



KASZ

DR. TRENYISÁN MÁTÉ PHD

A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS A MAGYAR MUNKAJOGBAN

 **Széchenyi Terv
Plusz** Építsük együtt
Magyarországot!


MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA


Az Európai Unió
társfinanszírozásával

A kollektív szerződés a munkáltató vagy munkáltatói érdekképviselőt és a szakszervezet vagy szakszervezeti szövetség között létrejött szerződés, amely egyrészt a **kollektív szerződést megkötő felek kapcsolatrendszerét**, másrészt pedig a kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkavállalók munkaviszonyának részét képező **jogok és kötelezettségek rendszerét** szabályozza.

Mind a munkavállalói, mind a munkáltatói oldalon állhat több szerződő fél is. Munkáltatónként azonban csak **egy kollektív szerződés** megkötésére van lehetőség.

Az alábbiakban a jogintézmény célját, funkcióját, természetét, a kollektív szerződések megkötésére, módosítására, megszüntetésére vonatkozó szabályokat tekintjük át.

I. A kollektív szerződés célja, funkciója és jelentősége

1.1. A kollektív szerződés intézménye és alapvető funkciója

A kollektív szerződés intézményének kialakulása a 19. század közepére tehető, keletkezése szorosan kapcsolódik az ipari forradalom hatásaihoz. Az ipari forradalom miatt kialakult a munkásosztály és a tőkés társadalmi rétegek közötti társadalmi feszültség. A munkásmozgalmak csak úgy tudtak tartós eredményeket elérni, hogy a munkáltatóval kötött megállapodásaikat írásba foglalták. A kollektív szerződések jogi kötőerejének elismerése fokozatosan történt meg az egyes államokban, kezdetben ezek a szerződések jogellenesek voltak.

A kollektív alkuhoz való jognak két hatalmas jelentősége van. **Egyrészt e jog alapján a munkavállalók kollektív fellépéssel tudnak elérni az egyéni munkaszerződésükhöz képest kedvezőbb munkafeltételeket, másrészt pedig a kedvezőbb feltételekért cserébe a munkáltatók a saját működési igényeikhez igazíthatják a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban Mt.) azon szabályait, melyek engedik az eltérést.**

A kollektív szerződés tehát lehetővé teszi az Mt. által kimunkált keretek közötti **relatív önszabályozást.**

Az **ágazati kollektív szerződés** pedig még ennél is összetettebb előnyökkel bírhat, különösen a versenyfeltételek egységesítésében. Az azonos kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkáltatók a piaci versenyben nem a munkafeltételek csökkentésével, hanem más eszközökkel tudnak előnyt szerezni konkurenseikhez képest. Az ágazati kollektív szerződés célja éppen az, hogy ne a bérezésben legyen a verseny a vállalkozások között. Gyakorlatilag ez az intézmény a munkáltatók közötti foglalkoztatási verseny korlátozását (egyfajta sajátos kartellezést) célozza.

A kollektív alku joga és a kollektív szerződés kötelező erejének jogi elismerése éppolyan fontos eszköze a munkavállalói érdekek védelmének, mint az Mt. kógens - eltérést nem engedő szabályai – mint a munkavállalókat védő garanciák.

A kollektív szerződésben biztosított a munkavállalókra nézve előnyösebb munkafeltételek ellenértéke – a munkáltató által kiharcolt szabályeltéréseket meghaladóan – a tartós **munkabéke**, tehát az, **hogy cserébe a szakszervezetek**

vállalják, hogy a kollektív szerződés hatálya alatt a kollektív szerződés által rendezett kérdéseket érintően tartózkodnak a sztrájtól (békekötelem).

A békekötelem szabályát a sztrájról szóló 1989. évi VII. törvény (a továbbiakban Szt.) is rögzíti: a kollektív szerződésben rögzített megállapodás megváltoztatása érdekében, a kollektív szerződés hatályának ideje alatt folytatott sztrájk jogellenes [Szt. 3. § (1) bek. d) pont].

Ugyanakkor a közelmúlt bírói gyakorlata e körben is nyújtott iránymutatást:

BH2024. 212. A békekötelem indokolatlan, jelentősen kiterjesztő értelmezését jelentené az, ha a kollektív szerződés hatálya alatt nem lehetne olyan kérdésben bérigényt előterjeszteni, amely nem a hatályban lévő kollektív szerződéses megállapodás megváltoztatására, hanem annak időbeli hatályát követően egy jövőbeli időszakra vonatkozna. Ezért a kollektív szerződés időbeli hatálya alatt az abban nem érintett időszakra követelt munkabérrel kapcsolatban meghirdetett sztrájk nem sérti a Sztrájkvt. 3. § (1) bekezdés d) pontját.

Eszerint tehát a kollektív szerződéssel nem érintett időszakra vonatkozó követelés érvényesítése sztrájjal lehetséges (annak ellenére, hogy a munkáltató jelezte tárgyalási és megállapodási szándékát – a jövőre nézve és visszaható hatállyal).

Összegezve, a kollektív szerződés céljai és előnyei az alábbi pontokban ragadhatók meg:

- a) kedvezőbb munkafeltételek biztosítása a munkavállalóknak,
- b) a munkáltató–munkavállaló viszony részletesebb, és elfogadottabb szabályozása,
- c) a munkahelyi béke és kiszámíthatóság fenntartása,
- d) a kollektív érdekvédelem intézményesítése,
- e) a felek autonómiájának érvényesítése az Mt. által rögzített törvényi keretek között.

E célok elérésének jogi kereteit az Mt. sajátos szabályrendszere teremti meg, amelynek egyes szabályaitól kollektív szerződéssel eltérhetnek a felek. Lásd bővebben az 1.4. pontban.

1.2. A kollektív szerződés jogforrástani szerepe és jelentősége

A szakszervezetek egyik legjelentősebb és legerőteljesebb jogosultsága a kollektív alkuhoz való jog, amelyet az Alaptörvény és az Mt. biztosít [Alaptörvény XVII. cikk (2) bek., Mt. 276. §]. Ahogyan már a bevezetésben utaltunk rá a kollektív szerződés az Mt. 13. §-a alapján **munkaviszonyra vonatkozó szabálynak minősül.**

Ezzel a szabállyal a jogalkotó gyakorlatilag a jogszabályokkal azonos „rangra” emelte a kollektív szerződéseket, mint a munkahelyi önszabályozás eszközeit.

Ez egyúttal azt is jelenti, hogy a kollektív szerződés magasabb helyet foglal el a munkajogi jogforrási

hierarchiában, mint a munkaszerződés, vagy éppen a munkáltatói szabályzatok. A munkaszerződés a kollektív szerződéstől csak a munkavállaló javára térhet el, míg a munkáltatói szabályzat rendelkezései nem ütközhetnek vagy kerülhetik meg a kollektív szerződést, ugyanis ezen esetben a vonatkozó szabályok érvénytelenek lesznek.

Ezzel a kollektív szerződés szerepe viszonylag nagy. Munkaviszonyra vonatkozó szabályként érdemben befolyásolhatja a munkavállalók munkaviszonyát, sőt adott esetben a munkáltató intézkedését is jogellenessé teheti.



1.3. A kollektív szerződés részei, jogi jellege

A kollektív szerződésnek hagyományosan két része van. Az egyik a kötelmi rész, a másik pedig a normatív rész.

A kötelmi rész a megállapodást kötő felek közötti kapcsolatrendszer szabályozza, illetve a feleknek a kollektív szerződés megkötésével, teljesítésével, megszüntetésével, jogaik gyakorlásával, kötelezettségeik teljesítésével kapcsolatos magatartását. Hatálya csak a szerződést kötő felekre terjed ki.

A normatív rész ettől eltérően a munkaviszonyból származó vagy ezzel kapcsolatos jogokat vagy kötelezettségeket szabályozza és e rész hatálya nem csak a szerződő felekre, hanem valamennyi foglalkoztatottra is kiterjed. A normatív rész tehát hatással van az egyén munkaviszonyára is.

A két szerkezeti egységből is látható, hogy a kollektív szerződés jogforrástani szempontból egy rendkívül érdekes jogintézmény, **ugyanis egyszerre szerződés és normatív tartalmú szabályrendszer** (egy jogszabályhoz hasonlóan).

A kötelmi rész alapján a kollektív szerződés egyértelműen egy magánjogi jogalanyok között létrejövő kontraktus, hiszen az csak a szerződő felekre nézve bír kötelező erővel. A normatív rész esetében azonban teljesen más a helyzet, hiszen a szerződő feleken kívül, a kollektív szerződést kifejezetten el nem fogadó, alá nem író, sőt adott esetben azt nem is támogató munkavállalókra is kötelező erővel bír. Ez utóbbi funkciót hívjuk a kollektív szerződés **alakító erejének**.

A kollektív szerződés megkötését, módosítását, megszűnését a szerződő felek együttesen kötelesek a Nemzeti Munkaügyi Hivatalnak **bejelenteni** [a kollektív szerződések bejelentésének és nyilvántartásának részletes szabályairól szóló 2/2004. (I. 15.) FMM rendelet alapján]. A bejelentés pusztán deklaratív hatályú, a megállapodást az aláírás keletkezteti, nem a nyilvántartásba vétel.

1.4. A kollektív szerződés szerepének változása az 1992-es Mt.-hez képest

A kollektív szerződés szerepe lényegesen megnőtt az 1992-es Mt.-ben foglaltakhoz képest. Az 1992-es Mt. 13. § (3) bekezdésében volt megtalálható az a szabály, mely szerint a kollektív szerződés csak a munkavállaló javára térhetett el a törvénynek a munkaviszonyra vonatkozó szabályaitól. Ehhez igazodva a kollektív szerződés a munkaviszonyra vonatkozó bármelyik kérdésről rendelkezhetett, de jogszabállyal ellentétes nem lehetett. A törvény munkaviszonyra vonatkozó szabályaitól (1992-es Mt. III. részétől) ugyanis eltérhetett, **de csak a munkavállaló javára.**

A munkavállaló javára való eltéréshez képest két kivétel volt lehetséges: bizonyos szabályoktól egyáltalán nem lehetett eltérni, mások esetén pedig a hátrányos, negatív irányú eltérés is megengedett volt. **Az 1992. évi Mt. esetében tehát a főszabály a relatív diszpozitivitás volt,** ám emellett a törvény kógens és kétoldalúan diszpozitív (a munkavállaló előnyére és hátrányára is eltérést engedő) szabályokat is tartalmazott (1992-es Mt. 13. §). **A gyakorlatban alapvető problémát okozott annak eldöntése, hogy az 1992-es Mt. mely szabályai kógenssek, illetve melyek a diszpozitív szabályok.**

Az 1992-es Mt. alapján tehát a kollektív szerződés célja a törvényi szabályozás részletezése, kiegészítése volt, a munkavállaló hátrányára való szűkkörű eltérés lehetőségének biztosítása mellett. A kezdeti koncepció nem valósult meg a gyakorlatban, mivel jóval kevesebb kollektív szerződés született, mint az kívánatos lett volna.

Ennek okát a szakirodalom több tényezőben látta:

- Egyrészt a kollektív megállapodások csekély jelentőségét látva, a jogalkotó mintegy átvette a kollektív szerződéseknek szánt szerepet és jogi úton rendezett számos olyan részletszabályt, amely sokkal inkább a kollektív alku tárgya lehetett volna (például bérpótlékok rendszere, kiküldetés részletszabályai). Ennek köszönhető, hogy a törvényi túlszabályozás mellett a (kollektív) megállapodások szerepe csekély maradt.
- Másrészt a relatív diszpozitivitás elvére épülő szabályozási rendszer alapján a munkáltatóknak nem állt érdekében kollektív szerződést kötni, hiszen ezzel további kötelezettségeket kellett volna vállalniuk. Emiatt a relatív diszpozitivitás szabálya 1992 óta jelentősen oldódott, és egyre több olyan szabály jelent meg, amely a munkavállaló hátrányára való eltérést is megengedte (például a munkaidő körében az 1992. évi Mt. 2001-es módosításával).

A hatályos Mt. kodifikációja során az egyik alapvető koncepcionális változás az 1992-es Mt.-hez képest éppen a kollektív szerződés jogforrási jellegének az erősítése volt. Az Mt. általános indokolásának 10. pontja az alábbiak szerint foglalja össze a változás indítékait: „A Javaslat kidolgozása során az az álláspont alakult ki, hogy ez a szabályozási szemlélet járulhat hozzá leghatékonyabban a kollektív szerződések megkötésére irányuló kölcsönös érdekelttség kialakításához, valamint a kollektív szerződések terjedéséhez, hatályossági körük, az ún. lefedettség növeléséhez.”

A főszabály a hatályos Mt. óta, tehát 2012 óta a diszpozitivitás lett.

Az Mt. 277. § (2) bekezdése szerint a kollektív szerződés - eltérő rendelkezés hiányában - az Mt. Második, illetőleg Harmadik Részében foglaltaktól bármilyen irányban, azaz a munkavállaló javára és hátrányára is eltérhet.

Az Mt. második és harmadik részének szabályai négy csoportba sorolhatók:

- **kógens rendelkezések:** e szabályoktól nem lehet eltérni semmilyen formában,
- **diszpozitív rendelkezések:** e szabályoktól el lehet térni, mind a munkavállalók előnyére, mind azok hátrányára,
- **klauzikálisan kógens rendelkezések:** e szabályoktól csak a munkavállalók javára lehet eltérni,
- **relatív diszpozitív rendelkezések:** e szabályoktól el lehet térni, mind a munkavállalók javára, mind azok hátrányára, a negatív irányú eltérés azonban csak a törvény által rögzített limitig lehetséges.

A kollektív szerződés eltérési lehetőségeire 2012 óta főszabály szerint a diszpozitivitás irányadó. Az új szabályozás célja a kollektív szerződéskötésre való ösztönzés és ezáltal a kollektív szerződés, mint jogforrás jelentőségének növelése a munkajogi jogforrási rendszerben.

Ez persze nem azt jelenti, hogy mindentől el lehet térni. Az Mt. második és harmadik részében minden egyes fejezet végén az egyes jogintézményekhez, illetve azok csoportjához kapcsolódó „Eltérő megállapodás” című jogszabályhelyek tartalmazzák.

Ezen alfejezetből tudható meg, hogy a fejezet mely szabályai kógensek, klaudikálóan kógensek vagy éppen relatív diszpozitívak. Azon szabályoktól, amelyek pedig e körben nincsenek felsorolva, a kollektív szerződés bármely irányba eltérhet.

Lényeges kivétel, hogy kollektív szerződés az üzemi tanács intézményét, illetve a szakszervezet Mt. által deklarált bizonyos jogait a kollektív szerződés nem érintheti, azoktól nem térhet el [Mt. 273. § (1)–(3) bek.].

II. A kollektív szerződés megkötése, módosítása és megszüntetése

2.1. A kollektív szerződés megkötése

Kollektív szerződés két szinten köthető: helyi vagy ágazati szinten. A helyi kollektív szerződés megkötésére irányadó szabályokat az Mt., az ágazati kollektív szerződés megkötésére irányadó szabályokat az ágazati párbeszéd bizottságról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvény (a továbbiakban ÁPBtv.) rögzíti.

Az ágazati párbeszéd bizottságok tehát nem pusztán a középszintű érdekegyeztetés körében bírnak jelentőséggel, ágazati kollektív szerződés megkötésére is elsősorban e fórumokon van lehetőség. Az ÁPBtv. jelentősége elsősorban az, hogy tisztázódtak az ágazati szintű kollektív szerződések megkötésére vonatkozó előírások és változott a kollektív szerződések hatályának kiterjesztésére irányuló eljárás

szabályozása is. Elvileg ugyan továbbra is mód van ágazati kollektív szerződés kötésére az ÁPB-k keretein kívül – ezt ugyanis az ÁPBtv. nem zárja ki –, erre vonatkozóan viszont továbbra sincs szabályozás.

Az Mt. 277. § (4) bekezdése alapján a szűkebb hatályú kollektív szerződés az általánostól - ennek eltérő rendelkezése hiányában - csak a munkavállaló javára térhet el. **Ha tehát egy adott kérdést ágazati kollektív szerződés rendez, akkor helyi kollektív szerződéssel főszabály szerint csak a munkavállaló javára lehet eltérni.** Hozzá kell tenni, hogy minél több a teljes körű eltérést engedő norma egy ágazati kollektív szerződésben, annál kevésbé érvényesül a munkafeltételek egész ágazatra való egységesítésének funkciója.

Az Mt. kifejezetten rögzíti, hogy a munkáltató egy kollektív szerződést köthet [Mt. 276. § (4) bek.]. Ez azonban nem akadályozza annak, hogy a szerződés mellékleteiben az egyes üzemegységekre, a különböző munkakörökre vagy a munkavállalók egyes csoportjaira nézve speciális rendelkezéseket határozzanak meg. Ráadásul a Legfelsőbb Bíróság szerint a kollektív szerződés szakterületi függeléke a kollektív szerződés többi munkavállalóra vonatkozó szabályaitól eltérő, kedvezőtlenebb szabályt is előírhat. Tehát az ilyen melléklet nem tekinthető szűkebb hatályú kollektív szerződésnek, így arra a kedvezőbb irányú eltérést előíró szabály vonatkoztatható (LB Mfv. II. 11.082/2001/3.).

Az Mt. – az 1992-es Mt.-vel ellentétben – meghatározza, hogy mely módszerrel kell eldönteni azt, hogy egy adott eltérés a munkavállaló javára vagy hátrányára szolgál.

A munkavállaló javára történő eltérést az egymással összefüggő rendelkezések összehasonlításával kell elbírálni [Mt. 43. § és 277. § (5) bek.]. E szabály alapján tehát nincs mód az egyes részletszabályok külön-külön való összehasonlítására és a munkavállalóra kedvezőbb részletszabályok kiválogatása. Az azonos tárgykörű rendelkezések mindegyikét alkalmazni kell, még akkor is, ha azok közül egyesek hátrányosak a munkavállalóra nézve. Kérdéses ugyanakkor, hogy csak az azonos jogintézményre vonatkozó szabályokat kell-e összevetni, vagy a más jogintézményre vonatkozó, kompenzáló jellegű szabályokkal együtt kell vizsgálni őket. Álláspontom szerint az egyes jogintézmények az ún. kompenzáló szabályokkal együtt értelmezendők.

A hatályos szabályozás alapján soha **nem kötelező** a kollektív szerződés megkötése, a feleket csupán **tárgyalási kötelezettség** terheli.



Kollektív szerződést köthet egyrészt a munkáltató, illetve a munkáltatói érdekképviselői szervezet, másrészt egy vagy több szakszervezet [Mt. 277. § (1) és (6) bek.].

A kollektív szerződés formáját tekintve egy szerződéses dokumentum, melyet az Mt. alapján írásba kell foglalni (Mt. 278. §). Az alaki kötöttség megsértésével kötött kollektív szerződés érvénytelen. Emellett akkor is érvénytelen a kollektív szerződés, ha azt nem az arra jogosultak kötötték meg. A helyi kollektív szerződés tekintetében az Mt., az ágazati kollektív szerződés tekintetében az ÁPBtv. rögzíti a szerződéskötés feltételeit.

a) Szerződéskötési képesség helyi szinten

Az 1992-es Mt. és az Mt. is differenciál a jogalanyok között. A munkáltató alanyi jogon köthet kollektív szerződést, míg a munkáltatói érdekképviselő esetében a kollektív szerződés megkötésének feltétele a munkáltatóktól a szerződés megkötésére kapott felhatalmazás. A munkavállalói érdekképviselő oldalán a kollektív szerződéskötési képesség feltételei ennél sokkal szigorúbbak.

Az 1992-es Mt. egy meglehetősen bonyolult meghatározott reprezentativitást követelt meg a szakszervezetektől, amely az üzemi tanácsi választásokon elért eredményekhez kötötte a szerződéskötés jogát [1992. évi Mt. 33. §]. E szabályt két okból érte kritika. Egyrészt azért, mert kizárta a kollektív szerződés megkötésének lehetőségét azon kis- és középvállalkozásoknál, ahol nem működött üzemi tanács. Másrészt pedig azért, mert önmagában az üzemi tanácsi választásokon elért szavazati arány nem adott pontos képet a szakszervezetek alkuerejéről, szervezethezjáról.

A két érdekképviseleti forma összekapcsolását eredményező szabályt a hatályos Mt. már nem tartalmazza, ezzel az Mt. a szakszervezetet az üzemi tanácstól mereven elválasztó érdekképviseleti modellt követ.

Az Mt.-ben a kollektív szerződésnek a munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket meghatározó - normatív - részének megkötésében csak a munkavállalók Mt. által meghatározott százalékanak támogatását élvező szakszervezet vehet részt.

A szakszervezet akkor jogosult kollektív szerződés megkötésére, ha a munkáltatónál munkaviszonyban álló tagjainak száma eléri a munkáltatóval munkaviszonyban álló, illetve munkáltatói érdekképviseleti szervezet által kötött kollektív szerződés esetében a kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkavállalók létszámának tíz százalékát. Ha ezt a kritériumot több szakszervezet is teljesíti, akkor együttesen jogosultak a kollektív szerződés megkötésére (Mt. 276. §).

A 10%-os küszöb viszonylag alacsony, így álláspontunk szerint e korlát semmiképpen sem tekinthető feleslegesnek. Fontos újítás – és a kollektív megállapodások terjedésének növelését célzó jogalkotói szándékkal egybecseng – az Mt. azon szabálya is, miszerint **a kollektív szerződés megkötésére irányuló ajánlat tárgyalása nem utasítható vissza.**

A 10%-os szervezettségi feltétel teljesítésének megállapítása során sok esetben probléma a gyakorlatban, hogy a munkavállalók nem kötelezhetők arra, hogy szakszervezeti

hovatartozásukról nyilatkozzanak [Mt. 271. § (1) bek.].

E követelményre csak ráerősít az Általános Adatvédelmi Rendelet (GDPR) adatvédelmi követelményrendszere.

E nehézség miatt a szakszervezet hitelt érdemlően csak akkor tudja igazolni taglétszámát, ha a tagjai hozzájárulnak, hogy a tagságukra vonatkozó információt a szakszervezet a munkáltatónak átadja.

A gyakorlatban bevett technika, hogy a szakszervezet közjegyző által hitelesített okiratban nyilatkozik a taglétszámáról, így a tagok nevét csak az igazolást kiállító közjegyző ismeri meg. E nyilatkozatok utólagos pótlása azonban egy több ezer fős cégnél betöltött reprezentativitás igazolásánál rendkívül problematikus.

A kollektív alku eredményességét ugyanakkor csökkentheti, hogyamegállapodásmegkötésérejogosulttöbbszakszervezet esetén a hatályos törvény szerint **csak akkor köthető meg** a kollektív szerződés, **ha azzal valamennyi szakszervezet egyetért**. E rendelkezés alapvető problémákat okozhat a kollektív szerződés megkötése során. E szabály révén a kollektív szerződés létrejöttéhez valamennyi szerződéskötési jogosultsággal bíró szakszervezet hozzájárulása szükséges.

E rendelkezés kialakíthat akár egy olyan patthelyzetet is, hogy egy rendkívül magas százalékos szervezettségű szakszervezet sem tud megállapodni a munkáltatóval, mert annak tervezett szövegével – akár egyetlen ponton is – egy 10 százalékos tagságú – szerződéskötési képességet éppen elérő - másik szakszervezet nem ért egyet.

Ebben a helyzetben lényegében olyan vétőjogot biztosít az Mt. a „kisebbségnek”, amely teljes egészében meggátolja a kollektív szerződés létrejöttét, hiszen különalku megkötésére a nagyobb szakszervezet és a munkáltató között nincs mód.

A fenti szabállyal az Mt. kétségtelenül a kollektív szerződés megszületésének nehezítő körülményét hozta létre, ugyanis immáron a kollektív megállapodás megszületését nemcsak a munkáltatói oldal és a szakszervezetek közötti véleménykülönbség hiúsíthatja meg, hanem a szakszervezeti oldalon hiányzó - teljeskörű - konszenzus is.

Egy a fentiekben kifejtett körülmények miatt kialakuló helyzettel nem is számol az Mt., így az ezzel kapcsolatos vita rendezésére sem Mt., sem más jogszabály nem tartalmaz szabályokat, így kijelenthetjük, e vita rendezése a jelenleg hatályos szabályok alapján, jogi úton nem lehetséges. Jelenleg e probléma kezelésére az egyetlen megoldás az, ha a többség valahogyan meggyőzi a kisebbséget, így a kollektív szerződés megszülethet. A meggyőzés melletti másik – kissé etikátlan – technika az, ha a szakszervezetek átcsábítják a saját soraikba a tiltakozó szakszervezet tagjait és így az elfogadás ellen tiltakozó szakszervezet elveszítheti a 10 százalékos támogatottságát, és ezzel a szerződéskötési képességét is.

b) Szerződéskötési képesség az ÁPB-ben

Egy ÁPB-ben – egy ágazatra, al- vagy szakágazatra vonatkozóan – csak egy kollektív szerződés köthető. A szerződéskötési képességhez mind a munkavállalói, mind a munkáltatói oldal esetében szükséges, hogy az

adott érdekképviselőt alapszabálya, illetve legfelsőbb döntéshozó szerve **felhatalmazza** a megállapodás megkötésére. Az ÁPBtv. szerint elsődlegesen az ÁPB-ben részt vevő valamennyi érdekképviselőt együttes szerződéskötését kell megkísérelni. Ha ez nem lehetséges, akkor az ÁPBtv. mellékletében felsorolt objektív szempontok alapján legbefolyásosabb szervezetek kizárhatják a többi résztvevőt az alkuból és maguk is megköthetik a szerződést. A tárgyalásokon azonban az ÁPB azon tagjai is részt vehetnek, akik a szerződés megkötésére nem jogosultak (ÁPBtv. 14. §).

Az ágazati kollektív szerződésre vonatkozó szabályokat az ÁPB tv. rögzíti. Egy ÁPB-ben csak egy kollektív szerződés köthető. A szerződéskötési képességhez mind a munkavállalói, mind a munkáltatói oldal esetében szükséges, hogy az adott érdekképviselőt alapszabálya, illetve legfelsőbb döntéshozó szerve felhatalmazza a megállapodás megkötésére. A részletes jogi szabályozás és az intézményrendszer kiépülése ellenére az eddigi tapasztalatok szerint (2004–2018) az ÁPB-k működése nem segítette elő ágazati szintű kollektív szerződések születését. Több esetben gondot jelent, hogy a munkáltatói oldal szervezetei az ágazatban dolgozó munkavállalóknak csak kis részét foglalkoztatják, ezért értelmetlen lenne – a munkafeltételek egységesítése céljából – kollektív szerződést kötni. Emellett a gazdasági körülmények gyors változása miatt a munkáltatók tartanak az ágazati szintű szerződésektől, mivel nehéz hosszabb távra előre tervezni, tartanak a tartós kötelezettségvállalásoktól.

2.2. A kollektív szerződés hatálya

A kollektív szerződés **szervi hatálya** alatt azt értjük, hogy mely munkáltató tartozik annak hatálya alá. Az Mt. alapján elvileg bármely munkáltató a kollektív szerződés hatálya alá tartozhat. Több munkáltató is köthet egy kollektív szerződést. A kollektív szerződés kiterjesztése nélkül a szerződés arra a munkáltatóra terjed ki, amely a kollektív szerződést megkötötte, vagy amely a szerződés megkötésekor vagy azután tagja volt/lett annak a munkáltatói érdekképviselői szervnek, amely a kollektív szerződést megkötötte (Mt. 276. §).

A Legfelsőbb Bíróság gyakorlata alapján az individuális munkajog alanyai a köztük létrejövő munkaszerződésben akkor is kiköthetik valamely kollektív szerződés alkalmazását, ha a munkáltatóra egyébként nem terjed ki a kollektív szerződés hatálya (LB Mfv. II. 10.137/2001/5.). Ez azért rendkívül érdekes eset, mert ekkor a felek egy más munkáltatónál hatályos kollektív szerződés szabályainak alkalmazását kötik ki.

A szervi hatály szabályozásának speciális esete a **kiterjesztés**. Az 1992-es Mt. a megalkotása óta szabályozta a kiterjesztésre irányuló eljárást [1992. évi Mt. 34–35. §]. E szabályokat 2009. augusztus 20-tól az ÁPBtv. váltotta fel (ÁBPtv. 17–18. §).

A kollektív szerződés hatályának kiterjesztése egy közigazgatási aktus, mellyel egy ágazati vagy éppen helyi kollektív szerződés az adott ágazat egészében alkalmazandóvá válik. Lényege az, hogy egy már megkötött

kollektív szerződés rendelkezései érvényessé válnak minden munkáltatóra, amely az adott ágazatban fejti ki főtevékenységét, függetlenül attól, hogy tagja-e az adott kollektív szerződést kötő munkáltatói érdekképviseleti szervezetnek. A kiterjesztett szerződést azokra a munkáltatókra is alkalmazni kell, akik utóbb csatlakoznak az adott ágazathoz. Az ÁPBtv. az alábbiak szerint rendelkezik: „Az ÁPB-ben megkötött kollektív szerződésnek a munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket, ezek gyakorlásának, illetve teljesítésének módját, az ezzel kapcsolatos eljárás rendjét érintő szabályainak hatályát az ÁPB két oldala képviselői együttes kérelmének megfelelően, **a miniszter** a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanácsról szóló 2011. évi XCIII. törvény szerinti országos munkáltatói és munkavállalói érdekképviseletek, illetve érdekképviseleti szövetségek képviselői, valamint az illetékes ágazati miniszter véleményének kikérése után, **az ágazatba főtevékenység alapján besorolt munkáltatókra kiterjesztheti. Ha a kollektív szerződést nem az ÁPB-ben kötötték, a kiterjesztésre – a szerződést kötő szervezetek együttes kérelme esetén – e törvény szabályainak megfelelő alkalmazásával kerülhet sor [ÁPBtv. 17. § (1) bek.].**



A helyi kollektív szerződések esetén a kiterjesztés feltétele, hogy a kollektív szerződés aláíró munkáltatói érdekképviseltekben tag munkáltatók együttesen az ágazatban munkaviszonyban állók többségét foglalkoztassák, valamint – amennyiben a kollektív szerződést nem az ÁPB-ben kötötték – a szerződő ágazati szakszervezetek között legyen legalább egy, az ÁPBtv. 12. § (2) bekezdés a) pontja szerint reprezentatívnek minősülő érdekképviselő.

A kiterjesztés célja az, hogy az adott ágazat legjelentősebb szociális partnerei által kötött kollektív megállapodásban foglalt munkafeltételeket az egész ágazatban kötelezővé tegyék, ezáltal kiegyenlítsék a versenyfeltételeket. A kiterjesztett hatályú kollektív szerződés azokra a munkáltatókra is vonatkozik, akik később kezdik meg tevékenységüket az adott ágazatban.

A kiterjesztésnek két fontos korlátja van:

- 1) Az ÁPB-ben kötött kollektív szerződés hatályának kiterjesztése csak a kollektív szerződés normatív részére vonatkozhat. A felek kapcsolatrendszerét szabályozó kötelmi rész kiterjesztésére nem kerülhet sor. A munkáltató és a szakszervezet egymás közötti viszonyát szabályozó kérdésekről ezért helyi szinten kell megállapodni.
- 2) Csak a kollektív szerződés normatív része egészének hatálya terjeszthető ki, nem lehet csupán egyes részek kiterjesztését kérni.

A kollektív szerződés kiterjesztésére csak kérelemre kerülhet sor. A kiterjesztési kérelem elbírálásának részleteit a törvény

végrehajtási rendelete [Az ágazati párbeszéd bizottságokról, valamint a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvény végrehajtásáról szóló 22/2009. (IX. 30.) SZMM rendelet] határozza meg. Az eljárásban a kérelmet jogi, reprezentativitási és célszerűségi szempontból kell megvizsgálni.

A kiterjesztés hatályát veszti, ha a bíróság jogszabálysértés miatt a kiterjesztésre vonatkozó határozatot hatályon kívül helyezi, illetve a miniszter a kiterjesztést határozatával visszavonja. Erre akkor kerülhet sor, ha a kiterjesztett hatályú kollektív szerződés megszűnik vagy a kiterjesztés fenti feltételei nem állnak fenn. A visszavonás hatálybalépésére legkorábban az utolsó módosításra vonatkozó kiterjesztéstől számított egy év elteltével kerülhet sor.

Mivel a kiterjesztett hatályú kollektív szerződést a megalkotásában aláíró félként részt nem vevő munkáltatóknak is alkalmazniuk kell, a kiterjesztéssel kapcsolatos, valamint a kiterjesztés visszavonásáról szóló határozatot, továbbá a kiterjesztett hatályú kollektív szerződés szövegét a Magyar Közlönyben közzé kell tenni. A határozat a közzététel napjától számított 30 nap elteltével lép hatályba.

A kollektív szerződés személyi hatálya eltér a normatív rész és a kötelmi rész tekintetében. A kötelmi rész hatálya kizárólag a szerződést kötő felekre terjed ki. A normatív rendelkezések hatálya viszont a munkáltatóval munkaviszonyban álló valamennyi munkavállalóra alkalmazandó, tehát nem csak azokra, akik tagjai a megállapodást megkötő szakszervezetnek [Mt. 279. § (2)–(3) bek.]. A kollektív munkajogi szakirodalom ezt a körülményt nevezi kiterjesztő hatálynak.

A kollektív szerződés köthető határozott vagy határozatlan időre is. Az Mt. az **időbeli hatály** körében semmilyen megszorító rendelkezést nem tartalmaz. A kollektív szerződés a kihirdetéssel lép hatályba [Mt. 279. § (5) bek.]. E szabály kógens, ettől eltérni nem lehet.

Az időbeli hatály kérdésénél szokás említeni az ún. utóhatály problémáját. Lényege, hogy a kollektív szerződést kötő felek megállapodhatnak abban, hogy a kollektív szerződést annak megszűnése esetén is mindaddig alkalmazni kell, amíg a hatálya alá tartozó jogviszonyokra újabb kollektív szerződés hatályba nem lép.

Ezzel kapcsolatban kiemelendő, hogy a magyar kollektív szerződéses gyakorlat ezt a kérdést nem veti fel, valójában a tételes jog sem ismeri (Kúria Mfv.II.10.123/2024/5.).

2.3. A kollektív szerződés módosítása

A kollektív szerződés egyértelműen mutat bizonyos hasonlóságokat a jogszabályokkal. A normatív rész például a jogi normához hasonló módon működik azáltal, hogy befolyásolja a hatálya alá tartozó egyéni munkaviszonyok tartalmát is. A kollektív szerződést azonban megkülönbözteti a jogszabályoktól az, hogy nem állami szervek alkotják, hanem magánjogi jogalanyok megállapodásaként jön létre. Fontos eltérés az is, hogy a jogszabályok a közérdek érvényesülésének elősegítése érdekében szabályoznak, míg a kollektív szerződések mindig a szerződő felek magánérdekét tükrözik. Emellett természetesen a kollektív szerződés eltér a jogszabályoktól az érvényesség, valamint a szabályozó funkció eredete tekintetében is.

A kollektív szerződés módosítására vonatkozó szabályozással kapcsolatos problematika alapvetően abból fakad, hogy az Mt. szerződésnek tekinti a kollektív szerződést, így nem ad megfelelő választ arra az esetre, ha a kollektív szerződés megkötését követően a szakszervezetek közötti erőviszonyok megváltoznak, és esetleg olyan szakszervezet éri el a munkavállalói kör jelentős részének támogatását, amely a kollektív szerződés megkötésekor még nem bírt szerződéskötési jogosultsággal sem.

Ebben az esetben tehát a szerződéskötéskor fennálló körülmények utóbb bekövetkező lényeges megváltozására kerül sor, csakhogy a kollektív szerződések szabályozása tekintetében nincs a polgári jogból jól ismert „*clausula rebus sic stantibus*”-hoz hasonló megoldási eszköz. Ez a latin regula lényegében azt jelenti, hogy lényeges körülményváltozás esetén a szerződés módosítható.

A közelmúltban ezen a területen komoly változások következtek be. Ezeket kronológiai sorrendben mutatom be.

- Az Mt. eredeti szabálya akként rendelkezett, hogy **ha egy szakszervezet a 10 százalékos szervezettséget már a kollektív szerződés megkötését követően szerzi meg, úgy jogosult a kollektív szerződés módosítását kezdeményezni és a módosítással kapcsolatos tárgyaláson – tanácskozási joggal – részt venni (Mt. 276. § eredeti szövegezése)**. A már fennálló kollektív szerződést azonban nem mondhatja fel és abban aláíró félként sem szerepelhet. Erre csak új megállapodás megkötésével lesz joga, tehát csak akkor, ha a Felek „beveszik” a szerződésbe.
- Ezt követően született meg az **Alkotmánybíróság 22/2023. (X. 4.) AB határozata** kimondta, hogy

a Mt. 276. § (8) bekezdésének „tanácskozási joggal” szövegrésze alaptörvény-ellenes, ezért megsemmisítette. **A döntés értelme az, hogy a később reprezentatívvá váló szakszervezet teljes jogú félként jogosult részt venni a kollektív szerződés módosításában, nem csak tanácskozási joggal.**

- A Kúria közelmúltbeli döntései nyomán azonban kijelenthető, hogy az Alkotmánybírósági határozatból nem következik az, hogy az utólag reprezentatívvá váló szakszervezet automatikusan a kollektív szerződésben szerződő félle válik. Több Kúriai döntés is rámutat arra, hogy a kollektív szerződés szerződéses jellege az Alkotmánybírósági határozattól függetlenül változatlanul fennáll, így a normaszöveg megsemmisítése annyit jelent, hogy az utólag reprezentatív szakszervezet nélkül a jövőben nem lehet semmilyen kollektív szerződésnek minősülő megállapodást megkötni, ilyen megállapodás megkötéséig, azonban a szakszervezetet a fél jogai nem illetik meg (Kúria Mfv.V.10.106/2024/5.).



2.4. A kollektív szerződés megszűnése, megszüntetése

Az Mt. szabályozza a kollektív szerződés megszűnésének és megszüntetésének eseteit. A megszűnés a felek akaratától független, míg a megszüntetés a felek vagy valamelyik fél kifejezett akaratára alapján következik be.

Megszűnik a kollektív szerződés, ha:

- 1) annak időbeli hatálya lejár,
- 2) a szerződést megkötő valamennyi szakszervezet jogutód nélkül megszűnik, vagy elveszti az Mt. által elvárt reprezentativitását,
- 3) a szerződést kötő valamennyi munkáltató jogutód nélkül megszűnik (Mt. 281. §).

Ha a szerződő partnerek egyik oldala nem üresedik ki teljesen, tehát marad olyan szakszervezet, illetve munkáltató, amely szerződő fél volt, akkor a kollektív szerződés csak részlegesen lesz hatálytalan. **Ha a munkáltató személyében jogutódlással következik be változás, akkor az átvevő munkáltató az átvétel időpontjában a munkaviszonyra kiterjedő hatályú kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételeket az átvétel időpontját követő egy évig köteles fenntartani. Kivéve, ha a kollektív szerződés hatálya az átvétel időpontját követő egy évnél korábbi időpontban megszűnik, vagy a munkaviszonyra az átvételt követő időpontban kollektív szerződés hatálya terjed ki [Mt. 282. § (1)-(2) bek.].** Az átadó munkáltatónál érvényben lévő kollektív szerződés egyébként akkor is fennmarad, ha az átvevőnél nem működik szakszervezet, azaz nincs szerződési partner.

Speciális az az eset, ha a felek a határozott idejű kollektív szerződés hatályát kitolják a következő szerződés megkötéséig. Ilyen szerződéses kikötés esetén nem következik be a kollektív szerződés megszűnése az új szerződés megkötéséig. Ezt nevezzük a kollektív szerződés **utóhatályának**. Ennek jogi megengedhetősége vitatott. E kérdést illetően lásd bővebben 2.2. pont.

A felek akaratlagosan megszüntethetik a kollektív szerződést **közös megegyezéssel** vagy **felmondással**. A kollektív szerződés **három hónapos felmondási idővel** felmondható. Több szakszervezet által kötött kollektív szerződést bármelyik szakszervezet jogosult felmondani.

A felmondási jog a kollektív szerződés megkötésétől számított hat hónapon belül nem gyakorolható. A határozott időre kötött kollektív szerződés a határozott idő lejártával megszűnik [Mt. 280. § (1)-(3) bek.].

A felmondási jog korlátozására vonatkozó szabálytól a felek a kollektív szerződésben eltérhetnek. A felmondási idő és a határozott idő lejártához kötődő megszűnés szabálya kógens. A bírói gyakorlat szerint a kollektív szerződés módosításával a hat hónapos felmondási tilalom nem kezdődik el újra (BH1998. 148.).

2.5. A kollektív szerződés a köztulajdonban álló munkáltatóknál

A magyar munkajogi szabályozás 1992-ben kialakult rendszere elkülönült szabályokat hozott létre a magánszférára (versenyszférára) és a közszférára (a közszolgálati

jogviszonyok formájában) vonatkozóan. A **köztulajdonban álló**, ám magánjogi jogállású **munkáltató** alanyok, illetve az általuk létesített munkaviszonyok ebben a rendszerben a versenyszféra körébe tartoztak, tehát az Mt. hatálya alá kerültek és kezdetben rájuk is a magánmunkajog általános szabályai voltak irányadók. E megoldás révén az 1992-es Mt. a szektorsemlegesség logikáján épült fel.

A fenti szabályok a feleknek széles körű szerződési szabadságot biztosítottak. A felek szerződésai és nagyfokú magánautonómiájuk azonban gyakran olyan munkafeltételek kialakulásához vezettek, amelyek nem biztosították a köztulajdonban lévő vagyonnal való hatékony gazdálkodást, a közfunkciók teljesítését, a közösségi célokhoz kapcsolódó nyilvánosságot, sőt több esetben közfelháborodást kiváltó megoldásokat eredményeztek. A joggyakorlat számos visszaélésszerű (rendeltetésellenes) megállapodásra rámutatott ezzel összefüggésben. E jelenségek nyomán a kilencvenes évek közepétől e munkáltatói körre vonatkozóan különös szabályok jelentek meg rendeleti és törvényi szabályozási szinten egyaránt. E szabályok jellegzetessége az volt, hogy a munkaviszonyra vonatkozó kógens szabályokat tartalmaztak, korlátozták a felek szerződéses szabadságát (és a kollektív szerződéses megállapodások lehetőségét is).

Az Mt. megalkotásakor célként merült fel, hogy a köztulajdonban álló vállalatokra vonatkozó szabályozásból az Mt. kiemelve az azok által létesített munkaviszonyokra vonatkozó szabályokat, és azokat egységesen az Mt.-ben rendezze, mégpedig a munkaviszonynak az általánostól eltérő formái – atipikus munkaviszonyok – körében.

A köztulajdonban álló munkáltatókra irányadó speciális – az Mt.-ben és külön törvényben rögzített – szabályok áttörik a régi Mt. szektorsemleges megközelítését. A köztulajdonban álló munkáltatók vegyes jellegűek, hisz bár formálisan a magánszféra munkáltatói közé tartoznak, a rájuk irányadó szabályok tartalmilag inkább kógens és közjogias jellegűek.

Az Mt. 205. §-a korlátozza a kollektív szerződéssel való eltérés lehetőségét a felmondási idő egyes szabályai és a végkielégítés, valamint a munkaidőbe beleszámító időtartamok meghatározása tekintetében. Emellett az Mt. XIX-XXI. fejezeteiben (munkaügyi kapcsolatok joga általános rész, az üzemi tanács és a szakszervezetre irányadó szabályok) foglalt rendelkezésektől kollektív szerződéssel eltérni nem lehet.

Az a jogirodalomban is vitatott, hogy e kikötések azt is kizárják-e, hogy a szakszervezetek az Mt. által nem szabályozott többletjogokat harcoljanak ki kollektív alku révén. Álláspontom szerint ez önmagában nem sérti az Mt. 205-206. §-ait.

III. Üzemi megállapodás és a kollektív szerződés elhatárolása

Az Mt. 13. §-a alapján munkaviszonyra vonatkozó szabály az **üzemi megállapodás**. Az üzemi megállapodás – a kollektív szerződéshez hasonlóan – két részből állhat: kötelmi részből és normatív részből.

A kötelmi rész az üzemi tanács és a munkáltató kapcsolatrendszerére és a megállapodás létesítésére, módosítására megszüntetésére vonatkozó szabályokat tartalmazza, míg a normatív rész a munkavállalók munkaviszonnyal kapcsolatos jogait és kötelezettségeit szabályozhatja. Ez bárminemű korlátozás nélkül lehetséges.

Normatív része nem szükségképpen van az üzemi megállapodásnak, ugyanis ennek előfeltétele, hogy a munkáltató ne tartozzon általa kötött kollektív szerződés hatálya alá, és a munkáltatónál kollektív szerződés kötésére jogosult szakszervezet se legyen. **Ha e feltételek utóbb megszűnnek, akkor a normatív rész hatályát veszti.**

Akkor is hatályát veszti az üzemi megállapodás normatív része, ha az üzemi tanács megszűnik – ide nem értve a munkáltató jogutód nélkül megszűnését, a választás eredményének bíróság általi megsemmisítését és a törvényben meghatározott egyéb megszűnési esetet. Ezekben az esetekben azonban az üzemi megállapodás szabályait hat hónapig még alkalmazni kell [Mt. 268. § (1)–(3) bekezdés.].

Fontos eltérés az esetleges normatív rész tartalmával kapcsolatban a kollektív szerződéshez képest az, hogy az üzemi megállapodás **nem térhet el a munkabérről kapcsolatos fejezet szabályaitól.**

Az esszenciális különbségek tehát az alábbiak szerint ragadhatók meg:

- Az első fontos különbség, hogy az üzemi megállapodást az üzemi tanács kötheti meg a

munkáltatóval, így arra effektíve a szakszervezetnek nincs ráhatása. Ez azért releváns, mert az üzemi tanács, mint kooperatív érdekképviselői szerv a megállapodás tartalmának kialakítása során korántsem bír olyan érdekérvényesítési jogkörökkel, mint a szakszervezet.

- A második fontos különbség tehát az, hogy főszabály szerint az üzemi megállapodás a munkavállalókra nézve kötelező jogi normákat nem tartalmazhat, az üzemi megállapodásnak normatív része csak kivételesen lehet.
- A harmadik fontos különbség pedig az, hogy még, ha lehetne is normatív része az üzemi megállapodásnak, az akkor sem tartalmazhat a munka díjazásával kapcsolatban eltérő rendelkezéseket, így a munkavállalók egyik legfőbb ösztönzője, az anyagi ösztönző a szabályozási keretből törvény erejénél fogva eleve kizárt. Így a szakszervezethez képest eleve gyengébb érdekérvényesítési képességgel bíró üzemi tanács, a munkáltató javára való eltérésekért anyagi ellentételezésről jogszerűen akkor sem állapodhatna meg, ha egyébként abban a munkáltató partner lenne.

A fentiekre tekintettel a munkavállalói jogok és kötelezettségek szabályozására vitán felül a kollektív szerződés a legalkalmasabb jogintézmény.

IV. A munkáltatók és a munkavállalói érdekképviselők kollektív alkuval kapcsolatos legfőbb ösztönzői gyakorlatában

Természetesen lehetetlen-tételezen összegyűjteni és kifejtteni, hogy mely tényezők, mely jogintézmények jelenthetnek ösztönzést a szociális partnereknek egy kollektív szerződés, vagy éppen reprezentatív szakszervezet hiányában egy normatív tartalmú üzemi megállapodás megkötéséhez.

A munkaügyi gyakorlat ismeretében azonban megkísérlem áttekinteni, hogy melyek azok a jogintézmények, amelyek Mt.-től eltérő vagy éppen a kollektív szerződésben való szabályozása általában érdekeltté teszi a vállalatokat és a szakszervezeteket a kollektív szerződés megkötésében.

A munkáltató kapcsán a rugalmas munkaszervezés és döntéshozatal jogintézményei és a fegyelmezési jog lehetősége bír általában ösztönző erővel, míg a munkavállalói érdekképviselők körében a jobb munkakörülmények és az anyagi ösztönzők állnak a fókuszban.

4.1. A munkáltatók leggyakoribb ösztönzői a kollektív alku során

A kollektív alku kölcsönösen hasznos megállapodást hozhat a munkavállalói és a munkáltatói oldalnak, hiszen lehetséges a foglalkoztatási szabályoknak az Mt. főszabályától eltérő meghatározása. A foglalkoztatás legfőbb kihívásai általában a munkaerőhiány és a fluktuáció, mely munkaszervezési

nehézségekre egyértelműen megoldást jelenthetnek a rugalmas foglalkoztatástelősegítő munkajogi jogintézmények, illetve azok kollektív alku révén való szabályozása.

Vállalati oldalról a rugalmas foglalkoztatás növelheti a gazdasági alkalmazkodóképességet és ezáltal a versenyképességet is. Másrészt több olyan csoport is van a munkaerőpiacon, amely valamilyen oknál fogva nem tud, vagy nem akar hagyományos foglalkoztatási formában elhelyezkedni kisgyermek nevelése, idős hozzátartozó gondozása, vagy oktatásban való részvétel miatt. E potenciál kihasználása érdekében egyre hangsúlyosabb kérdés a cégeknél a vállalati munkaszervezési kultúra javítása, a rugalmas munkaszervezési formák elterjesztése, valamint a munka és a magánélet összehangolása.

Ennek legitim és a munkavállalók által is könnyebben elfogadható módja az egyes munkajogi jogintézmények kollektív szerződéses úton való – az Mt.-től eltérő vagy éppen azt kiegészítő – szabályozása. Magyarországon a rugalmas foglalkoztatást számos munkajogi jogintézmény képes előmozdítani, ezek közül a jelentősebbek:

- egyenlőtlen munkaidő-beosztás (munkaidőkeret, elszámolási időszak),
- munkaidő-beosztástól való eltérés egyoldalú munkáltatói döntéssel,
- atipikus munkaviszonyok (pl. egyszerűsített foglalkoztatás, részmunkaidős foglalkoztatás, behívás alapján történő munkavégzés, távmunka, home office, munkaerő-kölcsönzés stb.),
- munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás időtartama.

a) Munkaidőkeret és elszámolási időszak

Az egyenlőtlen munkaidő-beosztást lehetővé tevő intézményeknél például a legnagyobb mozgásteret biztosító időtartamok alkalmazása kollektív szerződéshez kötött. Kiemelkedő jelentőséggel bír a munkaidőkeret, valamint az elszámolási időszak. Ezen intézmények a munkáltatónak nagyobb szabadságot adnak a munkaidő beosztására. Minél hosszabb a munkaidőkeret vagy az elszámolási időszak, annál nagyobb a munkáltató mozgástere.

A munkaidőkeret többheti, havi, többhavi vagy éves keretben is megállapítható. A munkáltató egyoldalúan legfeljebb 6 havi, illetve 26 heti munkaidőkeret alkalmazásáról dönthet [Mt. 94. § (2) bek.]. **Az ennél hosszabb, legfeljebb 36 havi munkaidőkeret vagy elszámolási időszak bevezetésére csak kollektív szerződés útján van mód,** e körben tehát felmerül a kollektív alku szerepe [Mt. 94. § (3)-(4) bek. és Mt. 98. § (2) bek.].

Ez ugyanakkor nem csak munkáltatói ösztönző tud lenni. E rendelkezés arra is jó, hogy azokban az időszakokban, ahol a megrendelések csökkennek, ne kelljen a dolgozókat elbocsátani, hanem a hosszabb szabad munkamentes időszak alkalmazásával állományba tartsák őket és egy későbbi, gazdaságilag termékenyebb időszakban e munkamentes időszakot ledolgoztassák. Ez vonzóvá teszi ezt a jogintézményt a munkáltatók számára, ugyanakkor javítja a szakszervezetek alkupozícióját is, hiszen a nagyfokú rugalmasság engedélyezéséért jelentős anyagi kompenzáció harcolható ki.

Sok esetben kötnék szakszervezetek ilyen klauzulákat határozott időre, hogy áthidaljanak nehezebb időszakokat. De arra is van példa, hogy akként engedik meg a szakszervezetek az időtartamok növelését, hogy egyúttal a mínuszórák és pluszórák mértékét limitálják, ezáltal korlátok közé szorítva a hosszabb időtartamból eredő munkáltatói döntéshozatal rugalmasságát.

b) Munkaidő-beosztás munkáltatói módosítása

Gyakran felmerülő szabályozási igény a munkaidő-beosztás közlésére és módosítására vonatkozó szabályoktól való eltérés is. Mivel az Mt. alapján a 96 órán belül történő munkaidő-beosztás módosítás rendkívüli munkaidőt eredményez, így a munkáltatók előszeretettel kérik ennek – az Mt. alapján legfeljebb 48 órára való – csökkentését, amellyel a rugalmas munkaszervezés terén komoly versenyelőnyre tehetnek szert más vállalatokhoz képest [Mt. 97. § (5) bek. és Mt. 135. § (7) bek.].

c) Munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás időtartamának növelése

Sok esetben kezdeményezik a munkáltató a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás időtartamának növelését is. Az Mt. alapján a kiküldetés, kirendelés és átirányítás összesített időtartama nem haladhatja meg egy naptári évben a 44 beosztás szerinti munkanapot vagy 352 munkaórát. Az Mt. ettől a szabálytól azonban korlátlan eltérést enged, így a munkáltatók gyakorta kérik az eltérést a munkavállalók hátrányára [Mt. 53. §]

d) Próbaidő mértékének növelése

Az Mt. alapján a próbaidő mértéke legfeljebb 3 hónap lehet, amely azonban kollektív szerződés felhatalmazása esetén akár 6 hónapig emelhető a munkaszerződésben [Mt. 45. § (5) bek. és Mt. 50. § (4) bek.].

e) Atipikus munkaviszonyok szabályozása

Az atipikus foglalkoztatási formák szabályozása pedig meglehetősen szűkszavú, így az Mt. szabályainak kiegészítése sok esetben felmerülhet.

f) A szabadság kiadásával kapcsolatos szabályok

A munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén a szabadság egynegyedét legkésőbb az esedékességet követő év március 31-ig adhatja ki. Ez azonban csak kollektív szerződés felhatalmazása esetén alkalmazható rendelkezés [Mt. 123. § (5) bek.].

g) A munkavállalói kárfelelősséggel kapcsolatos szabályok

Kollektív szerződés rendelkezése alapján, gondatlan károkozás esetén a kártérítés mértéke legfeljebb a munkavállaló nyolchavi távolléti díjának összegében is meghatározható [Mt. 179. § (3) bek. és Mt. 191. § (2) bek.]. E szabály alapján a munkavállaló enyhén gondatlan károkozásának esetére irányadó 4 havi távolléti díjban rögzített limit emelhető.

h) A rendkívüli munkaidő mértéke

Kollektív szerződés rendelkezése alapján legfeljebb évi háromszáz óra rendkívüli munkaidő rendelhető el [Mt. 109. § (1) bek. és Mt. 135. § (3) bek.]. Bár ennek az eltérési lehetőségnek kétségtelenül nem tett jót, hogy az Mt.-ben immáron a munkavállalóval is köthető a rendkívüli munkaidő időtartamát – legfeljebb 400 órára – emelő egyéni megállapodás.

i) Hátrányos jogkövetkezmény

A munkáltatók számára nagy jelentőséggel bír a munkafegyelem fenntartása is. Az Mt. kimondja, hogy a munkaviszonyból származó kötelezettség vétkes megszegése esetére kollektív szerződés vagy – ha a munkáltató vagy a munkavállaló nem áll kollektív szerződés hatálya alatt – munkaszerződés a kötelezettségszegés súlyával arányos hátrányos jogkövetkezményeket állapíthat meg [Mt. 56. § (1) bek.].



A jogalkotó azzal könnyítette a hátrányos jogkövetkezmény alkalmazását, hogy nem ír elő eljárási szabályokat, miközben korábban kötelező volt ezek rögzítése a kollektív szerződésben. A jogalkotó ezt azzal indokolta, hogy az ennél súlyosabb jogkövetkezményt jelentő azonnali hatályú felmondás esetében sincs kvázi fegyelmi eljárás (bizottság felállítása, vizsgálati szabályok stb.).

A fegyelmi szankciók jellegét tekintve szintén nagyfokú a felek mérlegelési köre. Az Mt. pusztán azt határozza meg, hogy milyen nem lehet a fegyelmi szankció, így az egyes büntetési nemek gyakorlatilag a felekre vannak bízva. Hátrányos jogkövetkezményként csak olyan, a munkaviszonnyal összefüggő, annak feltételeit határozott időre módosító hátrány állapítható meg, amely a munkavállaló személyiségi jogát és emberi méltóságát nem sérti. A vagyoni hátrányt megállapító jogkövetkezmény összességében nem haladhatja meg a munkavállaló – a jogkövetkezmény megállapításakor irányadó – egyhavi alapbére összegét [Mt. 56. § (2) bek.].

Ha a hátrányos jogkövetkezmény intézményét a kollektív szerződés nem rögzíti úgy, hogy egyébként kollektív szerződés van hatályban az adott munkáltatónál, akkor e jogintézménnyel a munkáltató nem élhet, ezáltal a fegyelmezési jogköre az írásbeli figyelmeztetés eszközére szűkül.

4.2. A szakszervezetek leggyakoribb ösztönzői a kollektív alku során

A munkavállalók célja természetesen az, hogy minél kedvezőbb munkafeltételek mellett, minél magasabb munkabért, illetve béren kívüli juttatásokat kapjanak. Ez a logika hatja át a legtöbb tárgyalási folyamatot. A saját tapasztalataim szerint a leggyakoribb ösztönzők az alábbiak.

a) A bérezés és béren kívüli juttatások

A szakszervezetek sok esetben hajlandók engedni a munkáltatói kéréseknek, ha a bérezés megfelelően alakul. E kompromisszumra pedig egyre inkább hajlandóak a munkáltatók is, akiknek a legfontosabb a teljesítmény és a kapacitások maximális kihasználása. E szempontrendszer különösen a külföldi tulajdonú, anyavállalat-leányvállalat kontextusban működő cégeknél figyelhető meg.

Számos kollektív szerződésben a felek kifejezetten rögzítették a megállapodásban, hogy egymással meghatározott időközönként bértárgyalásokat fognak folytatni az elégedettség, a munkabéke és a hatékonyság hosszú távú biztosítása érdekében.

A béren kívüli juttatások is egyre fontosabbak. Egyre több vállalat ismerte fel a cafetéria-rendszerben rejlő lehetőségeket. **A legtöbb cég még mindig egyoldalú kötelezettségvállalásként szabályozza a cafetériát, azonban a munkavállalói érdekképviseltek szempontjából előnyösebb a kérdés kollektív szerződés útján való rendezése, mivel ebben az esetben a visszavonás vagy módosítás kétoldalú döntésen alapszik.**

b) A munkaszervezés kiszámíthatósága

Bár a munkaszervezés rugalmasságát biztosító intézményeket gyakran elfogadják a szakszervezetek, azonban a munkaszervezésben kiszámíthatóságot, előreláthatóságot várnak a dolgozók.

A munkavállalói oldalnak elsősorban nem az egyenlőtlen munkaidő-beosztással van problémája, hanem az előre kalkulálhatatlan, kiszámíthatatlan behívásokkal és túlmunkával.

A szakszervezetek számos esetben igyekeznek a kollektív szerződésben azt elfogadtatni, hogy a munkaidő-beosztás és a munkavégzésre behívás ne történhessen egyik napról a másikra, vagy ha az mégis elengedhetetlen, akkor az ennek ellenértékéért járó bérpótlék legyen kiemelten magas összegű.

E szempont a dolgozók magánélete, kiegyensúlyozottsága, munkakedve, a munkaidő és pihenőidő megfelelő arányának megtalálása szempontjából rendkívül fontos.

Van hatályban olyan kollektív szerződés is, ahol például a szakszervezetnek egyetértési joga volt a munkarendeket érintő változtatásokat illetően. Emellett több kollektív szerződésben vannak olyan rendelkezések, amelyek az Mt.-hez képest előnyösebben fix hétvégéket rögzítenek heti pihenőnapokként.

c) A munkáltató és a szakszervezet közötti együttműködési rend

Fontos a munkavállalói érdekképviseltek számára a kollektív szerződés a munkáltató és a munkavállalói érdekképviseltek közötti együttműködés rendjének meghatározása is.

A szakszervezetek számára releváns, hogy a felek kapcsolatrendszerének deklarálása mellett, a munkáltató mely kérdésekbe, milyen erősségű jogokkal vonja be a szakszervezetet a döntéshozatali mechanizmusba.

Ez annak tükrében indokolt elsősorban, hogy az Mt. elsősorban az üzemi tanácsnak biztosítja a döntésrészvételi jogokat, az üzemi tanácsok azonban sok esetben nem bírnak a kellő súllyal a munkavállalói érdekek képviselője során.

d) Sétáló idő, nyugdíj előtti gondoskodás

A nyugdíjba vonulás előtti időszakra vonatkozó klauzulák gyakoriak. Ezek lényege abban fogható meg, hogy a munkáltató általában azt vállalja, hogy a nyugdíj előtti néhány hónapban a munkavállalót az érdemei és lojalitása elismeréseként teljesen vagy részben mentesíti a munkavégzési kötelezettsége alól és igazolt, fizetett távollét jogcímén biztosítja a fokozatos átmenetet az aktív munkaerőpiacról a nyugdíjba.

Ennek az alapgondolatnak számos eltérő megvalósítási formája kerül a kollektív szerződésbe. Olyan eset is előfordul, ahol a munkaviszony hossza tükrében egyébként járó felmondási időre járó távolléti díj kerül arányosan

elosztásra, de olyan megoldás is létezik, ahol egyfajta kvázi „végkielégítésként” a munkáltató jelentős összeget tesz hozzá a havi javadalmazáshoz, azon pénzkeretet elosztva, mintha a munkavállaló munkaviszony olyan okból szűnne meg, amely esetében végkielégítés is járna.

E klauzulák körében nincs két egyforma jogi megoldás, de az Mt.-hez képest minden megoldás pozitív eltérést jelent, hiszen az Mt. alapján a nyugdíjba vonuló munkavállaló határozatlan idejű munkaviszonya indokolás és végkielégítés nélkül bármikor megszüntethető a munkáltató által onnantól, hogy a munkavállaló nyugdíjasnak minősül. Ez utóbbi kategóriához azonban csak mindössze annyi szükséges, hogy a munkavállaló a nyugdíjas Mt. által rögzített alábbi fogalmának megfeleljen.

Nyugdíjas munkavállaló, aki

- az öregségi nyugdíjkorhatárt betöltötte és az öregségi nyugdíjhoz szükséges szolgálati idővel rendelkezik (öregségi nyugdíjra való jogosultság),
- az öregségi nyugdíjkorhatár betöltése előtt öregségi nyugdíjban részesül,
- a Magyar Alkotóművészeti Közalapítvány által folyósított ellátásokról szóló kormányrendelet alapján folyósított öregségi, rokkantsági nyugdíjsegélyben (nyugdíjban) részesül,
- egyházi jogi személytől egyházi, felekezeti nyugdíjban részesül,
- öregségi, munkaképtelenségi járadékban részesül,
- növelt összegű öregségi, munkaképtelenségi járadékban részesül [Mt. 294. § g) pont].

e) Rendkívüli eseményekre való rugalmas reagálás

Számos esetben kezdeményezik a szakszervezetek olyan – az Mt.-ben nem létező – jogintézmények létrehozását, amelyek az előre nem látható magánéleti eseményekre reagálnak.

Erre klasszikus példa a rendkívüli szabadság jogintézménye, amely gyakorlatilag egyoldalú döntési jogot enged a munkavállalók részére abban, hogy egy naptári évben néhány munkanapnyi szabadságot a munkáltató a kérésüknek megfelelően adjon ki úgy, hogy az ezzel kapcsolatos igényt csak az adott nap előtt néhány órával jelzi a munkavállaló. E napok tekintetében pedig a munkáltató döntési jogköre gyakorlatilag az érdemi mérlegelés nélküli „láttamozássá” szelődül, és a hangsúly csak azon van, hogy a munkavállaló betartotta-e a tájékoztatásra előírt időablakot.

Ezek a típusú klauzulák népszerűek a munkavállalók körében, mivel azok a munka-magánélet egyensúlyát erősítik, egy rendkívül erős jogosítványt adva a munkavállalók kezében.

V. Záró gondolatok

Természetesen minden egyes kollektív szerződéskötési folyamat egyedi és a felek ösztönzői nem általánosíthatók teljes egészében. Mindazonáltal a IV. fejezetben rögzített klauzulák kétségtelenül gyakran jelennek meg a kollektív alkuk kialakítási folyamataiban.

Bízom abban, hogy jelen kiadvány hasznos áttekintést nyújt az olvasó számára a kollektív szerződés hazai szabályrendszerét és annak gyakorlatát illetően, bővítve a témával kapcsolatos ismereteket és erősítve azt, hogy minél több munkavállaló és munkáltató ismerje fel a kollektív szerződéskötés általi munkahelyi önszabályozásban rejlő erőt.

Ugyanis ez az a jogintézmény, amely alkalmas arra, hogy az adott munkahelyek sajátos elvárásait és kihívásait oly módon szabályozza, hogy a két – alapvetően ellentétes érdekű fél -, a munkáltató és a munkavállalók közötti ésszerű kockázattelepítés a helyi demokratikus önszabályozás elveit is figyelembe véve valósuljon meg, ezáltal növelve a szabályokba és azok betartásába vetett bizalmat.

Győr, 2026. április 30.

KASZ Központ

1068 Budapest, Városligeti fasor 46-48.
tel.: 06 1 354 08 53
titkarsag@kasz.hu

www.kasz.hu

Regionális képviselőink elérhetőségét keresd weboldalunkon!



kaszosok

Töltsd le applikációnkat is!
(KASZosok)

