akarták. Az üzemi tanácsnak három fő jogköre van: együttdöntési jogosultság, véleményezési jogkör, valamint a tájékoztatáshoz való jog.

A munkaküzdelem joga magában foglalja a sztrájk fogalmát, amely nem más, mint a munkavállalók többségének tervszerű és közösen végrehajtott munkabeszüntetése a munkaviszony előzetes felbontása nélkül.

A kollektív tárgyalásokhoz való jog kötelmi jellege azokra is kiterjed, akik nem tagjai a szakszervezetnek. A felek között létrejövő megállapodás szerződéses formában történik, mely a közös akaratukon nyugszik. Normatív jellege abból fakad, hogy a kollektív tárgyalás körében megkülönböztetünk kétoldalú (bipartit) és háromoldalú (tripartit) tárgyalásokat.

A kétoldalú tárgyalás alacsonyabb szinten lévő tárgyalás, mely üzemi és ágazati szinten valósul meg. Minden esetben kollektív szerződés jön létre, ami kötelező és kikényszeríthető. Háromoldalú tárgyalásban az állam is részt vesz, itt azonban sohasem jön létre kollektív szerződés, eredménye mindig valamilyen ajánlat, amely nem lehet sem kötelező, sem pedig kikényszeríthető.

A kollektív tárgyalás kialakulásáról és szabályairól bővebben a következő fejezetben szólnék.

---

<sup>44</sup> Munka- és TB jogi alapismeretek előadás anyag 2012.

### **3. Kollektív tárgyalás általános kérdései**

#### **3.1. Kollektív tárgyalás kialakulásának története**

A kollektív tárgyalás kifejezést először Beatrice Webb, a munkaügyi kapcsolatok, a szakszervezetek első híres angol kutatója alkalmazta 1891-ben megjelent művében. Feltételei elsőként Angliában teremtődtek meg a munkaügyi kapcsolatok kollektív szereplőinek kialakulásával, s a XIX. század közepén itt kötötték meg az első kollektív szerződést is. A kollektív tárgyalás a kezdeti időkben a munkaügyi viták rendezésének eszköze volt, az évek múlásával azonban közös döntéshozatali és problémamegoldó folyamattá alakult át, tehát míg korábban a kollektív szerződést a viták lezárására alkalmazták, addig napjainkban főként a viták kialakulásának megelőzését szolgálja. A piacgazdaságokban a munkaügyi kapcsolatok alapvető elve, hogy a munkáltatók és munkavállalók közvetlen tárgyalások útján, saját maguk oldják meg a felmerülő problémáikat. Ezt a célt szolgálják a bipartit kollektív tárgyalások, melyek a munkaügyi kapcsolatok gerincét képezik.

Magyarországon a munkaügyi kapcsolatoknak ún. kétszatornás modellje létezik. Az egyik a munkavállalók munkahelyi részvétele (participáció), amelyben a gazdálkodó szervezet minden munkavállalóját az üzemi tanács képviseli, mely teljesen független a szakszervezettől. A másik csatorna a kollektív alkura épülő szakszervezeti képviselet. Fontos kiemelni, hogy hazánkban kizárólag a szakszervezeteket illeti meg a kollektív szerződés megkötésének a joga.<sup>45</sup>

Történetileg elsőként a participáció intézménye fejlődött ki, mivel eleinte csak a munkáltatók és a munkavállalók keresték az együttműködés lehetőségeit. Erre az időszakra a koalíció alakítás tilalma a jellemző, ezért sem beszélhetünk a kollektív tárgyalás megjelenéséről, hiszen annak alapvető feltétele a munkavállalói érdekvédelmi szervezetek megléte, valamint alapításának szabadsága. Ezen időszakot követően fő jellemzővé vált az a gondolat, mely szerint nincs szükség belső, munkaszervezeti szintű érdekegyeztetésre. Ez azt jelentette, hogy innentől kezdve utasításnak minősült a munkáltató szava. Ennek kapcsán a munkavállalók elégedetlenségüket fejezték ki, valamint a munkáltatóval szemben folytatott küzdelmek következtében a munkahelyen

---

<sup>45</sup> Kovács Rita: A munkavállalók munkahelyi részvétele és a kollektív tárgyalás, Jog-és Politikatudományi Folyóirat V. évfolyam 2011/4. szám, 1. oldal

kívüli szervezkedésbe kezdtek, tehát elindult egy tudatos szerveződés. Megjelentek az érdekképviselői szervek, de ezek ekkor még nem nyertek legitimitást. A munkáltatói oldal ezen események hatására döntött úgy, hogy létrehozza érdekképviselőit, ugyanis ráébredt arra, hogy egyedül már nem képes felvenni a harcot az ellenérdekű felekkel. Ennek következtében tárgyalások kezdődtek, melynek eredményeképpen megállapodások születtek. A felek a konzultációkat lassan egyre gyakoribbá tették, az állam pedig elkezdte szabályozni a kollektív tárgyalásokat.<sup>46</sup>

### **3.2. Kollektív tárgyalás fogalma, célja, alapelvei**

A magyar Munka Törvénykönyve nem ad fogalmi meghatározást a kollektív tárgyalás vonatkozásában, azonban a jogi szabályozásban meghatározott céljaik, feladataik alapján konkrét álláspontok alakultak ki a szakirodalomban.<sup>47</sup> Mielőtt rátérnék a kollektív tárgyalás definíciójára, fontosnak tartom kiemelni a konzultáció és a tárgyalás közötti hasonlóságokat és különbségeket, de mindezeket megelőzve röviden a konzultáció fogalmáról szólnék.

A jelenlegi törvénykönyv meghatározza a konzultáció fogalmát, amely nem más, mint „a munkáltató és az üzemi tanács vagy a szakszervezet közötti véleménycsere, párbeszéd”.<sup>48</sup> Ezt követően a jogszabály kitér arra is, hogy „a konzultációt a megállapodás érdekében, a kezdeményezésben megjelölt célnak megfelelően oly módon kell lefolytatni, hogy biztosított legyen a felek megfelelő képviselője, a közvetlen, személyes véleménycsere és az érdemi tárgyalás”.<sup>49</sup>

A konzultáció és a tárgyalás közötti hasonlóság abban mutatkozik meg, hogy mind a kettő individuális és kollektív szereplőkből áll.<sup>50</sup> Az előbb említett felek esetében az érdekek eltérőek lehetnek. Szembetűnő különbség azonban a két fogalom között az, hogy míg a tárgyalás eredménye lehet kollektív szerződés, melyet mindkét fél elfogad és a megállapodást írásba foglalják, addig konzultáció esetében erről egyáltalán nem beszélhetünk. Mindezekből levezethető a kollektív tárgyalás fogalma.

---

<sup>46</sup> Lásd Soósné Csikós Szilvia: Kollektív tárgyalások és megállapodások, Pólay Elemér Alapítvány, Szeged, 2006. 21-24. oldal

<sup>47</sup> Ld Kovács Rita: i.m., 2. oldal

<sup>48</sup> 2012. évi I. törvény, XIX. fejezet 233. § (1) bekezdés b) pont

<sup>49</sup> 2012. évi I. törvény, 233. § (2) bekezdés

<sup>50</sup> Ld Soósné Csikós Szilvia: i.m., 12. oldal

A kollektív tárgyalás mindazon tárgyalásokra kiterjed, amelyek egyfelől a munkáltatók és munkáltatók csoportja, illetve egy vagy több munkáltatói szervezet, másfelől egy vagy több munkavállalói szervezet között zajlik a munkakörülményekről és foglalkoztatási feltételekről, valamint a felek közötti eljárás rendjéről.<sup>51</sup> Alapvető feltételei az egyesülési szabadság, a szakszervezetek bejegyzése, a szakszervezetek elismerése, valamint a jóhiszemű tárgyalás.

A kollektív tárgyalás célja a felek közötti érdekellentétek rendezése tárgyalási eszközök igénybevételével, a konfliktus feloldása a munkavállalók sztrájkjal való fenyegetését megelőzően, illetve tényleges sztrájkba lépését követően, de mindközül a legfontosabb a kollektív szerződés megkötése.<sup>52</sup>

A kollektív tárgyalás alapelvei közé tartozik<sup>53</sup>:

- partner-kapcsolatok érvényesítése
- a megegyezési szándék elvárása
- kölcsönös bizalom és hitelesség
- jog és felelősség vállalása
- békekötelezettség
- jóléti elv
- diszkrimináció (hátrányos megkülönböztetés) tilalma

---

<sup>51</sup> Ld Soósné Csikós Szilvia: i.m., 15. oldal

<sup>52</sup> Ld Soósné Csikós Szilvia: i.m., 16. oldal

<sup>53</sup> Ld Soósné Csikós Szilvia: i.m., 17-18. oldal

### **3.3. Kollektív tárgyalás szereplői**

Kollektív tárgyalások során a tárgyaló partnerek az egyik oldalon a munkáltatók, a munkavállalói oldalon pedig a szakszervezetek, illetve minden olyan munkavállalói egyesület, amely képes a munkaadónak megfelelő partnere lenni, vagyis akit a munkáltatói oldal tárgyaló félként elismer. A kollektív tárgyalás szereplői tehát a munkavállalói oldal képviselőit nem csupán a szakszervezetek lehetnek, hanem olyan munkavállalói érdekképviseletek is, amelyeket az ún. "tárgyalási egyetértési egység" elve alapján a munkáltatói tárgyaló küldöttség elismer a munkavállalók képviselőiként.<sup>54</sup>

A kollektív tárgyalás a felek típusa szerint sokféle formát ölthet.<sup>55</sup> Megkülönböztetjük a munkáltató és a szakszervezet között mikro szinten folytatott ún. egymunkáltatós tárgyalásokat, illetve a munkaadók és a szakszervezeti szövetségek csoportja között mezo-, vagy makro szinten lezajló ún. többmunkáltatós tárgyalásokat.

### **3.4. Kollektív tárgyalás szintjei**

A felek kollektív tárgyalásai három szinten folyhatnak<sup>56</sup>:

1. Makroszint – központi
2. Mezoszint – ágazati, szakmai
3. Mikro szint – vállalati szint

1. Makroszint átfogja a gazdaság egészét. A tárgyalásokat csúcsszervezetek folytatják, feladatai közé tartozik egyrészt a munkafeltételek minimum standardjainak meghatározása, másrészt pedig az alacsonyabb szinten folyó tárgyalások irányítása.

2. Mezoszinten az adott ágazatban jellemző munkafeltételek standardizálása a cél.

A makro- és mezoszintű tárgyalások – a mikro szinthez viszonyítva - képesek arra, hogy:

- a munkavállalók nagyobb csoportjának vagy egészének a béreit, munkafeltételeit egységesen kedvezőbbé tegyék,

---

<sup>54</sup> Ld Soósné Csikós Szilvia: i.m., 41-42. oldal

<sup>55</sup> Ld Soósné Csikós Szilvia: i.m., 17. oldal

<sup>56</sup> Ld Soósné Csikós Szilvia: i.m., 50-55. oldal

- nagyobb sikerrel tudjanak olyan kérdésekkel foglalkozni, amelyek a tárgyaló partnerek részéről nagyobb kockázattal járnak,
- a magasabb szintű tárgyalások eredményeként általában a bérek, a munkafeltételek közötti távolságok szűküljenek, mind a munkavállalói csoportok, mind a gazdasági szervezetek között,
- ott legyenek hatékonyak, ahol a felek erősek,
- az egyes tagszervezetek korábban elért pozíciói is veszélybe kerülhessenek, mivel a közép, illetve központi szintű tárgyalásokon a közös megegyezés akadályos lehet, ha valamelyik tárgyaló küldöttség tagszervezete korábban alacsonyabb tárgyalási szinten már többet harcolt ki, mint amit az ágazati, központi szintű tárgyalásokon, együttesen elérni kívántak,
- tárgyalótestületet állítsanak össze, feltéve, ha erre vonatkozóan fokozott igény fogalmazódik meg.

3. A mikro szintű tárgyalások lehetőséget nyújtanak arra, hogy a tárgyaló felek az adott vállalat feltételeihez alkalmazkodjanak, melyből az következik, hogy rendkívül rugalmas. Fontos jellemzője, hogy könnyű megszervezni, ezáltal a munkaadó és a tulajdonosok is részt tudnak venni ezeken a tárgyalásokon, de meg kell jegyezni, hogy közvetlensége miatt jelentős érdekellentétek is kialakulhatnak a felek között.

## 4. Kollektív szerződés a magyar munkajogban

### 4.1. Kollektív szerződés kialakulása és fejlődése hazánkban

A kollektív szerződés keletkezésének folyamata egybeesik a tőkés országokéval, ugyanakkor Magyarországon a kapitalizmus fejlődését egyedi vonások jellemezték, ugyanis Angliához képest későn és korlátozottan bontakozott ki, melynek oka, hogy a nagy vagyonok kialakulását a feudális viszonyok és az Ausztriától való függés erősen késleltette, ami erősen visszahat a bérmunkásosztály kialakulására. A kollektív szerződés magyarországi fejlődését lényegében általános gazdasági elmaradottságunk határozta meg, elterjedése a századfordulóra tehető. Az első kollektív szerződést 1848-ban a nyomdászok kötötték a nyomdatulajdonosokkal. Itt kérdésként merülhet fel az, hogy miért éppen ők? Erre a válasz egyszerű: a nyomdászok voltak a legműveltebbek a munkások körében, s bennük merült fel először a szervezkedés gondolata. A minisztérium 1848. május 13-án a feleket egyeztető tárgyalásra hívta, melyen jelen voltak a nyomdatulajdonosok, illetve képviselőik, minden nyomda két-két küldöttje, valamint Táncsics Mihály és Batthyány János miniszterelnök is. A tárgyalás eredményeként született meg az első kollektív szerződés, a Nyomdaipari Árjegyzék, mely azonban csak részben valósította meg a nyomdászok követeléseit, ugyanis elvetette a tanoncok számának korlátozását és azt, hogy a munkások saját soraikból két felügyelőt válasszanak. Annak ellenére azonban, hogy nem járt a követelések teljes megvalósulásával, megkötése az 1848-as munkámegmozdulások kimagasló eredményeként értékelhető.<sup>57</sup>

A századfordulót követően 1902-ben egy munkaadókból és munkavállalókból álló paritásos bizottság kidolgozta a magyarországi könyvnyomdászok munkaidő- és munkadíj szabályzatát. Ezt követően a sztrájkhullám időszakában, melyek a hivatalos rendőrségi jelentések szerint sikeresek voltak, teljesítették a munkások követeléseit. E követeléseket árszabályban, egyezségben vagy kötelező megállapodásban rögzítették, melyeket már kollektív szerződésnek tekinthetünk, mivel rendelkeztek a kapitalista kollektív szerződés minden elemével. 1905-ben a rendőri jelentések alapján már olyan

---

<sup>57</sup> Hágelmayer Istvánné: A kollektív szerződés alapkérdései, Akadémiai Kiadó, Budapest, 1979. 60-65. oldal

kollektív szerződés jelenik meg, amelyben a felek kötelezettséget vállalnak a munkaharctól való távolmaradásra, s emellett rögzítik a munkafeltételeket.<sup>58</sup>

Az I. világháború idején azon túlmenően, hogy a munkásokat nagymértékű munkanélküliség és drágaság sújtotta, a munkaadók mind ezek mellett még a munkabéreket is leszorították, valamint meghosszabbították a munkaidőt. A kormány ezért igyekezett megelőzni a sztrájkot, így rendeletben kötelezte a munkaadókat arra, hogy a munkaidőrendszert tartsák fenn a háború ideje alatt, s a túlmunkát legalább 20 %-os pótlékkal díjazzák, az üzemekben pedig panaszbizottságot is szerveztek a munkabérre és a munkaidőre vonatkozóan. A háborús viszonyok nehezítették a kollektív szerződések kötését, hiszen ezekben az időkben oly mértékben nőtt a munkások elégedetlensége, hogy egyre több esetben került sor munkaharcra. A Vasgyárások Országos Szövetsége végül elveit feladva kollektív szerződést kötött, melynek oka az volt, hogy ekkor a munkásmozgalom nyomása már az egész társadalmi rendet érintette.<sup>59</sup>

A Tanácsköztársaság létrejöttével megszűnt a bérmozgalom szükségessége. A Kormányzótanács és az Igazságügyi Népbiztosság célul tűzte ki a munkafeltételek javítását a munkaviszonyok jogi szabályozásának útján. Ebben az időszakban jött létre a munkaügyi bíraskodásról szóló 1918. évi IX. néptörvény, amely elismerte ugyan a kollektív szerződést jogintézményként, de az csupán közvetett volt, viszont lehetővé tette, hogy a hivatalos munkaügyi bíróság helyett választott bíróságot állítsanak fel a munkaviszonyból származó viták rendezésére. Ezt követően a kollektív szerződéskötések elszaporodtak az ipari, mezőgazdasági és magántisztviselők között, melynek eredményeképpen jelentős béremelés következett be a munkások körében. Sajátosságként meg kell még említeni, hogy egyre több kollektív szerződés tartalmazott felmondási tilalmat, amely a munkanélküliség továbbterjedését kívánta megakadályozni. A Tanácsköztársaság rendeletben általános bérrendezést fogadott el, ezen belül pedig bérkategóriákat is meghatározott. Összefoglalásként tehát megállapítható, hogy ebben az időszakban nagymértékben fellendült a kollektív szerződések kötése, melyet a munkafeltételek szabályozásának átmeneti formájaként lehet értékelni.<sup>60</sup>

A Tanácsköztársaságot követően a Horthy-korszakban a munkaadók ellenszenva a kollektív szerződésekkel szemben még tovább fokozódott. Az ilyen jellegű szerződéseket

---

<sup>58</sup> Ld Hágelmayer Istvánné: i.m., 68-69. oldal

<sup>59</sup> Ld Hágelmayer Istvánné: i.m., 70-71. oldal

<sup>60</sup> Ld Hágelmayer Istvánné: i.m., 82-85. oldal



érvénytelenítették, az intézményt pedig oly módon mellőzték, hogy a munkabérek a munkaadók egyoldalúan határozták meg. A munkabérek nagymértékű leszorítása, a gyorsuló munkanélküliség hamarosan ellenállásra készítette a munkásságot, így az 1920-as évek elején egymást érték a sztrájkok és a bérmozgalmak. E tekintetben számos dokumentum maradt fenn, azonban a kollektív szerződésekre vonatkozó adatok hiányosak voltak, ugyanis nem volt mindig megbízható bizonyíték arra, hogy a kivívott eredményt kollektív szerződésbe foglalták-e vagy sem. Néhány iparágban viszont mégis előkerültek olyan adatok, amelyben bizonyítható volt az ilyen típusú szerződés megkötése. Ilyen iparágak voltak például a nyomdaipar, a faipar, a bőripar és a malomipar. Itt megjegyezendő, hogy a nyomdászszakszervezet a kollektív szerződéskötésben betöltött progresszív szerepét ezen időszak alatt is sikeresen megtartotta, ugyanis kedvező tartalmú KSZ-eket tudott kicsikarni a munkáltatóból. Fontos még kiemelni, hogy a Horthy-korszakban a kormány a kollektív szerződések megkötését csak annyiban támogatja, amennyiben az a munkabékét szolgálja, a gyakorlat azonban azt bizonyítja, hogy megkötését minden esetben harc előzte meg.<sup>61</sup>

Bár részletes szabályozásra az egész kapitalista rendszerben nem került sor, ezen intézmény mégis betudott törni a jog területére közvetett jogi elismerés formájában. E téren az első lépést 50.775/1945. (III. 13.) M. E. számú rendelet tette meg, mely érdekéért a kollektív szerződés jogszabályi elismerését és tartalmának meghatározását kell tekinteni. Két hónappal később létrejött az Országos Munkabér-megállapító Bizottság (OMB), amelynek feladata a KSZ egységes irányelveinek és összhangjának biztosítása, felülvizsgálata és a fellebbezések elbírálása volt. A KSZ-ek fejlődésében a jogszabályok mellett fontos szerepet töltöttek még be az OMB által megállapított irányelvek, amelyek azonban nem határozták meg a kollektív szerződés teljes tartalmát, hanem irányt mutattak abban, hogy mely kérdéseket kell rendezni. Összegzésként megállapítható, hogy ezen időszakban elért eredményekben a kollektív szerződések jelentős szerepet játszottak.<sup>62</sup>

---

<sup>61</sup> Ld Hágelmayer Istvánné: i.m., 86-90. oldal, 96. oldal

<sup>62</sup> Ld Hágelmayer Istvánné: i.m., 98-99. oldal, 102-104. oldal, 114. oldal

Az 1948-1951-ig tartó időszak a szocialista gazdaság felállításának (államosítás) időszaka volt<sup>63</sup>, ugyanis ebben az időben munkajogunk jogforrási rendszerére a kollektív szerződések túlnyomó szerepe volt a jellemző<sup>64</sup>, a KSZ szocialista jogintézménnyé vált.<sup>65</sup>

1950-re az államosítás befejezésével és az akkori Alkotmány megszületésével létrejött az 1951. évi 7. számú törvényerejű rendelet, a Munka Törvénykönyve<sup>66</sup>, mely rendkívül széleskörű (mindössze öt – 7-13. § - szakasznyi) szabályozást tartalmazott a kollektív szerződések tekintetében.<sup>67</sup> E szabályok révén megváltozott a KSZ-ek rendeltetése, tartalma, formája és a jellege.<sup>68</sup> Rendeltetése a tervteljesítésre való mozgósítás lett, emellett pedig megszűnt a kollektív szerződésnek a munkaviszonyok tartalmát meghatározó rendeltetése is.<sup>69</sup> Különösen jól jellemezték a korszak kollektív szerződéses képét az annak tartalmára vonatkozó szabályok, melyben egyrészt a vállalat igazgatója arra vállalt kötelezettséget, hogy biztosítja azokat a feltételeket, amelyek lehetővé teszik a tervek teljesítését, illetve túlteljesítését, a dolgozók munkafeltételeinek javítását, a vállalat jóléti és munkavédelmi feladatainak megvalósítását, valamint a dolgozók szociális és kulturális színvonalának emelését.<sup>70</sup> Ezen túlmenően utalt arra is, hogy a kollektív szerződés a vállalatra irányadó bértételeket is rögzítse, melyeket a korabeli szabályozási rendszerben a Minisztertanács állapította meg.<sup>71</sup> Fontos kiemelni, hogy kollektív szerződést csak a vállalatok és más gazdálkodó szervezetek köthetnek a szakszervezettel. Megszűnt a szakmai, az iparági KSZ és a kollektív keretszerződés, helyükbe az üzemi megállapodások kerültek<sup>72</sup>, melyeket a vállalat igazgatója és az üzemi bizottság készített el, mégpedig minden év január 1. és március 31. napja közötti időszakban.<sup>73</sup>

1957-től kezdve az iparátirányítás rendszerében számos változás történt, egy átfogó reform kidolgozása vált szükségessé. Bevezették az indirekt gazdaságirányítási rendszert, amely együtt járt a munkajogi szabályozás tartalmának és rendszerének megváltozásával. Hatályba lépett az új Munka Törvénykönyve, az 1967. évi II. törvény, melyben a kollektív

---

<sup>63</sup> Ld Hágelmayer Istvánné: i.m., 115. oldal

<sup>64</sup> Berke Gyula: A kollektív szerződés a magyar munkajogban, Utilitates Bt., Pécs, 2014., 67. oldal

<sup>65</sup> Ld Hágelmayer Istvánné: i.m., uo. 115. oldal

<sup>66</sup> Ld Hágelmayer Istvánné: i.m., 120. oldal

<sup>67</sup> Ld Berke Gyula: i.m., 80. oldal

<sup>68</sup> Ld Hágelmayer Istvánné: uo. 120. oldal

<sup>69</sup> Ld Hágelmayer Istvánné: i.m., 121. oldal

<sup>70</sup> Ld Berke Gyula: i.m., 83. oldal

<sup>71</sup> Ld Berke Gyula: i.m., uo. 83. oldal

<sup>72</sup> Ld Hágelmayer Istvánné: i.m., 121-122. oldal

<sup>73</sup> Ld Berke Gyula: i.m., 82. oldal

szervezés szabályozási tárgykörbe került. Jellemzője, hogy kollektív szerződést a vállalat és a tröszt köti meg a szakszervezettel, tartalmát pedig a vállalat és a dolgozók jogai, kötelezettségei, valamint ezek végrehajtására irányuló elvek alkotják. Ezen belül rögzítik még a munkaidőt, a túlmunkát, az igazolatlan késést és a nyereségrészesedés felosztását. Az új Mt. ekkor normatív természetű, azaz kötelező erejű.<sup>74</sup>

Végezetül érdemes áttekinteni a szocialista munkajog befejező éveinek kollektív szerződéses eredményeit, mivel kétségtelenül hatással voltak az 1992. évi jogalkotásra is. Az 1967. évi Mt-vel kialakított kollektív szerződéses felépítés lényegi elemei a 80-as évek végéig érdemi változtatás nélkül maradtak hatályban. Tényleges jogalkotói szemléletváltásra csak az 1989. évi V. törvénnyel került sor, ami kialakította a kollektív szerződéseknek azt a rendszerét, amely lényeges változás nélkül maradt az 1992. évi II. törvény hatályba lépéséig. Jelentőségét főként az adja, hogy az e törvénnyel kialakított intézményes megoldás az 1992. évi Mt-ben is visszaköszön, de ezen túlmenően közvetve még a 2012. évi Mt. tartalmára is komoly hatással volt.<sup>75</sup>

---

<sup>74</sup> Ld Hágelmayer Istvánné: i.m., 131-133. oldal

<sup>75</sup> Ld Berke Gyula: i.m., 98-99. oldal

## 4.2. Kollektív szerződésre vonatkozó szabályok

### 4.2.1. Kollektív szerződés fogalma, jogi természeté

A kollektív szerződés fogalmának meghatározásához a jelenleg hatályos törvény (2012. évi I. törvény) szövegét vehetjük alapul, mely szerint „*kollektív szerződés szabályozhatja a munkaviszonyból származó vagy az ezzel kapcsolatos jogot vagy kötelezettséget*”,<sup>76</sup> valamint „*a feleknek a kollektív szerződés megkötésével, teljesítésével, megszüntetésével, jogaik gyakorlásával, kötelezettségeik teljesítésével kapcsolatos magatartását*”.<sup>77</sup> A kollektív szerződés ezek alapján nem más, mint a munkáltató és a szakszervezet között megkötött szerződés, amely a felek kapcsolatrendszerét, valamint a hatálya alá tartozó munkavállalók munkaviszonyát szabályozza.

A kollektív szerződés jogi természetével kapcsolatban álló jogelméleti vita gyökerei a munkajog történetének azon fejlődési periódusában találhatók, amikor az állami beavatkozás nyomására a munkajog kollektív részei a jogrendben elismerést nyertek.<sup>78</sup> Megítélése körüli legtöbb problémát az okozza, hogy a megállapodás tartalmának kettősosztottságát jól körül lehet határolni, ugyanis a kollektív megállapodások egyik része szabályozza az azt megkötő felek kapcsolatrendszerét, valamint tartalmazza az egymással szemben fennálló jogokat és kötelezettségeket. Ezt a tartalmi kört nevezzük a kollektív szerződés kötelmi részének. Ettől a résztől teljesen eltérő karakterrel rendelkezik a normatív rész, mely alapvetően a munkaviszony dinamikus és statikus elemeire vonatkozik<sup>79</sup>, befolyásolja a munkajogviszony tartalmát, más szóval definiálja harmadik személyek cselekvési lehetőségét.<sup>80</sup>

A kollektív szerződés tehát, mint ahogy az az előzőekből is kitűnik, kettős jogi természetű jogintézmény. A következőkben ezt a kettőséget szeretném bővebben bemutatni.

---

<sup>76</sup> 2012. évi I. törvény, 277. § (1) bekezdés a) pont

<sup>77</sup> 2012. évi I. törvény, 277. § (1) bekezdés b) pont

<sup>78</sup> Ld Kiss György: i.m., 372. oldal

<sup>79</sup> Ld Kiss György: i.m., 375. oldal

<sup>80</sup> Ld Kiss György: i.m., 398. oldal

#### 4.2.2. Szerkezeti kérdések: a kötelmi és a normatív rész

A kollektív szerződéseknek napjainkra kialakult egy meghatározott szerkezete, amely annak függvényében módosul, hogy milyen típusú kollektív szerződésről beszélünk. Munkajogi értelemben két részre osztható:

- 1) Kötelmi (szerződéses) rész
- 2) Normatív rész (jogszabályként érvényesülő szabályanyag)

##### 1) Kötelmi rész

A KSZ-t kötő felek kapcsolatrendszerét határozza meg, valamint magában foglalja az egymás irányában fennálló jogokat és kötelezettségeket. Jellemzője, hogy harmadik személyre nem terjed ki, melyből az következik, hogy közvetlenül a KSZ nem érinti a munkavállalókat, azaz nem vonatkozik a munkaviszonyból származó jogokra és köteleességekre.<sup>81</sup> A normatív rész szolgálatában áll, segíti annak érvényesülését. További jellemzője, hogy érvényre juttatja a megállapodáshoz való hűség elvét, mely szerint a KSZ-t kötő felek kötelesek megtenni mindent annak érdekében, továbbá tartózkodniuk kell minden olyan magatartástól, amely a megállapodás megvalósítását nehezítené vagy gátolná.

A normatív részhez képest mellékötelezettségeket is tartalmaz:

- békekötelelem (passzív magatartásforma)
- befolyásolási kötelezettség (aktív magatartási forma)

Békekötelelem:

A kollektív megállapodás normatív részének védelmét jelenti a szabályszerűen megindított munkaharci cselekmények igénybevétele előtt. Viszonylagos természetű, mely abban nyilvánul meg, hogy csak a KSZ-t kötő felek számára ír elő időleges tartózkodási magatartást. Lényege szerint tehát a felek kötelesek tartózkodni mindennemű harci cselekménytől (sztrájktól), és erre kötelesek tagjaikat is felhívni. Tárgya alapján is behatárolt, mert csak a KSZ-ben szabályozott tárgykörben áll fenn.<sup>82</sup>

---

<sup>81</sup> Ld Kiss György: i.m., uo. 375. oldal

<sup>82</sup> Ld Kiss György: i.m., 399. oldal

A békekötelem intézménye a hazai jogban sajátosan alakul. A felek ilyen irányú magatartását ugyanis meghatározza a sztrájkról szóló 1989. évi VII. törvény, amely kimondja: „*Jogellenes a sztrájk a kollektív szerződésben rögzített megállapodás megváltoztatása érdekében a kollektív szerződés hatályának ideje alatt*”.<sup>83</sup>

Ugyanakkor ez a szabályozás több szempontból is kifogásolható.<sup>84</sup> Ezeket a kifogásokat az Európai Szociális Charta független szakértői bizottsága állapította meg, akik szerint az egyik kifogás lényege az, „*hogy a KSZ-ben meglévő rendelkezés megváltoztatására irányuló sztrájkot* (ilyen például: a bérmegállapodás, felmondási tilalmak köre, felmondási védelem) *csak a KSZ hatályának megszűnése után lehetne gyakorolni.*”<sup>85</sup> A szakértői bizottság véleménye alapján a munkaharchoz való alapjoggal ellentétes az, hogy a sztrájktörvény korlátozza a KSZ-ben rögzített megállapodások területét. Ezt azonban csak relatíve kell alkalmaznunk, azaz a sztrájk jogszerűségét nem befolyásolja, ha a sztrájkot a KSZ módosításáért nem a fennálló KSZ-ben rögzítettek megváltoztatása miatt kezdeményezték.

Befolyásolási kötelezettség:

A magyar munkajogban kifejezett rendelkezést nem találunk e kötelezettség vonatkozásában.

Fogalma: a KSZ-t kötő felek gondoskodnak arról, hogy tagjaik a KSZ-t betartsák, továbbá hogy a KSZ-nek megfelelően kössenek munkaszerződést.<sup>86</sup> Jellemzője, hogy a munkaszerződés alanyai – KSZ megléte esetén – nem tudnak a KSZ-ben rögzített feltételektől eltérni a munkavállalók hátrányára. A befolyásolási köteleesség külön szabályozása nélkül a KSZ-ben rögzített megállapodások kötik a feleket, és korlátozzák a felek szerződéses autonómiáját. Amennyiben ezt a szabályt megsértik, úgy a munkaszerződés érvénytelenné válik, melyre nem csak a szakszervezet hivatkozhat, hanem a munkavállaló is. A befolyásolási köteleesség egyéb jellegű megsértése alapján véve nem képzelhető el, hiszen a hazai munkajog a tárgyalt viszonylaton kívül nem ismeri ezt a köteleességet.

---

<sup>83</sup> 1989. évi VII. törvény a sztrájkokról, 3. § (1) bekezdés d) pont

<sup>84</sup> Ld Kiss György: i.m., 400. oldal

<sup>85</sup> Ld uo.

<sup>86</sup> Ld Kiss György: i.m., 401. oldal

A békekötelem és a befolyásolási kötelezettség közös jellemzője, hogy mindkettő a kollektív szerződés normatív részének érvényesülését szolgálja.<sup>87</sup> Különböznek azonban intenzitásukban: míg a békekötelem minden esetben tartózkodást kíván meg a felektől, addig a befolyásolási kötelezettség aktív magatartást követel meg.

## 2) Normatív rész

A kollektív szerződés normatív része a megállapodás lényeges elemeit tartalmazza, tehát kiterjed a munkaviszony keletkezésére, módosítására és megszűnésére, valamint ezen túlmenően a munkaviszony tartalmára, különös tekintettel a munkaidőre és a munka díjazására.<sup>88</sup>

Óhatatlanul felvet egy bizonyos kérdést, amely nem más, mint a KSZ és a munkaszerződés egymáshoz való viszonya. A kollektív szerződés célja ugyanis azáltal fogalmazható meg, hogy a munkavállalók nevében és helyett megkötő fél (szakszervezet) a munkaviszonyok valamiféle egységesítésére törekszik, tehát a KSZ normatív része értelmezhető olyan kollektív szerződésenként, amelynek tartalmánál kedvezőtlenebb feltétellel a munkaadó nem köthet munkaszerződést egyes munkavállalókkal.<sup>89</sup>

A kollektív szerződés normaanyaga nem kógens (szigorú), hanem ún. relatív diszpozitív szabályozás, mely utóbbi azt jelenti, hogy csak a munkavállaló irányában lehetséges a kedvezőbb szabály alkalmazása. Ez az elv minden mai munkajogi rendszerben megtalálható. Fontos azt tudnunk, hogy a munkaszerződés nem állhat ellentétben a KSZ-el, kivéve az előbb említett kedvezőbb szabály alkalmazását.

A leírtakból következik, hogy a normatív rész jogi normához hasonló módon funkcionál, ami azzal magyarázható, hogy hatálya kiterjed azokra is, akik nem tagjai a KSZ-t kötő munkavállalói érdekképviseleti szervnek. Ezt nevezzük kiterjesztő hatálynak.<sup>90</sup> Itt leszögezhető az, hogy a munkajogban éppen a munkáltatóval szembeni, némileg hasonló egyensúlyi állapot fenntartása végett egyedi értelmet nyer a kollektív önállóság (autonómia).<sup>91</sup>

---

<sup>87</sup> Ld Kiss György: i.m., uo. 401. oldal

<sup>88</sup> Ld Kiss György: i.m., 375. oldal

<sup>89</sup> Ld Kiss György: i.m., 375. oldal

<sup>90</sup> Ld Kiss György: i.m., 376. oldal

<sup>91</sup> Ld Kiss György: i.m., 379. oldal

Fentiekben megemlített relatív diszpozitivitása révén megállapítható, hogy a kollektív szerződés egyben a munkaszerződés viszonylatában ún. átalakító erővel is rendelkezik.<sup>92</sup> Az átalakító erő problematikáját lényegében hagyományos/tradicionális okokkal lehet megindokolni és nem véletlen az sem, hogy a KSZ fogalmilag nem terjedhet ki kógens normákra, ugyanis ezáltal megsemmisítené a munkáltató és a munkavállaló önrendelkezési jogát.<sup>93</sup> Ezen átalakító erő által a kollektív szerződés normatartalmát aszerint nyeri el, hogy beolvad a munkaviszony tartalmába anélkül, hogy a munkaviszony alanyainak ebben külön meg kellene egyezniük.<sup>94</sup>

Normatív rész viszonya más területekhez:

- A törvény munkaviszonyt szabályozó része minimalstandardokat tartalmaz, amelyek alapvetően megengedő jellegűek. Két iránya van: lehet kedvező a munkavállaló és a munkáltató irányában, de lehetséges az is, hogy csak a munkavállaló irányában kedvező.
- Kógens rendelkezések csak a garanciális jellegű intézmények esetében kerültek alkalmazásra – ilyen például a munkaviszony megszüntetése, valamint a munkaidőre, a munkabér védelmére vonatkozó szabály. Ezen rendelkezések kapcsán az állam kizárja vagy korlátozza a felek akaratát úgy, hogy a korlátozás alá esik például a felmondási idő mértékének a megállapítása. A korlátozás módja a felmondási idő alsó és felső határának a meghatározása (30 nap – 1 év).
- A munkavállalóra kedvezőbb szabályok alkalmazása általános érvénnyel került rögzítésre a törvény és a KSZ viszonylatában. Itt felvetődik a kérdés, mi alapján döntjük el, hogy egy szabály kedvezőbb a munkavállalóra nézve? A döntésnek objektív alapon kell történnie, mely két dolgot jelent: egyrészt nem a munkavállaló személyes értékelése a döntő, másrészt a munkáltató érdekét is figyelembe kell vennünk, mert a kedvezőbb szabály alkalmazása nem bonthatja meg a felek közötti egységet.

A kollektíva egésze szempontjából dönthető el, hogy mi a legkedvezőbb a KSZ vagy az Mt. szabályozásai közül. (Ez a megoldás.)

---

<sup>92</sup> Ld Kiss György: i.m., 376. oldal

<sup>93</sup> Ld Kiss György: i.m., 379. oldal

<sup>94</sup> Ld Kiss György: i.m., uo.



### 4.2.3. Kollektív szerződés alanyai, megkötésének szabályai

Az alanyi kör szabályozása, esetleg szabályozatlansága felveti azt a kérdést, hogy kik azok a személyek, akik rendelkeznek olyan jogosultsággal, amely alapján másokra kötőerővel rendelkező megállapodásokat köthetnek, illetve az állam szempontjából azt is, melyik az az alanyi kör, amelynek mozgásterét a jogalkotónak el kell tennie.<sup>95</sup>

A jelenleg hatályos Munka Törvénykönyv 276. §-ából általános elvként következik, hogy kollektív szerződést köthet egyrészt a munkáltató, a tagok felhatalmazása alapján a munkáltatói érdekképviselői szervezet, másrészt a szakszervezet vagy szakszervezeti szövetség. A munkáltató csak egy kollektív szerződés alanya lehet, de ugyanakkor több kollektív szerződés hatálya alá is tartozhat. A munkavállalók képviselőiben a KSZ megtárgyalására, illetve aláírására a szakszervezet jogosult.<sup>96</sup>

A szakszervezet abban az esetben köthet kollektív szerződést, ha tagjainak létszáma eléri a munkáltatóval munkaviszonyban álló munkavállalók 10 százalékát. Amennyiben a munkáltatói oldalon érdekképviselői szervezet köti a szerződést, úgy a szakszervezetnek a kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkavállalók 10 százalékát kell a tagjai között tudnia. A munkavállalók létszámának meghatározásakor a munkáltatók szerződéskötést megelőző fél évre számított átlagos statisztikai létszáma az irányadó.<sup>97</sup>

Kollektív szerződés kötésére több szakszervezet is jogosult lehet, ha mindegyik rendelkezik az imént említett feltételekkel, viszont ebben az esetben együttesen kötelesek aláírni a kollektív szerződést, mely tehát megegyezés hiányában érvényesen nem jöhet létre.<sup>98</sup> A kollektív szerződés kötésére irányuló ajánlat tárgyalása nem utasítható vissza. Ebből következik, hogy akár a szakszervezet, akár a munkáltató tesz javaslatot a megkötésére, a másik félnek minden esetben tárgyalási kötelezettsége van, mely azonban nem feltételezi a szerződéskötési kötelezettséget.

Az a szakszervezet (szakszervezeti szövetség), amely a kollektív szerződés megkötését követően szerzi meg a jogosultság feltételeit, jogosult a KSZ megkötését illetve módosítását kezdeményezni, és a módosítással kapcsolatos tárgyaláson – tanácskozási joggal – részt venni. Fontos kiemelni, hogy a szakszervezet akkor sem lesz

---

<sup>95</sup> Ld Kiss György: i.m., 381. oldal

<sup>96</sup> A munkaviszony szabályai: kollektív szerződés, HVG, 2015. (37. évf.) Klsz. 2 20. oldal

<sup>97</sup> Ld uo.

<sup>98</sup> Ld uo.

aláíró, ha módosító javaslatát a felek elfogadják, és ennek megfelelően alakítják át a kollektív szerződést.<sup>99</sup> Mindezekből értelemszerűen következik az is, hogy nem jogosult a KSZ felmondására sem. Ha a szerződéskötő szakszervezet elveszíti a szerződéskötési jogát - vagyis a tagjainak a létszáma nem éri el a munkavállalók 10 százalékát -, a kollektív szerződés ezt követően is hatályban marad, azonban módosítani és felmondani ebben az esetben már nem lehet.<sup>100</sup>

#### **4.2.4. Kollektív szerződés hatálya, megszűnése, megszüntetése**

A kollektív szerződés személyi hatálya a szerződő (vagy a munkáltatói érdekképviseleti szövetségnek felhatalmazást adott) munkáltatóra és szakszervezetre, továbbá arra terjed ki, aki a munkáltatóval munkaviszonyban áll.<sup>101</sup> Kiemelendő szabály, hogy a KSZ hatálya a vezető állású munkavállalókra nem vonatkozik.

Időbeli hatály tekintetében két nagyobb témakör tárgyalása indokolt<sup>102</sup>:

- kollektív szerződés időtartama
- kollektív szerződés megszűnése, illetve megszüntetése

A kollektív szerződést írásba kell foglalni, és a kihirdetéssel lép hatályba, azonban a hatálybalépés időpontját a felek ettől eltérően is meghatározhatják, tehát nincs akadálya annak, hogy a KSZ egyes rendelkezései visszamenőlegesen is alkalmazhatóak legyenek.<sup>103</sup>

A kollektív szerződés időbeli hatálya szerint a megállapodás határozott és határozatlan időre is köthető. Amennyiben a kollektív szerződést határozott időtartamra létesítették, a felek már annak lejárta előtt készülnek egy újabb KSZ kötésére, melynek indoka: nem akarják, hogy a munkaviszony „kiüresedjen”. Ez az időszak, amikor a KSZ hatálya megszűnik, feszültséggel teli időszak, ezért ez az oka annak, hogy a kollektív szerződést inkább határozatlan időre hozzák létre. Abban az esetben, ha határozatlan időre hozzák létre a KSZ-t, akkor a hatálya alatti tárgyalások főszabály szerint csak a KSZ

---

<sup>99</sup> Ld A munkaviszony szabályai: kollektív szerződés, HVG, 2015. (37. évf.) KInsz. 2 20. oldal

<sup>100</sup> Ld uo.

<sup>101</sup> Ld az Mt. 279. § (1)-(3) bekezdései

<sup>102</sup> Ld Kiss György: i.m., 419. oldal

<sup>103</sup> Ld A munkaviszony szabályai: kollektív szerződés, HVG, 2015. (37. évf.) KInsz. 2 20. oldal

módosítására irányulhatnak. Ha sikertelen a tárgyalás, akkor az eredeti KSZ marad érvényben.

Kollektív szerződés megszűnése, megszüntetése:

- Megszűnés – Felek akaratától független
- Megszüntetés – Felek akaratából származó momentum

A kollektív szerződés megszűnése, illetve megszüntetése a kollektív megállapodások rendszerében kardinális kérdésnek tekinthető, mert a KSZ megszűnése magával hozhatja a munkaviszony tartalmának a teljes kiüresedését.<sup>104</sup> A munkaviszony tartalmát jogszabály illetőleg munkaszerződés határozza meg, melyek garanciális jellegű intézményeket - a munkakör, a munkabér és a munkavégzés helye – állapítanak meg. A munkaviszonyban a munkavállaló nincs abban a helyzetben, hogy munkafeltételeket írjon elő, nem diktálhat, ennek egyetlen fóruma a KSZ, melynek a megszűnése körüli állapot feszültséget generál a munkáltató és a munkavállaló között. Ha megszűnik, nincs újabb szerződés, tehát ez egy jogi szabályozáson kívüli állapot, azaz „ex lege” állapot.

Az Mt. irányadó rendelkezése értelmében a KSZ megszűnik az alábbi esetekben:

- a határozott időtartam lejárt
- a munkáltató vagy a szakszervezet jogutód nélküli megszűnésével
- a munkáltató vagy a szakszervezet jogutóddal történő megszűnésével

A hazai jogi megoldás értelmében a határozott időre kötött kollektív szerződés értelemszerűen a határozott időtartam lejártával hatályát veszti.<sup>105</sup>

Megszüntetés esetei:

- közös megegyezés, akár azonnali hatállyal, melynek csak akkor van értelme, ha a felek új KSZ megkötésén fáradoznak, és annak hatálybalépésével szüntetik meg a régi kollektív szerződés hatályát.<sup>106</sup>
- felmondás: KSZ egészére terjed ki

A felmondás egyoldalú jogi aktus, amellyel bármely fél meg tudja szüntetni a kollektív szerződést. Az 1992. évi Mt-ben még létezett rendes és rendkívüli felmondás, a jelenleg hatályos azonban változást hozott e tekintetben: a rendes felmondásból felmondás lett, a

---

<sup>104</sup> Ld Kiss György: i.m., 421. oldal

<sup>105</sup> Ld A munkaviszony szabályai: kollektív szerződés, HVG, 2015. (37. évf.) Klnsz. 2 20. oldal

<sup>106</sup> Ld Kiss György: i.m., 423. oldal

rendkívüli felmondásból pedig azonnali hatályú. A jelenlegi Mt. úgy rendelkezik, hogy a KSZ-t bármelyik fél 3 hónapos (diszpozitív szabály) határidővel felmondhatja, azonban a megkötésétől számított első 6 hónapban (abszolút szabály) ezt a jogot egyik fél sem gyakorolhatja.<sup>107</sup> Ez az Mt.-beli rendes felmondásra vonatkozó szabályoknak felel meg. Rendes felmondás esetén a határozott és a határozatlan időtartamú KSZ is felmondható. Ezeket túl a törvény lehetővé teszi a felek számára azt is, hogy megállapodjanak 3 hónapnál kevesebb vagy attól több felmondási időben.

A jelenleg hatályos Munka Törvénykönyv nem rendelkezik arról, hogy milyen alakszerűség vonatkozik a felmondásra, de mivel a KSZ kötése írásban történik, ezért szükséges, hogy a felmondás is írásban történjen. Indoklása is kérdéses, tehát itt joggal vetődik fel az, hogy egyáltalán a felmondást indokoljuk-e? Egyrészt egyszerűen nincs értelme, másrészt nem lehet világosan, okszerűen megindokolni a felmondás okait, mert ez annál jóval bonyolultabb, összetettebb kérdés.

A kollektív szerződés felmondása előtt az egyik fél általában mindig tájékoztatja a másik felet, és az önkéntes tárgyalási kötelezettséget írják elő maguk számára a KSZ megszűnése utáni időszakban. Ez a szabály a magyar „ex lege” állapot szabályozásának technikája.

Kiss György Professor Úr szerint rendkívüli felmondás, mint megszüntetési jogalap az 1992-es hazai jogi szabályozásban nem létezett, ugyanis arról a jogalkotó külön nem rendelkezett. A jelenleg hatályos, 2012. évi Munka Törvénykönyvben a rendkívüli felmondás azonnali hatályú felmondás lett.

Amennyiben súlyos kötelezettségszegés történik vagy a gazdasági környezet jelentősen megváltozik, úgy a felek számára nincs más lehetőség, mint a kollektív szerződés felmondása az Mt. rendelkezéseinek megfelelően.

A következőkben egy kutatási jelentés tanulmányozására kerül sor, melyben kiemelt figyelmet fordítok arra, hogy az új Mt. bevezetése hogyan hatott a kollektív szerződésekre.

---

<sup>107</sup> Ld Mt. 280. § (1) és (2) bekezdés

### 4.3. Kutatási zárójelentés – kollektív szerződés

#### 4.3.1. Összefoglaló - a kutatásról röviden

Az Országgyűlés 2012-ben elfogadta az új Munka Törvénykönyvét, amely 1992 óta a legnagyobb változást hozta a munka világának szabályozásában.

A tanulmány összefoglalja a terepkutatás főbb eredményeit, melyben az elemzést az MTA KRTK Közgazdaságtudományi Intézete készítette, a finanszírozásért pedig a LIGA Szakszervezetek feleltek.<sup>108</sup> A kutatás fő információs forrásai 16 nagy és közepes hazai vállalatról készült esettanulmányok voltak, természetesen előzetes interjúk alapján, melyeket szakszervezeti vezetőkkel és a vállalati menedzsment tagjaival folytattak le, de a tanulmány ezek mellett még újságcikkekkel, interneten megtalálható szövegek tartalmának elemzésével, illetve jogszabályok értelmezésével is kiegészült.<sup>109</sup>

A vizsgálat felderíti az új Mt-nek a munka világára, a munkaadók és a munkavállalók közötti kapcsolatokra gyakorolt hatásait, valamint igyekeztek bemutatni az érdekelteknek már a törvény ismeretében és a kihirdetése utáni történések alapján megfogalmazott várakozásait és a várható viselkedését.<sup>110</sup> A feltárásban résztvevő munkatársak mindezek alapján felkeresték a korábban már említett vállalat szakszervezeti vezetőit (elsőként a helyi LIGA-tag szakszervezet, majd ezt követően a többi szakszervezet illetékes vezetőit), akiknek a segítségével kapcsolatot létesítettek a munkaadói oldal képviselőivel (menedzserekkel, a humán erőforrásokért felelős munkatársakkal).

A kormány, valamint az előterjesztők legfontosabb célja az volt, hogy a törvény segítségével növekedjen a hazai munkaerőpiac rugalmassága és ezzel párhuzamosan a foglalkoztatás színvonala, azonban a rugalmasság növekedésének nyomait nem találták.<sup>111</sup> Ez annak volt betudható, hogy a bevezetés óta viszonylag kevés idő telt el. Sikerült rögzíteni viszont a szakszervezetek, szakszervezeti tisztségviselők csökkenő tárgyalási erejét, mely jól megfigyelhető következménye az új törvénynek, hiszen korlátozza a mozgásterüket.<sup>112</sup>

---

<sup>108</sup> Laki Mihály-Nacsa Beáta-Neumann László: Az új Munka Törvénykönyvének hatása a munkavállalók és a munkáltatók közötti kapcsolatokra - Kutatási zárójelentés, Kiadó: Magyar Tudományos Akadémia Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaság-tudományi Intézet, Budapest, 2013., <http://mek.oszk.hu/11400/11439/11439.pdf> 2015. május 7.

<sup>109</sup> Ld uo.

<sup>110</sup> Ld Laki Mihály-Nacsa Beáta-Neumann László: i.m., 8. oldal

<sup>111</sup> Ld Laki Mihály-Nacsa Beáta-Neumann László: i.m., 3. oldal

<sup>112</sup> Ld uo.

A Munka Törvénykönyv mindezek mellett hátrányosan érintette a munkavállalók munkafeltételeit, illetve alkuerejét is. A kutatás során világossá vált, hogy a vállalatok többségénél a vezetés számára jelenleg sokkal fontosabb a munkahelyi nyugalom, mint a profit növekedés.<sup>113</sup>

Mivel szakdolgozatomban a kollektív szerződés elemzésére helyezem a legnagyobb hangsúlyt, így a következőkben – a kutatási jelentésből Neumann László által összefoglalva - arról lesz szó, hogy e szerződésekre hogyan hatott az új Mt. bevezetése.

#### **4.3.2. Kollektív szerződés**

A terepkutatás során készült mintegy 50 interjú (amelyek során a partnereknek anonimitást ígértek) és a felkeresett vállalatok vezetői, illetve szakszervezeti aktivistái által rendelkezésre bocsátott dokumentumok elsősorban kollektív szerződések voltak.<sup>114</sup> Ezek alapján írták meg az előzőekben említett 16 esettanulmányt, melyben a törvény hatásait, alkalmazásának vagy éppen figyelmen kívül hagyásának első eseményeit regisztrálták, értékelték.<sup>115</sup>

Az esettanulmányok készítésekor vizsgált 13 hatályos kollektív szerződéssel rendelkező cégről a következőket lehetett elmondani<sup>116</sup>:

- egy esetben született végleges megállapodás, minden egyes kérdésben már az új Mt-nek megfelelően
- két esetben a szerződés módosítás alatt áll, tehát a szakszervezet vár a menedzsment ajánlatára, így az előreláthatólag csak a következő évtől lesz hatályos
- hat esetben került sor ideiglenes megállapodásra (módosítás vagy „KSZ erejű megállapodás”), jobbra csak a kógens témákban és az új Mt. szerinti időtartamok átvezetéséről, amire nem lenne feltétlenül szükség. Jelentős változást 2012-től

---

<sup>113</sup> Ld Laki Mihály-Nacsa Beáta-Neumann László: i.m., 3. oldal

<sup>114</sup> Ld Laki Mihály-Nacsa Beáta-Neumann László: i.m., 8. oldal

<sup>115</sup> Ld Laki Mihály-Nacsa Beáta-Neumann László: i.m., 8-9. oldal

<sup>116</sup> Ld Laki Mihály-Nacsa Beáta-Neumann László: i.m., In: Neumann László (szerk.): Kollektív szerződés, 2. fejezet: A szakszervezet jogállásának változása, a kollektív alku, béralku, bércsökkenés, 22-23. oldal

terveznek, a tárgyalások folyamatban vannak. Ez a jellemző a helyi tárgyalást befolyásoló ágazati szerződésre is. „*A szakszervezet szerint a munkáltató tett kísérletet arra, hogy az új Mt. hatálybalépésével a régi kollektív szerződést megszüntesse, de végül sikerült az alkalmazásáról (október végéig) megállapodni.*”<sup>117</sup>

- négy esetben a kollektív szerződés 2012. vagy 2013. év végéig áll fenn, de hivatalos tárgyalás még nincs, eddig esetleg csak szóbeli információáramlás történt. A felek azt vallották, hogy az ő esetükben jelenleg is a 2010-ben hatályba lépett kollektív szerződés az, ami hatályos. Egy másik cég esetében az új szabályokat még nem alkalmazták, és ez mindaddig nem történik meg, amíg a KSZ van érvényben, azaz 2013. december 31-ig (nem hatottak például a bérekre, a pótlékokra, a foglalkoztatás költségeire).
- egy esetben sem a szakszervezetnek, sem a menedzsmentnek nem volt sürgős a tárgyalás (itt létszámleépítés, vagy az iparág átalakulása a valószínű)

A fenti esetekre akár leltárként is lehetne tekinteni, melyekben egységesen kezelték a vállalatokat, azonban esetükben a törvény más-más helyzet elé állította a magán-, illetve az állami/önkormányzati tulajdonú szervezeteket. A közösségi tulajdonú cégek esetében az Mt. számos rendelkezésétől nem lehetett eltérni, ezért ők 2012. július 1-jén máris kihívással szembesültek. A köztulajdonban lévő vállalatoknál nem lehet eltérni a törvény általi szabálytól a munkaidő, a felmondás-végkielégítés, a munkaügyi kapcsolatok és a munkabér<sup>118</sup> kérdéseiben. Azonban a 2012. évi LXXXVI. törvény<sup>119</sup> 11. § (1) bekezdése szerint: a felmondás-végkielégítés törvényi szabályait csak az újonnan megkötött kollektív szerződésre és munkaszerződésre kell alkalmazni.<sup>120</sup> Ezek után nem okoz meglepetést az, hogy a megkeresett állami tulajdonú cégek ügyeltek arra, hogy kerüljék az újabb szerződés kötését.

A munkaügyi kapcsolatok, az egységes napi 8 óra munkaidő, valamint a munkaközi szünet tárgykörében ilyen „kiskaput” nem találunk.<sup>121</sup> Zömében csak az állami vállalatok esetében született ideiglenes megállapodás a kényszerítő témákról. Az interjú során az

---

<sup>117</sup> Ld Laki Mihály-Nacsa Beáta-Neumann László: i.m., In: Neumann László (szerk.): i.m., 23. oldal

<sup>118</sup> Esetében fontos kiemelni, hogy a törvény konkrét munkabért nem ír elő (a minimálbért is kormányrendelet hirdeti ki).

<sup>119</sup> A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény hatálybalépésével összefüggő átmeneti rendelkezésekről és törvénymódosításokról

<sup>120</sup> Ld Laki Mihály-Nacsa Beáta-Neumann László: i.m., In: Neumann László (szerk.): i.m., 23-24. oldal

<sup>121</sup> Ld Laki Mihály-Nacsa Beáta-Neumann László: i.m., In: Neumann László (szerk.): i.m., 24. oldal

alanyok kitartottak amellett, hogy ők nem kötöttek új kollektív szerződést, csupán módosították az 1994 óta folyamatosan fennálló, határozott időre szóló KSZ-t.

A kógens szabályok közül főképp a munkaközi szünet „kiadása” okozott felháborodást a megszakítás nélküli munkarendben dolgozó üzemeknél, így például a vasúti közlekedésben. Ennek teljesítése a hagyományosan kialakult munkarendek felborítását generálta, mely sok esetben a menetrendhez igazodott, ezt azonban csak komoly szervezési nehézségek árán sikerült teljesíteni vagy még úgy sem.<sup>122</sup>

A törvény végrehajtása, mint később kiderült, a munkavállalók órakeresetének csökkenését is okozta. A munkaidő kógens szabályainak eredményeképpen a munkarend megállapítása kikerült a KSZ-ből, a jövőben egyoldalú munkáltatói utasítás lesz, amelynél a szakszervezetnek esélye lehet arra, hogy éljen a konzultációs jogával.<sup>123</sup>

A kutatásból kitűnik, hogy az új Mt-ben a köztulajdonú vállalatok szabályozása váltotta ki a legnagyobb indulatot – mind a két oldalon. Ebben az ügyben egyaránt panaszodik a szakszervezet és a menedzsment is. Egyik fél sem érti, hogy az állam miért hozta versenyhátrányba saját vállalatait, miért kelt zűrzavart a vállalat működésében. Az állami vállalati mozgástér szűkítése voltaképpen ellentmond az új Mt. egyik lényeges koncepcionális céljának, hogy szélesedjen a törvénytől való kollektív szerződéses eltérés esélye.<sup>124</sup> A munkaadói oldalon a nyolcvanas évek óta kialakult vállalati/menedzsment függetlenség visszavonásáról beszélnek, ami részben a bértárgyalásokra is vonatkozik, melyeken a menedzsment tárgyalási jogköre is szűkült.<sup>125</sup>

Ha a kutatás során valamit érdemes megemlíteni a szakszervezetnek a törvény ígért „finomhangolása” során, az éppen az állami vállalati szabályozás értelmetlen, piactorzító hatása. Főként azért is, mert amennyiben a kormány bizonyos állami vállalatok gyakorlatát nehezményezte, amit az interjúalanyok közül többen is sejtettek, úgy azokat az állam tulajdonosi jogosítványaival megfelelően élve is rendezhetné.<sup>126</sup>

Kérdésként merült fel mind az állami, mind a magán szférában, hogy a vállalatok mennyire élnek a törvénytől való kollektív szerződéses különbség alternatívájával. Arra a kérdésre, hogy a KSZ mely tárgyakban tér el a munkavállalók hátrányára az Mt-ben foglalt szabályoktól, egyelőre csak ideiglenes választ adhatnak. Ilyen törekvés lesz a

---

<sup>122</sup> Ld Laki Mihály-Nacsa Beáta-Neumann László: i.m., In: Neumann László (szerk.): i.m., 24. oldal

<sup>123</sup> Ld Laki Mihály-Nacsa Beáta-Neumann László: i.m., In: Neumann László (szerk.): i.m., 24-25. oldal

<sup>124</sup> Ld Laki Mihály-Nacsa Beáta-Neumann László: i.m., In: Neumann László (szerk.): i.m., 25. oldal

<sup>125</sup> Ld uo.

<sup>126</sup> Ld uo.



próbaidő felemelése, a hosszabb munkaidő keret bevezetése, valamint a munkavállalói gondatlan károkozásért felelősség felemelése.<sup>127</sup>

Az új Mt. engedélyezi a kormány számára a munkaerő-piaci adottságokat szem előtt tartó regionális bérkülönbségek érvényesítését a minimálbér és a garantált bérminimum meghatározásánál. Itt azonban kérdésként merül fel, hogy ennek van-e közvetett, ösztönző hatása a vállalati bér-meghatározási gyakorlat megváltoztatására.<sup>128</sup> Az országos kiterjedésű vállalatok közül három cég eddig is igénybe vette ezt a lehetőséget. *„Az egyik Kollektív Szerződés nélkül alkalmazott „helyi bérmatrixot”, a másik a Kollektív Szerződés „üzletági függelékeivel” biztosította, hogy azonos munkakörökben is eltérítse a béreket a helyi piaci adottságok függvényében, míg a harmadiknál a Kollektív Szerződés mellett is lehetséges volt a budapesti régióban magasabb bért fizetni.”*<sup>129</sup>

A munkáltató szerint a gyárak közötti bérkülönbségek az eltérő tevékenységekéből származnak, de ez a különbség 10 százalékon belül van. Fontos tudni, hogy a nemek között nincs eltérés. A szakszervezet képviselője szerint magától értetődőek a területek és a nemek közti bérkülönbségek. Egy másik cég esetében: a vállalat az eltérő helyen azonos munkát teljesítő dolgozóinak különböző bért fizethet, amelyek a központ által meghatározottak.<sup>130</sup> Ezen megkülönböztetett javadalmazást a földrajzi elhelyezkedés szerinti bérezési, illetve besorolási táblák határozzák meg, melyek az adott régió munkanélküliségi, kereseti és munkaerő-piaci helyzetét veszik figyelembe. Azonban a mintában szerepelt 4-5 olyan országos cég, ahol eddig sem voltak területi bérkülönbségek, és méltányossági és/vagy üzemszervezési megfontolásokból ezt követően szándékoznak ilyen bérrendszert bevezetni.

Új lehetőség, hogy a munkaadó kollektív szerződés helyett egyoldalú „kötelezettségvállalást” is igénybe vehet. Kollektív szerződést kiegészítő megoldásként ilyennel nem találkoztak, mégis van egy kollektív szerződés nélküli cég, aki egyéni szinten alkalmazza.<sup>131</sup>

A megkeresett vállalatoknál található többmunkáltatós kollektív szerződés, a holding vállalatoknál többszintű szerződéses rendszer és kiterjesztett ágazati kollektív szerződés is. Az ágazati KSZ esetében a partnereknek egyaránt szembe kellett nézni régi és új

---

<sup>127</sup> Ld Laki Mihály-Nacsa Beáta-Neumann László: i.m., In: Neumann László (szerk.): i.m., 25. oldal

<sup>128</sup> Ld Laki Mihály-Nacsa Beáta-Neumann László: i.m., In: Neumann László (szerk.): i.m., 25-26. oldal

<sup>129</sup> Ld Laki Mihály-Nacsa Beáta-Neumann László: i.m., In: Neumann László (szerk.): i.m., 26. oldal

<sup>130</sup> Ld uo.

<sup>131</sup> Ld uo.

kihívásokkal. Ilyen szerződés van érvényben például a közúti személyszállítási alágazatban, míg a kiterjesztett ágazati kollektív szerződés leginkább a villamosenergiaiparban jellemző.<sup>132</sup> E két ágazati szerződés helyi hatását tekintve ellentétben áll. Míg a közlekedésben az ágazati KSZ alkalmazása hátrányosabb lenne, mint a jóval részletesebb és kedvezőbb juttatásokat tartalmazó helyi kollektív szerződés, addig a villamosenergiaiparban az ágazati és a helyi kollektív alku paralel folyik, és az ágazati alku érezhető haszna az, hogy kevesebb az olyan téma, ami helyi tárgyalásra vár. Vagyis amíg a közlekedésben a helyi szakszervezet célja, hogy minél kevésbé érvényesüljön az ágazati szerződés negatív hatása, addig a villamosenergiaiparban az alku szintjeinek eredményes összehangolása segíti a helyi szakszervezetet a kollektív szerződés tárgyalásában.

*„... a tárgyalásokat nem érdemes befejezni addig, amíg az ágazati kollektív szerződést nem írták alá, mert elképzelhető olyan még nem ismert megoldás is, amely a helyi KSZ-re hatással van.”<sup>133</sup>*

Régi probléma, hogy az ágazatból „kiszervezett” cégekre nem tartozik az ágazati kollektív szerződés, ugyanis azok főtevékenység szerinti besorolásuk okán már ágazaton kívülinek számítanak.<sup>134</sup> A villamos energia ágazatát viszont új kihívások érik, éppen az új Mt. folytán, melyek közül a legfontosabb: a kétféle munkaügyi szabályozás megjelenése az ágazati állami- és magánszektorhoz tartozó vállalataiban. Mivel az állami terület szabályozása szigorúbb, a törvény hatására a magánszektorbeli munkáltatók képesek lennének egy szintre hozni az ágazati kollektív szerződésben.

Az ágazati jellemvonások szerződéses szabályozásának igényét említi meg az új ágazati piacsabályozás pár ágazatban.<sup>135</sup> (vasúti-és postai korlátok megszüntetése, dohányforgalmazás állami engedéllyel.) Szóba jött a postai kiterjesztett ágazati kollektív szerződés gondolata, amely egységesen szabályozná a Magyar Posta és a levél- és csomagforgalomban résztvevő magáncégek foglalkoztatási kapcsolatait. A cél egyértelműen a Magyar Posta monopóliumának védelme, ezért úgy látszik, hogy a menedzsment fáradozásai törvényi segítséget is kapnak. A vasúti KSZ hiánya is régóta fennálló probléma, aminek új aktualitást ad, hogy már itt is vegyes tulajdon alakult ki, létrejött az alágazati párbeszéd bizottság is, de a Vasúti Érdekegyeztető Tanács nem szűnt

---

<sup>132</sup> Ld Laki Mihály-Nacsa Beáta-Neumann László: i.m., In: Neumann László (szerk.): i.m., 26. oldal

<sup>133</sup> Ld uo.

<sup>134</sup> Ld Laki Mihály-Nacsa Beáta-Neumann László: i.m., In: Neumann László (szerk.): i.m., 27. oldal

<sup>135</sup> Ld uo.

meg. Szeretnék ágazati kollektív szerződésbe helyezni a munkaidőre, a pihenőidőre és a bérezésre vonatkozó szabályokat.

*„Egy munkaadói vélemény: „Most kezdtünk egy munkát az alágazati párbeszédbizottságban, hogy normákat javasoljunk ágazati KSZ-re. Természetesen nem lehet egyik cégnek sem a KSZ-ét kiterjeszteni, de a munkaidőre, a pihenőidőre, a bérezésre vonatkozó szabályokat, azokat szeretnénk egyfajta ágazati KSZ-be betenni. Azért, ez egy cégsoviniszta megközelítés, hogy a szakszervezeteknek jó, ha van ágazati KSZ, nekünk pedig az a jó, hogyha a MÁV Csoporton kívüli vasútállalatok számára a belépési küszöb egy kicsit magasabb. Egy 8-10 fős kft. ma már kaphat vasútállalati engedélyt, ha van egy Romániából bérelt mozdonya és hozzá 5 mozdonyvezetője, akiket ezután ellenőrizetlen körülmények között foglalkoztat, ezt mi próbálnánk visszaszorítani. Nem akarjuk őket hátrányos helyzetbe hozni, a versenyelőnyünket vagy a versenysemlegességet kívánjuk ezzel biztosítani.”<sup>136</sup>*

Néhány negatív következtetés a kollektív szerződések esetében<sup>137</sup>:

- Az állami tulajdonú cégeknél – mint ahogy azt már a korábbiakban említettem - szűkült a kollektív szerződésbe foglalható esetek száma, és ezzel a rugalmas megállapodás esélye is. A munkaidőre vonatkozó kógens szabályok teljesítése olykor-olykor felborítja a vállalatnál alkalmasnak bizonyult, a helyi sajátosságokhoz idomuló munkaszervezést. Itt nem csak a szakszervezetek, hanem a menedzsment tárgyalási felhatalmazása is csökkent.
- A kollektív szerződés helyett – ha bizonyos feltételek fennállnak – az egyéni munkaviszonyt is magában foglaló üzemi megállapodás megkötésére is van mód, illetve a munkáltató egyoldalú kötelezettségvállalást is tehet, melyet egyoldalúan meg is másíthat.

---

<sup>136</sup> Ld Laki Mihály-Nacsa Beáta-Neumann László: i.m., In: Neumann László (szerk.): i.m., 27. oldal

<sup>137</sup> Ld Laki Mihály-Nacsa Beáta-Neumann László: i.m., 52. oldal

A kutatás megerősítette azt, hogy az új Munka Törvénykönyv kedvez a munkáltatóknak, azonban a munkavállalókat számos előírása a korábbinál sokkal hátrányosabb helyzetbe hozhatja.<sup>138</sup>

A kollektív munkajogi rendelkezések átültetése gyorsabban történik, mint az egyéni munkajogi gyakorlat átalakítása.<sup>139</sup> Ez a különbség következhet a két jogterület méretéből, az érintett alanyok típusából és számosságából, illetve a szabályozás minőségéből.<sup>140</sup> (az új szabályok világosak-e, vagy bizonytalanok, esetleg további (bírói) értelmezéstől függ a tartalmuk).

---

<sup>138</sup> Ld Laki Mihály-Nacsa Beáta-Neumann László: i.m., 51. oldal

<sup>139</sup> Ld Laki Mihály-Nacsa Beáta-Neumann László: i.m., uo.

<sup>140</sup> Ld Laki Mihály-Nacsa Beáta-Neumann László: i.m., uo.

## 5. Kollektív szerződés szabályozása a régi és az új Munka Törvénykönyvben

Szakedolgozatom 4. fejezetében már részletesen bemutattam azon általános szabályokat, amelyek ebbe a témakörbe tartoznak (jogi természet, alanyok, hatályosság kérdése, megszűnés, megszüntetés esetei, stb.).

Mielőtt azonban mélyebben belevetnénk magunkat e kérdéskör elemzésébe, fontosnak tartom kiemelni, hogy a régi (1992. évi XXII. törvény) és a jelenleg hatályos (2012. évi I. törvény) Munka Törvénykönyvben foglaltak között nem tapasztalhatunk nagymértékű változást a kollektív szerződések vonatkozásában.

A következőkben tehát azon változásokra fogok bővebben kitérni, amelyekben a vizsgált jogintézmény tartalma módosult.

### Általános tartalmi változások

Elsőként szembetűnő változás a kollektív szerződésnek a törvényben elfoglalt helye.

Az 1992-es Mt. III. fejezete (30-41. §) szabályozza az erre vonatkozó részeket, viszont az új Mt-ben már a törvény végére került (XXII. fejezet, 276-284. §).

A kollektív szerződések hierarchiájának szabályozási megközelítése kapcsán az új Mt. szakított a korábbi Mt. 41. §-ában rögzített koncepcióval, amely kimondta, hogy a tágabb hatályú kollektív szerződés (kizárólagos és eltérést nem engedő) relatíve diszpozitív.<sup>141</sup> Az Mt. 277. § (4) bekezdése ugyanis lehetőséget ad arra, hogy az ún. tágabb hatályú KSZ a saját révén rögzített norma kényszerét rögzítse, mivel az általános szabály szerint a szűkebb hatályú kollektív szerződés az általánostól csak a munkavállaló javára térhet el, azonban rendelkezhet úgy is, hogy kizárja az eltérést vagy korlátlanul megnyitja annak lehetőségét.<sup>142</sup>

Az Mt. 276. § (5) bekezdése<sup>143</sup> mindemellett egy újabb kollektív szerződéses szabályozási szintet, illetve jogforrás-típust hozott létre a magyar munkajogban azzal, hogy az ún. több munkáltató által kötött kollektív szerződést önállóan jeleníti meg,

---

<sup>141</sup> Ld Berke Gyula: i.m., 142. oldal

<sup>142</sup> Ld Berke Gyula: i.m., uo.

<sup>143</sup> Ezt a rendelkezést az Mt. eredeti szövege nem tartalmazta, hanem egy külön törvény, az Mth. (2012. évi LXXXVI. tv.) az Mt. kihirdetését követően emelte be a törvénybe

még hozzá úgy, hogy az a munkáltató alanyai számára engedélyezi másik kollektív szerződés megkötését is.<sup>144</sup>

A korábbi szabályozáshoz képest a legnagyobb eltérés abban mutatkozik, hogy a kollektív szerződés már igen nagy számban enged eltérést a törvénytől, legyen az pozitív vagy negatív irányú. Itt azonban megemlítendő, hogy kollektív szerződés esetében az általános szabály alól csak és kizárólag jogszabály alkothat kivételt, tehát maga a kollektív szerződés nem, ugyanis az Mt. 43. §-a kógens természetű.<sup>145</sup>

A legtöbb fejezet végén találjuk azokat az eltérő megállapodásra vonatkozó szabályokat, amelyek a konkrét paragrafusok tekintetében az eltérést kizárják vagy korlátozzák. Az eltérési lehetőségek rendkívül sokfélék lehetnek.

Példálózó jelleggel csupán néhányat említenék:

- A kollektív szerződések közvetlenül akár a munkavállalók hátrányára is eltérhetnek (pl. a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás, a bérpótlékok megállapítása, a határozott idejű munkaviszony létesítésénél vagy akár a versenytilalmi megállapodásnál).
- A munkaviszony megszüntetése körében szabadon térhet el a munkáltatói felmondás esetére a munkavégzés alóli felmentés<sup>146</sup> szabályaitól, illetve korlátozás nélkül szabályozhatja a végkielégítés<sup>147</sup> feltételeit is (mind határozott, mind határozatlan időtartamra csökkentheti annak mértékét, növelheti a jogosultsági feltételként meghatározott munkaviszony tartamát vagy akár ki is zárhatja, sőt megteheti mindezt az egyes megszüntetési/megszűnési jogcímek kapcsán is).<sup>148</sup>
- Szabadon állapíthatja meg a távolléti díj számításának szabályait is.<sup>149</sup>

---

<sup>144</sup> Ld Berke Gyula: i.m., 142-143. oldal

<sup>145</sup> Ld Berke Gyula: i.m., 144. oldal, valamint Mt. 50. § (1)-(2). bekezdés

<sup>146</sup> Ld Mt. 70. §

<sup>147</sup> Ld Mt. 77. §

<sup>148</sup> Ld Berke Gyula: i.m., 144-145. oldal

<sup>149</sup> Ld Berke Gyula: i.m., 145. oldal

A kollektív munkajog szabályozási tárgykörében a jogalkotó a szakszervezet-munkáltató viszony rendezését tulajdonképpen átengedi a feleknek<sup>150</sup>, itt azonban kiemelendő, hogy a köztulajdonban álló munkáltatók esetében a kollektív szerződés nem térhet el a XIX. Fejezet (munkaügyi kapcsolatok általános rendelkezései), valamint a XX. (üzemi tanács) és a XXI. (szakszervezetek) fejezettől.

A kollektív szerződés alanyai tekintetében két változat is megfogalmazásra került az 1992. évi magyar Mt-ben.<sup>151</sup> Az egyik változat alapján KSZ megkötése esetén a szakszervezet szerződő partnere csak a munkáltatói érdekképviselői szervezet vagy több munkáltató lehet, a másik variáció szerint pedig akár egy munkáltató is.<sup>152</sup> Végül a Parlament által elfogadott Mt. 31. §-ába ez utóbbit rögzítették.

Az 1992-es Mt. 32. és 33. §-a további három feltételt írt elő a szakszervezetekkel szemben, az első, hogy a szakszervezet a kollektív szerződést kötő másik féllel szemben független maradjon, a második, hogy a szerződéskötési jogosultság indokolja azt, hogy arra a tagjai felhatalmazzák, a harmadik pedig, hogy az üzemi tanács-választáson a jelölteknek meg kell szerezni a leadott szavazatok több mint felét.<sup>153</sup> Az első két feltételt a munkáltatói érdekképviselőknél is törvénybe foglalva kell alkalmazni, viszont a szakszervezeteket terhelő harmadik kritériumot semmi sem ellentételezi sem a korábbi, sem a jelenlegi Mt-ben.<sup>154</sup> Sőt, tovább fokozza a problémát az, hogy ugyan az új Mt. 276. §-a eltörölte az üzemi tanács-választási eredményt és csak a tényleges taglétszámot veszi számba, azonban nem várja el a több mint 50 %-os létszámmal való rendelkezést, megelégszik a 10 %-os taglétszám igazolásával.<sup>155</sup>

Problémaként merül fel a KSZ kötéssel kapcsolatos egyenlő elbánás vállalati szinten, mivel a korábbi Mt. 31. §-ából, illetve a jelenleg hatályos Mt. 276. §-ából általános elvként következik, hogy kollektív szerződést köthet egyfelől a munkáltató, a munkáltatói érdekképviselői szervezet vagy több munkáltató, másfelől a szakszervezet, valamint több szakszervezet is.<sup>156</sup> Bár az érdekegyeztetési fórumrendszer reformja országos és területi szinten megoldja a problémát, hiszen megszüntetik a szerződéskötési jogosultságnak a szakszervezetet terhelő korábbi egyoldalú megkötéseit, ugyanakkor vállalati szinten

---

<sup>150</sup> Ld Berke Gyula: i.m., uo. 145. oldal

<sup>151</sup> Ld Prugberger Tamás - Nádas György: i.m., 582. oldal

<sup>152</sup> Ld uo. 582. oldal

<sup>153</sup> Ld uo.

<sup>154</sup> Ld uo.

<sup>155</sup> Ld uo. 582-583. oldal

<sup>156</sup> Ld uo. 583. oldal

ennek a felszámolására mindeddig semmilyen jel nem mutatkozik.<sup>157</sup> Az előbbieken megemlített két munka törvénykönyvi szakasz ugyanis a vállalatnál megkötésre kerülő KSZ szakszervezeti oldalát tételesen szelektálta, azonban a munkáltatói oldalon semmilyen korlátozást nem írt elő.<sup>158</sup> Ennek folytán abban az esetben is, ha már az említett szakaszok szerint a vállalatnál csak egy szakszervezetnek van joga kollektív szerződést kötni, a másik oldalon a munkaadó mellett annak érdekvédelmi szerve, sőt másik munkaadó is jogosult közreműködni a vállalati kollektív szerződés-kötésben, amely komoly erőegyensúly-eltolódást generálhat.<sup>159</sup>

Az 1992. évi Munka Törvénykönyv III. fejezete sehol sem rögzíti azt, hogy a kollektív szerződést írásban kell-e megkötni, vagy elegendő az, hogy a felek szóban állapodjanak meg.<sup>160</sup>

Tekintettel viszont a korábbi Mt. 6. §-ában foglaltakra, a munkaviszonyral kapcsolatos nyilatkozatokat – ha munkaviszonyra vonatkozó szabály mást nem írt elő – szóban is meg lehetett tenni, és az így megkötött kollektív szerződést érvényesnek kellett tekinteni, hiszen az Mt. akkori 76. § (4) bekezdése csak az egyedi munkaszerződésre írta elő az írásbeli alakszerűséget.<sup>161</sup> A kollektív szerződés a kihirdetéssel lép hatályba, melyről szintén a korábbi 38. § szólt, de a kihirdetés ugyanakkor szóban történik. Ennek mond ellent a 38. § (3) bekezdés, amely kimondja, hogy *„a munkáltató köteles ellátni a kollektív szerződés egy-egy példányával azt a munkavállalót, akinek munkaköri kötelessége a kollektív szerződés rendelkezéseinek alkalmazása, valamint az üzemi tanács tagjait és a szakszervezet munkahelyi tisztségviselőit.”*<sup>162</sup> Ezenfelül a 19/1997. (XII. 18.) MüM rendelet alapján a megkötött KSZ-t az azt megkötő feleknek a megkötéstől számított 30 napon belül adatlap kitöltése és a KSZ csatolása mellett a Munkaügyi Minisztériumban nyilvántartásba kell vetetni.<sup>163</sup> E két szabály eredményeképpen a kollektív szerződést akkor is írásba kell megkötni, ha ezt az Mt. közvetlenül nem írja elő. Az Mt. 6. §-ával való összevetésből jelentkező félreértések elkerülése miatt helyes lenne az Mt.-ben a kollektív szerződés írásbeli megkötését elrendelni, főként azért is, mert a szóbeli

---

<sup>157</sup> Ld Prugberger Tamás - Nadas György: i.m., 583. oldal

<sup>158</sup> Ld uo.

<sup>159</sup> Ld uo.

<sup>160</sup> Ld uo. 589. oldal

<sup>161</sup> Ld uo. 590. oldal

<sup>162</sup> Ld 1992. évi XXII. törvény, 38. § (3) bekezdés

<sup>163</sup> Ld Prugberger Tamás – Nadas György: i.m., uo. 590. oldal



szerződés is bejelentés alapján a felek részéről történő szóbeli tájékoztatás mellett elméletileg nyilvántartásba vehető.<sup>164</sup>

Annak érdekében, hogy a jövőben ilyen problémák ne fordulhassanak elő, az új Mt. 278. §-a már azt írja elő, hogy „a kollektív szerződést írásba kell foglalni”, tehát írásban kell megkötni.<sup>165</sup> Mindemellett a 284. § a nyilvántartásba vételről érdemileg nem mond semmit, pusztán felhatalmazza a foglalkoztatáspolitikáért felelős minisztert arra, hogy a KSZ-kötés bejelentésének és nyilvántartásának módját rendeletben szabályozza.<sup>166</sup> Azt azonban még nem lehet tudni, hogy az új rendelet az Országos Munkaügyi Hivatalhoz történő bejelentést és nyilvántartásba vételt fogja-e megkövetelni vagy inkább a megyei munkaügyi hivatali bejelentés és nyilvántartás mellett foglal állást.

---

<sup>164</sup> Ld Prugberger Tamás – Nadas György: i.m., 590. oldal

<sup>165</sup> Ld uo.

<sup>166</sup> Ld uo.

## 6. Összegzés

Az egyenrangú partnerkapcsolat leghatékonyabb bizonyítéka és egyben megnyilvánulása az, amikor a munkáltató és az adott szervezetnél működő szakszervezet közösen kollektív szerződést köt.

A munkaerőpiacon két önálló szereplő jelenik meg, a munkaadók és a munkavállalók, akik egymással függő viszonyban vannak, annak ellenére, hogy javarészt ellentétes érdekeket hordoznak. Csak abban az esetben képesek hosszabb távú érdekeik érvényesítésére, ha kölcsönös függőségüket belátva azokat összevetik. Erre törvényi lehetőség is rendelkezésükre áll, amely nem más, minthogy a felek, azaz a munkavállalói kollektíva és a munkáltató egymással kollektív tárgyalásokat folytathat, melynek eredményeképpen kollektív megállapodások, szerződések jöhetnek létre.

A hatályos jogszabály szerint kollektív szerződés kötésére jogosult tehát a munkáltató, illetőleg a szakszervezet, azonban arra nincs módja a munkavállalónak, hogy a szerződést egyénileg kösse meg.

A kollektív szerződés legnagyobb előnye az egyéni munkaszerződéssel szemben, hogy a munkavállalók és a munkaadók viszonyát érintő fontos kérdéseket – mint például munkabér, munkafeltételek, munkakörülmények, foglalkoztatás szabályai – összehangolja, és az alku nem a kiszolgáltatott helyzetben lévő munkavállalóra, hanem annak érdekképviselőjére, a szakszervezetre hárul, ezzel is csökkentve az egyén kockázatát. Mindemellett a szerződés alkalmas arra, hogy tárgyalás útján, szerződés formájában rendezzen egy konfliktusos helyzetet, azaz feloldja a gyakran fennálló munkáltatói és a munkavállalói érdekellentéteket.

Diplomamunkám megírása során főként arra kerestem választ, hogy a jelenleg hatályban lévő, 2012. évi Munka Törvénykönyv az előző, 1992-es Mt-hez képest mennyiben volt befolyással a kollektív szerződésekre.

Ehhez nagy segítségemre volt egy 2013-ban készült kutatási zárójelentés, melyben fény derült arra, hogy az új Munka Törvénykönyv ugyan kedvez a munkáltatóknak, azonban a munkavállalók számára több előírása is kedvezőtlen a korábnál.

Azon kérdésre, hogy a KSZ mely tárgyakban tér el a munkavállalók hátrányára az Mt-ben foglalt szabályoktól, a jelentés egyelőre csak ideiglenes választ adott. Mint kiderült,

ilyen lesz a próbaidő felemelése, a hosszabb munkaidő keret bevezetése, valamint a munkavállalói gondatlan károkozásért felelősség felemelése.

Véleményem szerint a kollektív szerződések léte azért lényeges, mert aláírását követően mind a munkáltatóra, mind az általa foglalkoztatott, érintett munkavállalóra is érvényes. Biztosítja a munkabékét, a tervezhetőséget, valamint a kiszámíthatóságot mind a két fél számára, valamint betartására garanciát jelent az, hogy törvényerővel bír.

Fontos, hogy a szerződés megkötésére irányuló tárgyalásokon a munkavállalók érdekei mellett a munkáltatók érdekeire is tekintettel legyenek, ugyanis csak ez biztosíthatja a felek hosszú távú foglalkoztatását, illetve az egyezség lehetőségét.

## **Forrásjegyzék**

### **Irodalomjegyzék**

**Berke Gyula:** A kollektív szerződés a magyar munkajogban, Utilitates Bt., Pécs, 2014.

**Hágelmayer Istvánné:** A kollektív szerződés alapkérdései, Akadémiai Kiadó, Budapest 1979.

**Kiss György:** Munkajog, 2., átdolgozott kiadás, Osiris Kiadó, Budapest, 2005.

**Laki Mihály-Nacsa Beáta-Neumann László:** Az új Munka Törvénykönyvének hatása a munkavállalók és a munkáltatók közötti kapcsolatokra - Kutatási zárójelentés

Kiadó: Magyar Tudományos Akadémia Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaság-tudományi Intézet, Budapest, 2013.

In: <http://mek.oszk.hu/11400/11439/11439.pdf> 2015. május 7.

**Munka- és TB jogi alapismeretek** előadás anyag 2012.

**Prugberger Tamás – Nadas György:** Európai és magyar összehasonlító munka-és közszolgálati jog, Wolters Kluwer Kft., Budapest, 2014.

**Rácz Zoltán:** Az új Mt. és a munkajogi átmeneti törvény kollektív munkajogot érintő rendelkezéseiről, Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica et Politica, Tomus XXXI. (2013.)

**Soósné Csikós Szilvia:** Kollektív tárgyalások és megállapodások, Pólay Elemér Alapítvány, Szeged, 2006.

### **Folyóirat**

**Kovács Rita:** A munkavállalók munkahelyi részvétele és a kollektív tárgyalás, Jog-és Politikatudományi Folyóirat V. évfolyam 2011/4. szám

A munkaviszony szabályai: kollektív szerződés, **HVG**, 2015. (37. évf.) Klsz. 2

## **Jogszabály jegyzék**

1989. évi VII. törvény a sztrájkról

1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről

2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről

2012. évi LXXXVI. törvény a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény hatálybalépésével összefüggő átmeneti rendelkezésekről és törvénymódosításokról