

KOVÁCS RITA

A kollektív tárgyalás és kollektív szerződés jogi alapjai

1. Bevezető gondolatok

A kollektív munkajog rendeltetése, hogy hozzájáruljon a munkaviszony alanyai közti hatalmi kiegyenlítődéshöz, melynek eszköze elsősorban a szakszervezeti szervezkedés és a kollektív alku szabadsága, amelyek minden munkavállalót megillető alapjognak tekinthetők.¹ A kollektív tárgyalások eredményeként létrejövő kollektív szerződés a munkaügyi kapcsolatok egyik fő eleme, míg a munkavállalók munkahelyi részvétele a másik. A kollektív szerződések történeti alakulását figyelembe véve elmondható, hogy kezdetben ezek a megállapodások a munkaügyi viták rendezési eszközeinek számítottak, ugyanis a sztrájkok eredményeinek ideiglenes rögzítésekképp jöttek létre. „A cél rendszerint az volt, hogy meghatározott időre, illetve a körülmények, vagy az erőviszonyok megváltozásáig a kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételek legyenek érvényesek; a munkásság tartózkodjon ezen idő alatt a sztrájktól, vagy más harci eszköztől, a munkáltató a kizárástól, a munkafeltételek hátrányos megváltoztatásától.”² Célja tehát a viták lezárása volt. A kollektív szerződések ma is különleges szerepet tölthetnek be a munkaviszony alanyai közötti békés viszonyok megteremtésében, azonban megváltozott szerepüket tekintve mára jellemzőbb egy közös probléma-megoldási folyamat, valamint a viták megelőzése, csökkentése, illetve azok tompítására tett kísérlet.³

A kollektív szerződések nagyon sokáig nem nyertek semmilyen jogi elismerést, a későbbiekben is csak sajátos magánjogi szerződésként tekintettek rájuk (magánjogi szemlélet). A kollektív szerződések a huszadik században nyertek teljes jogi elismerést azért, hogy megteremtették ezen szerződések állami kikényszeríthetőségét, illetve egyértelművé vált regulatív / jogforrási szerepük. A modern munkajog megjelenése a kollektív kapcsolatok elismeréséhez is köthető.⁴

¹ KÁRTYÁS GÁBOR: *Kollektív munkajog*. In: Gyulavári Tamás (szerk.): *Munkajog*, Budapest, 2012. 448. p.; NAGY LÁSZLÓ: *Az Európai Unió munkajoga*. JatePress, Szeged, 2001. 29. p.

² SZLADITS KÁROLY: *A kollektív szerződés*. A Magyar Tudományos Akadémia Társadalmi – Történeti Tudományok Osztályának Közleményei. Budapest, 1951. 53. p.

³ KUN ATTILA – PETROVICS ZOLTÁN: *Kollektív tárgyalás, kollektív szerződés*. In: Hajdú József – Kun Attila (szerk.): *Munkajog II.*, Budapest, 2013. 159. p.

⁴ KUN – PETROVICS 2013, 159. p.

A piacgazdaságokban ma már alapvető elvként érvényesül az a nézet, miszerint a munkáltatói és a munkavállalói oldal között a munkajogviszony jellege miatt kialakuló gazdasági, illetőleg szociális érdekekkel kapcsolatos kérdéseket, amelyek a későbbiek során problémák forrásává válhatnak, tárgyalásos úton kell rendezni, ezzel teremtve meg a munkabékét, illetve a konfliktusos helyzetek munkaharccal történő megoldásának elkerülését. Ennek a sajátos vitamegelőzésnek az egyik eszköze a kollektív alku, amely sikeres kimenet esetén a felek által kötendő kollektív szerződésben testesül meg.⁵

A kollektív tárgyalások, illetve szerződések szabályozása két szinten zajlik: (1) nemzetközi és (2) európai szinten. A kollektív tárgyalásoknak és szerződéseknek vannak több országra kiterjedő szabályaik, amelyeket a különböző nemzetközi és európai szervezetek alkotnak. A szabályozás szerepe ezeken a szinteken olyan normák kidolgozása, amelyek közös alapra helyezik a kollektív tárgyalásokat, valamint keretet szabnak tagországai, illetve a velük kapcsolatban álló országok döntéshozatalának. Az egyes államok pedig – igazodva az európai és nemzetközi szervezetek normáihoz – saját elveik, szokásaik alapján alkotják meg a kollektív tárgyalásokra és szerződésekre vonatkozó rendelkezéseiket.

A nemzetközi és európai szinten elfogadott szabályok legfőbb sajátosságaként kiemelhető, hogy ezek a normák alapvetően az egyesülési szabadsággal, és ez által a szakszervezetek alakításának lehetőségével foglalkoznak. A kollektív tárgyalások előfeltételének ily módon való megteremtése által nyílik lehetőség nemzeti szinten a kollektív tárgyalások lefolytatására és a tárgyalások eredményeképpen az egyes kollektív szerződések megkötésére.

A tanulmány célja – a jogszabáylelemzés módszertanára építve – bemutatni a kollektív tárgyalások és szerződések jogi alapjait, megvizsgálva mind a nemzetközi és európai, mind a magyar jogi szabályozást és annak tartalmát.

2. A kollektív tárgyalás és kollektív szerződés szabályozása nemzetközi és európai szinten

A nemzetközi és európai szintű szabályozás célja, hogy az egyes országokban a munkaügyi kapcsolatok azonos alapokon nyugodjanak, figyelembe véve az alapvető jogokat, mint például a szervezkedés szabadságának jogát. A szervezkedés szabadságához való jogot, illetve a kollektív alkuhoz való jogot alapvető emberi jogként deklarálják a nemzetközi és európai normák.⁶ Ezáltal a nemzetközi és európai szabályozás ugyanazokat az értékeket védi, a szabályozás tartalma közel azonos.

Az egyes európai országok munkaügyi kapcsolatait szabályozó normák kialakításában alapvetően három nemzetközi szabályozási standardnak volt és van szerepe. Az (1) Egyesült Nemzetek Szervezetének keretében kötött megállapodásoknak, különösen a

⁵ KOVÁCS RITA: *A kollektív szerződések szerepe a magyar munkajogban*. XII. RODOSZ konferenciakötet. Románia, Kolozsvár, 2011. 13–14. pp.

⁶ *Freedom of Association and Collective Bargaining*. FOA and Collective Bargaining Guidance Document. March 2005. 2. p. <http://www.ethicaltrade.org/sites/default/files/resources/ETI%20Freedom%20of%20association%20and%20collective%20bargaining%20guidance%20document.pdf>; Letöltés ideje: 2013.06.28.; ADAMS, ROY J.: *Collective Bargaining as a Minimum Employment Standard*. The Economic and Labour Relations Review Vol. 22 No. 2, 153. p.

Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmányának⁷; a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet⁸ által elfogadott egyezményeknek és ajánlásoknak; az (2) Európa Tanács által kidolgozott és elfogadott Emberi Jogok Európai Egyezményének⁹, majd az Európai Szociális Kartának¹⁰ és a Módosított Európai Szociális Kartának¹¹; valamint az (3) Európai Unióhoz történő csatlakozást előkészítő jogharmonizációs folyamatnak, illetve az Unió egyes szerződéseinek.

2.1. Az Egyesült Nemzetek Szervezete és a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet

E fejezet az Egyesült Nemzetek Szervezete és a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet által alkotott normákkal kíván foglalkozni. Az Egyesült Nemzetek Szervezetének¹² szerepe a kollektív tárgyalások szabályozásában közvetett. Egyrészt egyik szakosított szerve, a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet foglalkozik e kérdéskörrel, másrészt különböző emberi jogokra vonatkozó normái hatással vannak a kollektív tárgyalásokra.

Az Egyesült Nemzetek Szervezete által megalkotott, Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata¹³ 20. cikkének első bekezdése alapján minden személynek joga van békés célú gyülekezési és egyesülési szabadságának gyakorlásához. A második bekezdés pedig kimondja, hogy senkit sem lehet valamely egyesületbe való belépésre kötelezni. A 23. cikk negyedik bekezdése szerint minden személynek joga van másokkal együtt szakszervezet alakításához és érdekeinek védelme céljából szakszervezetekhez való csatlakozáshoz. A negyedik bekezdés tehát a szakszervezetek alapításának lehetőségét biztosítja, ezáltal alapot teremtve a kollektív tárgyalások egyik szereplőjének létrehozására.

A Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmányának 8. cikke részletesen foglalkozik az Egyezségokmányban részes államok kötelezettségvállalásaival a szakszervezet alapítás területén. Az államok az Egyezségokmányban foglaltak szerint biztosítják mindenkinek azt a jogát, hogy saját gazdasági és társadalmi érdekeinek előmozdítása és védelme érdekében másokkal együtt szakszervezetet alakítson és az általa választott szakszervezetbe – egyedül az adott szervezet szabályaitól függően – beléphessen. E jog gyakorlását csak a törvényben meghatározott olyan korlátozásoknak lehet alávetni, amelyek a demokratikus társadalomban az állambiztonság, a közrend, vagy mások jogai és szabadsága védelme érdekében szükségesek; biztosítják a szakszervezeteknek azt a jogát, hogy országos szövetséget vagy társulást létesítsenek, vala-

⁷ Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya, 1966., amelyet Magyarország az Egyesült Nemzetek Közgyűlése XXI. ülészakán, 1966. december 16-án elfogadott Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya kihirdetéséről szóló 1976. évi 9. törvényerejű rendelettel léptetett hatályba.

⁸ International Labour Organization (ILO)

⁹ Az Emberi Jogok Európai Egyezménye, 1950., amelyet Magyarország az emberi jogok és az alapvető szabadságok védelméről szóló, Rómában, 1950. november 4-én kelt Egyezmény és az ahhoz tartozó nyolc kiegészítő jegyzőkönyv kihirdetéséről szóló 1993. évi XXXI. törvénnyel léptetett hatályba.

¹⁰ Európai Szociális Karta, 1961., amelyet Magyarország az Európai Szociális Karta kihirdetéséről szóló 1999. évi C. törvénnyel léptetett hatályba.

¹¹ Módosított Európai Szociális Karta, 1996., amelyet Magyarország a Módosított Európai Szociális Karta kihirdetéséről szóló 2009. évi VI. törvénnyel léptetett hatályba.

¹² Magyar ENSZ Társaság. http://www.menszt.hu/informaciok/emberi_jogok; Letöltés ideje: 2011.08.18

¹³ Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata, 1948.

mint az utóbbiaknak azt a jogát, hogy nemzetközi szakszervezeti szervezetet alakítsanak, illetve ahhoz csatlakozzanak; továbbá biztosítják a szakszervezeteknek azt a jogát, hogy – eltekintve a törvényben meghatározott olyan korlátozásoktól, amelyek demokratikus társadalomban az állambiztonság, a közrend, vagy mások jogai és szabadsága védelme érdekében szükségesek – szabadon működjenek. Az Egyezségokmány ide vonatkozó cikke nem akadályozza, hogy e jogoknak a fegyveres erők, a rendőrség, valamint az államigazgatás tagjai által történő gyakorlását törvényes korlátozásnak vessék alá. E cikk egyetlen rendelkezése sem jogosítja fel a Nemzetközi Munkaügyi Szervezetnek az egyesülési szabadságról és a szervezkedési jog védelméről szóló 1948. évi Egyezményében részes államokat olyan törvényhozási intézkedésekre, vagy a törvény oly módon való alkalmazására, amely csorbítja az említett egyezményben meghatározott biztosítékokat.

„A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet egyezményei és ajánlásai a kezdetektől fogva elő kívánták segíteni a szervezkedési és egyesülési jog, illetve a szakszervezeti szabadság érvényesülését”¹⁴, a szociális párbeszéd kérdése pedig később, 1949-ben került napirendre. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet¹⁵ által alkotott egyezmények ratifikálásával a tagállamok kötelezettséget vállalnak az egyezmények belső jogforrásban történő kihirdetésére. A tagállami jogban kihirdetett egyezmények a belső jog részévé válnak, s az abból származó kötelezettségek a belső jogi fórumok előtt érvényesíthetők, illetve végrehajtásuk a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet által is ellenőrizhető. Az ajánlások ezzel szemben „iránymutatásokat” adnak, nincs kötő erejük, nem kell ratifikálni őket.

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Alapokmányához csatolt függelékében is megjelenik a kollektív alkuhoz való jog valós tiszteletben tartásának követelménye.¹⁶ Továbbá, a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet öt, a szakszervezetekhez, illetve a kollektív tárgyalásokhoz és szerződésekhez kapcsolódó dokumentumot fogadott el. Ezek a következők: 87. számú egyezmény az egyesülési szabadság és a szervezkedési jog védelméről¹⁷, 98. számú egyezmény a szervezkedési jog és a kollektív tárgyalási jog elveinek alkalmazásáról¹⁸, 91. számú ajánlás a kollektív megállapodásokról¹⁹, 154. számú egyezmény a kollektív tárgyalások előmozdításáról²⁰, valamint 163. számú ajánlás a

¹⁴ KUN – PETROVIC 2013, 148. p.

¹⁵ Szociális és Munkaügyi Minisztérium. <http://www.szmm.gov.hu/main.php?folderID=21064>; Letöltés ideje: 2011.08.18.

¹⁶ A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet célkitűzéseivel és törekvéseivel kapcsolatos Nyilatkozat, 1944. május 10., III. (e).

¹⁷ 87. számú egyezmény az egyesülési szabadság és a szervezkedési jog védelméről, 1948. július 9. Magyarország az egyezményt 1957-ben ratifikálta, a kihirdető jogszabály: 2000. évi LII. törvény az egyesülési szabadság és a szervezkedési jog védelméről szóló, a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 1948. évi 31. ülészakán elfogadott 87. számú Egyezmény kihirdetéséről.

¹⁸ 98. számú egyezmény a szervezkedési jog és a kollektív tárgyalási jog elveinek alkalmazásáról, 1949. július 1. Magyarország az egyezményt 1957-ben ratifikálta, a kihirdető jogszabály: 2000. évi LV. törvény a szervezkedési jog és a kollektív tárgyalási jog elveinek alkalmazásáról szóló, a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 1949. évi 32. ülészakán elfogadott 98. számú Egyezmény kihirdetéséről.

¹⁹ 91. számú ajánlás a kollektív megállapodásokról, 1951. június 29.

²⁰ 154. számú egyezmény a kollektív tárgyalások előmozdításáról, 1981. június 19. Magyarország az egyezményt 1994-ben ratifikálta, a kihirdető jogszabály: 2000. évi LXXIV. törvény a kollektív tárgyalások előmozdításáról szóló, a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 1981. évi 67. ülészakán elfogadott 154. számú Egyezmény kihirdetéséről.

kollektív tárgyalások előmozdításáról²¹. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 1998-ban elfogadott, a munka világában érvényesülő alapvető jogokról és elvekről szóló deklarációja alapján e Szervezet a szervezkedési szabadságot és a kollektív alku szabadságát kiemeli azzal, hogy az ezen jogokat érintő normákat²² a tagállamoknak – függetlenül azok ratifikálásától, pusztán a tagságból eredően – kötelességük tiszteletben tartani, valamint előmozdítani.²³ E Szervezet tehát „a többi alapjoghoz képest is kiemelten védi a koalíciós szabadságot”²⁴.

2.1.1. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 87. számú egyezménye az egyesülési szabadság és a szervezkedési jog védelméről

Az egyezmény értelmében a munkavállalók és munkáltatók mindennemű megkülönböztetés nélkül jogosultak szervezetek létrehozására, valamint kizárólag az érintett szervezet szabályaitól függően, jogosultak csatlakozni a maguk választotta szervezethez, előzetes jóváhagyás nélkül²⁵, hiszen a munkavállalók könnyebben érvényesíthetik tárgyalási erejüket kollektívában.²⁶ A munkavállalói és munkáltatói szervezetek jogosultak szövetségeket létrehozni, vagy ilyenekhez csatlakozni, továbbá minden ilyen szövetségnek jogában áll nemzetközi munkavállalói és munkáltatói szervezetekhez csatlakozni.²⁷

Az egyezmény hatálya alá tartozó tagállamok kötelesek minden szükséges és megfelelő módon intézkedni arról, hogy a munkavállalók és munkáltatók szabadon gyakorolhassák szervezkedési jogukat.²⁸

2.1.2. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 98. számú egyezménye a szervezkedési jog és a kollektív tárgyalási jog elveinek alkalmazásáról

Az egyezmény megteremti a szervezkedési szabadság megsértése elleni védelem elveit azzal, hogy kimondja, a munkavállalók, foglalkoztatásukkal kapcsolatosan, részüljenek megfelelő védelemben a szervezkedési szabadságot tekintve.²⁹ E védelem keretében tilos a munkavállaló foglalkoztatását azon feltételtől függővé tenni, hogy nem lép be valamely szakszervezetbe vagy abból kilép, illetve tilos a munkavállaló elbocsátása vagy bármilyen más módon történő megkárosítása a szakszervezeti hovatartozása vagy

²¹ 163. számú ajánlás a kollektív tárgyalások előmozdításáról, 1981. június 19.

²² 87. számú egyezmény az egyesülési szabadság és a szervezkedési jog védelméről, valamint 98. számú egyezmény a szervezkedési jog és a kollektív tárgyalási jog elveinek alkalmazásáról

²³ KÁRTYÁS 2012, 448. p.

²⁴ BERKE GYULA – KISS GYÖRGY: *Kommentár a munka törvénykönyvéhez*. Budapest, 2012. 565. p.

²⁵ A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 87. számú egyezménye az egyesülési szabadság és a szervezkedési jog védelméről, I. rész 2. cikk.; Ez az ún. preventív tilalmi klauzula. BERKE – KISS 2012, 566. p.

²⁶ *Freedom of Association and Collective Bargaining* 2005, 2. p.

²⁷ A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 87. számú egyezménye az egyesülési szabadság és a szervezkedési jog védelméről, I. rész 5. cikk.

²⁸ A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 87. számú egyezménye az egyesülési szabadság és a szervezkedési jog védelméről, II. rész 11. cikk.

²⁹ A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 98. számú egyezménye a szervezkedési jog és a kollektív tárgyalási jog elveinek alkalmazásáról, I. cikk 1. bekezdés.

szakszervezeti tevékenysége miatt, melyet munkaidőn kívül vagy a munkaadó hozzájárulásával a munkaidőn belül fejtett ki.³⁰

Az egyezmény szerint mind a munkavállalói, mind a munkaadói szervezeteknek megfelelő védelemben kell részesülniük minden beavatkozás ellen, továbbá, amennyiben szükséges, intézkedéseket kell foganatosítani ezen szervezetek közötti önkéntes tárgyalási eljárások fejlesztésének, kihasználásának elősegítésére, a foglalkoztatási és munkafeltételek kollektív szerződések által történő szabályozása céljából.³¹

2.1.3. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 91. számú ajánlása a kollektív megállapodásokról

Az ajánlás szerint az egyes országokban fennálló feltételeknek megfelelő mechanizmusokat kell létrehozni a kollektív tárgyalásokra, szerződések megkötésére, felülvizsgálatára, megújítására, vagy ilyen mechanizmusnak rendelkezésre kell állnia ahhoz, hogy a fent említettek megvalósulhassanak az adott országban. A mechanizmusra vonatkozó szabályokat – szervezés, működési módszer, funkciók – a felek közötti szerződésekben vagy nemzeti törvényekben, rendeletekben kell rögzíteni.³²

Az ajánlás meghatározza a kollektív szerződés keretdefinícióját, amely minden írásos, a munkafeltételekre és a foglalkoztatás feltételére vonatkozóan egyrésztől egy munkaadó, munkaadók egy csoportja vagy egy vagy több munkaadói szervezet, másrésztől a munkavállalókat képviselő egy vagy több szervezet, vagy ilyen szervezetek hiányában a munkavállalók által a nemzeti törvényeknek és rendeleteknek megfelelően megválasztott és felhatalmazott munkavállalói képviselők között létrejött szerződés.³³

A kollektív szerződések jogi hatásukat tekintve kötelezőek az aláírókra és azokra nézve, akiknek a nevében a szerződést megkötik. A kollektív szerződés rendelkezéseit alkalmazni kell a szerződés hatálya alá tartozó vállalkozásoknál foglalkoztatott bármely országba tartozó munkavállalóra, kivéve, ha a szerződés kifejezetten eltérően rendelkezik. Azok a munkaadók és munkavállalók, akik a kollektív szerződés hatálya alá tartoznak, a munkaszerződésbe már nem foglalhatnak olyan kikötéseket, amelyek ellentmondanak a kollektív szerződés rendelkezéseinek. A munkaszerződésekben szereplő, a kollektív szerződésnek ellentmondó kikötések semmiek, azokat automatikusan felváltja a kollektív szerződés megfelelő rendelkezése. Ez alól kivétel a munkaszerződésbe foglalt olyan rendelkezés, amely a munkavállalóra nézve kedvezőbb, ezeket ugyanis nem kell úgy tekinteni, mint ha a kollektív szerződésnek ellentmondanának.³⁴

Az ajánlás foglalkozik a kollektív szerződések kiterjesztési mechanizmusával, és felsorolja azokat a feltételeket, amelyektől az egyes országok függővé tehetik azt.³⁵

³⁰ A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 98. számú egyezménye a szervezkedési jog és a kollektív tárgyalási jog elveinek alkalmazásáról, I. cikk 2. bekezdés a)–b) pont.

³¹ A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 98. számú egyezménye a szervezkedési jog és a kollektív tárgyalási jog elveinek alkalmazásáról, 2–4. cikk.; MORSE, DAVID A.: *ILO Convention (No. 98) Concerning the Application of the Principles of the Right to Organise and to Bargain Collectively*. Industrial and Labor Relations Review, 1950/3, 414. p.

³² A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 91. számú ajánlása a kollektív megállapodásokról, I. 1. (1)–(2).

³³ A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 91. számú ajánlása a kollektív megállapodásokról, II. 2. (1).

³⁴ A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 91. számú ajánlása a kollektív megállapodásokról, III. 3–4.

³⁵ A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 91. számú ajánlása a kollektív megállapodásokról, IV. 5.

A kollektív szerződések értelmezésével kapcsolatos jogvitákat a felek vagy törvény által meghatározott eljárásnak kell alávetni.³⁶ A kollektív szerződések alkalmazásának ellenőrzését a szerződést aláíró munkaadói és munkavállalói szervezeteknek, vagy az egyes országokban e célra létező testületeknek, vagy ad hoc testületeknek kell biztosítania.³⁷

2.1.4. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 154. számú egyezménye a kollektív tárgyalások előmozdításáról

Az egyezmény meghatározza a kollektív tárgyalások fogalmát. A kollektív tárgyalás egyrészről a munkaadó, a munkaadók egy csoportja illetve egy vagy több munkaadói szervezet, másrészről pedig a munkavállalók egy vagy több szervezete között zajlik az- zal a céllal, hogy: meghatározzák a munka-, és foglalkoztatási feltételeket és/vagy rendezzék a munkáltató, a munkáltatók, illetve a munkavállalók közötti kapcsolatokat és/vagy rendezzék a munkáltató, a munkáltatók, vagy szervezeteik illetve a munkavállalók egy vagy több szervezete közötti kapcsolatokat.³⁸

Az egyezmény célja a kollektív tárgyalások előmozdítása³⁹, ennek keretében lehetőséget kell biztosítani, hogy az egyezmény hatálya alá tartozó valamennyi munkaadó és munkavállalói csoport kollektív tárgyalásokat folytathasson az egyezményben felsorolt összes kérdés tekintetében, segítséget kell nyújtani a konzultáció szabályainak kialakításában, annak érdekében, hogy az eljárási szabályok hiánya, elégtelen volta ne akadályozza a tárgyalások lefolytatását.⁴⁰

2.1.5. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 163. számú ajánlása a kollektív tárgyalások előmozdításáról

Az ajánlás a 154. számú egyezményhez kapcsolódóan kívánja elősegíteni⁴¹ a kollektív tárgyalásokat, így előírja, hogy szükség esetén a nemzeti körülményeknek megfelelően intézkedéseket kell tenni a munkaadók és a munkavállalók szabad, független képviseleti szervei önkéntes alapon történő létrehozásának és fejlesztésének előmozdítására. Ezeket az intézkedéseket úgy kell meghozni, hogy minden szinten lehetőség nyíljon a tárgyalások lefolytatására, illetve a felek hozzájuthassanak a tárgyalásokhoz szükséges érdemi információkhoz.⁴²

³⁶ A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 91. számú ajánlása a kollektív megállapodásokról, V. 6.

³⁷ A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 91. számú ajánlása a kollektív megállapodásokról, VI. 7.

³⁸ A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 154. számú egyezménye a kollektív tárgyalások előmozdításáról, I. rész 2. cikk.

³⁹ OLNEY, SHAUNA – RUEDA, MARLEEN: *Convention No. 154. Promoting collective bargaining*. Geneva, 2005. 5. p.

⁴⁰ A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 154. számú egyezménye a kollektív tárgyalások előmozdításáról, III. rész 5. cikk.

⁴¹ OLNEY–RUEDA 2005, 5. p.

⁴² A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 163. számú ajánlása a kollektív tárgyalások előmozdításáról, II. rész.

2.2. Az Európa Tanács

Az Európa Tanács⁴³ az emberek gazdasági és szociális jólétének előmozdítása érdekében elfogadta az Emberi Jogok Európai Egyezményét (1950), majd ennek munkajogi és szociális jogi területen történő kiteljesüléseként⁴⁴ az Európai Szociális Kartát (1961), amely a szociális jogok egyik fő garanciális szabályozójává vált.⁴⁵ Ezt követően az európai szociális jogok védelmi rendszerének modernizálása érdekében létrejött a Módosított Európai Szociális Karta (1996).⁴⁶

Az Emberi Jogok Európai Egyezményének 11. cikke rendelkezik a gyülekezési és egyesülési szabadságról. A 11. cikk első bekezdése kimondja, hogy mindenkinek joga van a békés célú gyülekezés szabadságához és a másokkal való egyesülés szabadságához, beleértve érdekei védelmében a szakszervezetek alapítását és az azokhoz való csatlakozásnak a jogát. A 11. cikk második bekezdése alapján e jogok gyakorlását csak a törvényben meghatározott, olyan korlátozásoknak lehet alávetni, amelyek egy demokratikus társadalomban a nemzetbiztonság vagy közbiztonság, a zavargás vagy bűnözés megakadályozása, a közegészség, az erkölcsök, illetőleg mások jogai és szabadságai védelme érdekében szükségesek. Ez a cikk nem tiltja, hogy e jogoknak a fegyveres erők, a rendőrség vagy az államigazgatás tagjai által történő gyakorlását a törvény korlátozza.

Az Európai Szociális Karta és a Módosított Európai Szociális Karta 5. cikke szerint annak érdekében, hogy biztosítsák, vagy elősegítsék a munkavállalók és munkáltatók számára helyi, országos, vagy nemzetközi szervezetek létrehozását gazdasági és szociális érdekeik védelmére, valamint hogy csatlakozhassanak ilyen szervezetekhez, a Felek vállalják, hogy nem lesz olyan nemzeti törvény, ami korlátozza, vagy végrehajtása esetén korlátozhatja ezt a szabadságot. Annak mértékét, hogy a jelen cikk biztosítékai mennyiben vonatkoznak a rendőrségre is, nemzeti törvények, vagy rendeletek határozzák meg. Hasonlóképpen a nemzeti törvények és előírások határozzák meg azt, hogy ezek a garanciák milyen mértékben érvényesek a fegyveres erők tagjaira.

A Karta 6. cikke alapján a kollektív alkuhoz való jog hatékony gyakorlásának biztosítása érdekében a Felek vállalják, hogy elősegítik a munkavállalók és munkáltatók közös konzultációit; ahol szükséges és célszerű, ott támogatják a munkáltatók, vagy munkáltatói szervezetek és munkavállalói szervezetek önkéntes tárgyalási mechanizmusát annak érdekében, hogy kollektív egyezményekkel szabályozzák a foglalkoztatás előírásait és feltételeit. „A Szociális Jogok Európai Bizottsága úgy értelmezi ezt a jogot, mint a tagállamok lépéskényszerét olyan jogszabályok meghozatalára vagy egyéb módszerek alkalmazására, amelyek elősegítik a munkavállalók és a munkaadók közötti konzultációkat. A 6. cikk második bekezdése szerint az érintett kormányzatoknak nemcsak a jog-

⁴³ A Munkaadó Lapja, 1998, 4. p., <http://a-munkaado-lapja.cegnet.hu/1998/2/az-europai-szocialis-charta>; Letöltés ideje: 2011.08.18.

⁴⁴ NAGY LÁSZLÓ: *Az Európai Unió munkajoga*. JatePress, Szeged, 2001. 24. p.

⁴⁵ A Karta szerint a kollektív alku a munkavállalók és a munkaadók közötti konzultációk támogatását, a munkaadói és munkavállalói szervezetek közötti önkéntes tárgyalási mechanizmusok és a munkakörülmények kollektív szerződések általi szabályozását, valamint a munkaügyi vitáknak megfelelő egyeztetési és önkéntes döntőbírói mechanizmusokon keresztül történő rendezésének támogatását jelenti.

⁴⁶ Az Európai Szociális Karta és a Módosított Európai Szociális Karta egyszerre hatályos okmányok.

szabályokban és a munkaügyi kapcsolatok gyakorlásában kell elismerniük a kollektív szerződések kötésének lehetőségét, de annak aktív támogatását is vállalniuk kell, például oly módon, hogy nem kielégítő eredmények esetén segítik a munkaadói és a munkavállalói oldal felkészülését a másikkal folytatandó kollektív tárgyalásra.⁴⁷

2.3. Az Európai Unió

A kollektív szerződések szempontjából az európai szociális párbeszéd⁴⁸ jelentőségét is hangsúlyoznunk kell, hiszen ebben a párbeszédben a munkáltatók és munkavállalók képviselői aktív szerepet vállalnak a munkaügyi standardok kialakításában. „Az elmúlt évtizedekben lényegesen felértékelődött a szociális partnerek szerepe⁴⁹ az Európai Unió tagállamaiban. A kormányok rendszeresen konzultálnak a szakszervezeti, illetve munkaadói szövetségekkel, kikérik véleményüket a gazdaságpolitikai koncepciókról, stratégiai lépésekről; megvitatják velük elképzeléseiket; mérlegelik, figyelembe veszik észrevételeiket.⁵⁰ A szociális partnerek ugyanakkor közvetlenül – a kormány részvétele nélkül is – aktívan együttműködnek.⁵¹ Kétoldalú tárgyalásokat folytatnak egymással, s azok eredményeként megállapodásokat írnak alá, kollektív szerződéseket kötnek.”⁵² Éppen ezek miatt volt szükség a jogi szabályozás megalkotására ezen a téren. A párbeszéd jogi alapjairól a Maastrichti szerződés megkötése óta az Európai Unió működéséről szóló szerződésben⁵³ is található rendelkezéseket. A Maastrichti Szerződéshez⁵⁴ csatolt Szociálpolitikai Jegyzőkönyv, illetve, különösen az annak részét képező Szociálpolitikai Megállapodás részletezte és jogi formába öntötte a szociális partnerek 1991-ben létrehozott megállapodását.⁵⁵ Ezt követően az Amszterdami Szerződés⁵⁶ a szociális párbeszédre vonatkozó jogi szabályozást beemelte a Római Szerződésbe⁵⁷ és ezzel hatókörét az Európai Unió minden tagországra kiterjesztette.⁵⁸ „A Maastrichti, majd az Amszterdami Szerződés az európai szintű szociális partnereket kvázi jogalkotói hatáskörrel ruházta fel.”⁵⁹ Egyrészt a Bizottság köteles a szociális partnerekkel konzultálni az uniós fellépés lehetséges irányáról, illetve a javaslat tartalmáról, másrészt a szociális partnerek jogosultak maguk kötni megállapodást az adott területen. A szociális partnerek által kö-

⁴⁷ *Az Európai Unió munkügyi irányelvek és érvényesítésük a hazai kollektív tárgyalásos gyakorlatban.* Budapest, 2003. 124. p.

⁴⁸ Az európai szociális párbeszéd fogalma alatt mindazon intézményeket értjük, amelyek a munkaadók és a munkavállalók képviselőinek intézményesített bevonására szolgálnak. LADÓ MÁRIA – TÓTH FERENC: *A konzultáció és intézményei az Európai Unióban, tagállamaiban és Magyarországon.* Budapest, 2002. 25. p.

⁴⁹ Szociális partnerek: a munkavállalók és a munkáltatók érdekképviseleti szervezetei.

⁵⁰ Ezt nevezzük az európai szociális párbeszéd tripartit modelljének.

⁵¹ Ezt a kétoldalú együttműködést nevezzük a szociális párbeszéd bipartit modelljének.

⁵² LADÓ MÁRIA: *Európai szociális párbeszéd: szót értenek egymással.* Budapest, 2003. 2. p.

⁵³ Megjegyzendő, hogy az Európai Unió alapszerződéseire ún. elsődleges jogforrásként tekintünk. Ez azt jelenti, hogy az Unió tagállamaira közvetlen hatállyal alkalmazhatóak a rendelkezéseik, nincs szükség azok belső jogforrásban történő kihirdetésére.

⁵⁴ Maastrichti Szerződés, 1992.

⁵⁵ NAGY LÁSZLÓ: *Az Európai Unió munkajoga.* JatePress, Szeged, 2001. 29. p.

⁵⁶ Amszterdami szerződés, 1997.

⁵⁷ Római Szerződés, 1957.

⁵⁸ LADÓ 2003, 5. p.

⁵⁹ KÁRTYÁS 2012, 476. p.

tött megállapodás végrehajtásáról vagy ők maguk tagszervezeteik útján gondoskodhatnak, vagy kérhetik, hogy a megállapodást a Tanács irányelv útján⁶⁰ hajtsa végre.⁶¹

Az Európai Unió a munkavállalók kollektív védelmét, illetve a munkafeltételek javítását szolgáló intézkedéseket támogatja, melybe beletartozik a kollektív szerződések megkötése is. Ezen felül az Európai Unió Alapjogi Chartája⁶² is tartalmazza a kollektív tárgyaláshoz való jogot, amely alapján a munkavállalóknak és a munkaadóknak, illetőleg szervezeteiknek joguk van arra, hogy megfelelő szinten kollektív tárgyalásokat folytassanak, és kollektív szerződéseket kössenek.⁶³

2.4. Magyarország jogi szabályozásának kapcsolata a nemzetközi és európai szintű szabályozással

Magyarország tagja az Egyesült Nemzetek Szervezetének, a Nemzetközi Munkaügyi Szervezetnek, illetve ratifikálja az Európa Tanács által elfogadott dokumentumoknak, továbbá tagja az Európai Uniónak is. Eképp, a fent említett normák szerepet játszanak a hazai kollektív tárgyalások és szerződések szabályozásában. A magyar jogi szabályozás kialakítása során tehát figyelembe kell(ett) venni mind a nemzetközi, mind az európai szintű – a tanulmány tárgyához kapcsolódóan vizsgált – normák rendelkezéseit.

3. A kollektív tárgyalás és kollektív szerződés szabályozása Magyarországon

A kollektív tárgyalások és szerződések hazai szabályozásában Magyarország Alaptörvénye (2011. április 25.) mellett szerepet játszik több törvény és rendelet is. Ezek az alábbiak: 2011. évi CLXXV. törvény az egyesülési jogról, a közhasznú jogállásról, valamint a civil szervezetek működéséről és támogatásáról, 1959. évi IV. törvény a Polgári Törvénykönyvről, 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről, 2009. évi LXXIV. törvény az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről, 22/2009. (IX. 30.) SZMM rendelet az ágazati párbeszéd bizottságokról, valamint a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvény végrehajtásáról, 2/2004. (I. 15.) FMM rendelet a kollektív szerződések bejelentésének és nyilvántartásának részletes szabályairól.

3.1. A kollektív tárgyalás és kollektív szerződés hazai szabályozásának kapcsolódása Magyarország Alaptörvényéhez

A kollektív szerződés egyik oldalról az egyes munkáltató, több munkáltató vagy a munkáltatói érdekvédelmi szervezetek, a másik oldalról a munkavállalói érdekképviseleti szervezetek között létrejövő szerződés, amelyben a munkaviszony tartalmának a fe-

⁶⁰ Ebben az esetben a megállapodás kötelező érvényűvé válik.

⁶¹ KÁRTYÁS 2012, 477. p.

⁶² Az Európai Unió Alapjogi Chartája, 2000.

⁶³ KISS GYÖRGY (szerk): *Az Európai Unió munkajoga és a magyar munkajog a jogközelítés folyamatában.* Osiris Kiadó, Budapest, 2003. 43. p.

lek által lényegesnek tartott jogi illetőleg szociális, gazdasági kérdéseit, ide értve a munkáltató és a munkavállaló egymással szemben fennálló jogait és kötelezettségeit, a helyi sajátosságoknak megfelelően állapítják meg. A kollektív szerződés úgy jön létre, mint egy szerződés, azonban a gyakorlatban úgy viselkedik, mint egy jogszabály, azaz jogok és kötelezettségek származhatnak belőle. A kollektív szerződés munkaviszonyra vonatkozó szabály, sajátos munkajogi jogforrás.⁶⁴ A kollektív szerződés a munkaviszonyban szereplő két fél, a munkáltató és a munkavállaló közötti békés viszony megteremtésére szolgál jogintézmény, amelynek a felek kapcsolatrendszerében meghatározó szerep jut. Hazánkra jellemző sajátosságként ki kell emelni azt, hogy a munkavállalói érdekeket a megállapodás megkötésekor főszabály szerint csak szakszervezetek képviselhetik. A jogszabály értelmében tehát mind a mai napig kizárólagos szakszervezeti jogosultság a kollektív szerződéskötés.⁶⁵

3.1.1. Az egyesülési jog⁶⁶

A kollektív tárgyalás és a kollektív szerződéskötés előfeltétele tehát maga az egyesülési szabadság, amelynek keretében létrejöhetnek a szakszervezetek. Az egyesülési szabadságot hazánkban Magyarország Alaptörvénye (2011. április 25.) biztosítja a VIII. cikk második és ötödik bekezdésében.⁶⁷ A VIII. cikk második bekezdése szerint mindenkinek joga van szervezeteket létrehozni, és joga van szervezetekhez csatlakozni. Az ötödik bekezdés alapján pedig szakszervezetek és más érdekképviselői szervezetek az egyesülési jog alapján szabadon alakulhatnak és tevékenykedhetnek.

Az egyesülés a munkajog területén a munkavállalói és a munkáltatói érdekvédelmi szervezkedést, szervezeti tömörülést jelenti, ezen túlmenően pedig még azt is, hogy ezek a szervezetek egymással érdekvédelmi tárgyalásokat folytathatnak. Az egyesülés két alapvető pólusa: munkavállalói oldalról a szakszervezetek, munkáltatói oldalról pedig a munkaadói szervezetek. Az egyesülési jog kollektív módon gyakorolható szabadságjog, amelyből több más jog is levezethető, így a szakszervezetek alakításának a szabadsága is. A társadalmi szervezetek a demokrácia megnyilvánulási formái, amelyek konkrét gyakorlásának a kereteit a törvényalkotó határozhatja meg. Az egyesülési jogra vonatkozó részletes szabályokat tehát külön törvény állapítja meg, így például a tilalmazott célokat vagy a nyilvántartásba vétel szabályait.

Az egyesülési jog az egyesülési jogról, a közhasznú jogállásról, valamint a civil szervezetek működéséről és támogatásáról szóló 2011. évi CLXXV. törvény alapján mindenkit megillető alapvető szabadságjog, amelynek alapján mindenkinek joga van ahhoz, hogy másokkal szervezeteket, illetve közösségeket hozzon létre vagy azokhoz

⁶⁴ KUN – PETROVICS 2013, 159. p.

⁶⁵ KOVÁCS 2011, 13–14. pp.; Abban az esetben, amennyiben a munkáltató nem kötött kollektív szerződést, vagy nincs kollektív szerződés kötése jogosult szakszervezet az adott munkáltatónál, az üzemi tanács és a munkáltató üzemi megállapodást köthet, így ez a megállapodás is munkaviszonyra vonatkozó szabállyá válhat. GYULAVÁRI TAMÁS: *Munkajogi jogforrások*, in: Gyulavári Tamás (szerk.): *Munkajog*, Budapest, 2012. 52. p.

⁶⁶ *Kommentár az Alaptörvényhez*, CompLex Jogtár

⁶⁷ BERKE – KISS 2012, 566. p.

csatlakozzon.⁶⁸ Az egyesülési jog nem csupán a természetes személyeket illeti meg, hanem a tevékenységük célja és alapítóik szándéka szerint a jogi személyek, valamint a jogi személyiséggel nem rendelkező szervezeteket is.⁶⁹ Az egyesülési jog alapján létrehozott szervezet célját a jogalkotó nem határozza meg konkrétan, ugyanis minden olyan célra alapítható szervezet, amely összhangban áll az Alaptörvénnyel, és amelyet törvény nem tilt. Bizonyos korlátokat azonban megállapít a törvény, így az egyesület nem válósíthat meg bűncselekményt vagy bűncselekmény elkövetésére való felhívást, valamint nem járhat mások jogainak és szabadságának sérelmével. Nem hozható létre fegyveres szervezet, és olyan szervezet sem, amelynek célja valamely törvény alapján kizárólag állami szerv saját hatáskörében ellátható közfeladat megvalósítása.⁷⁰

Az egyesület létrehozásával kapcsolatos szabályokat a Polgári Törvénykönyvről szóló 1959. évi IV. törvény tartalmazza az egyesülési jogot is szabályozó 2011. évi CLXXV. törvénnyel történő módosítása következtében.⁷¹ Így a Ptk. 61-64. §-a alapján az egyesület olyan Magyarországon önkéntesen létrehozott, önkormányzattal rendelkező szervezet, amely az alapszabályában meghatározott célra alakul, nyilvántartott tagsággal rendelkezik, és céljának elérésére szervezi tagjai tevékenységét. Az egyesület jogi személy, amelynek alapításához legalább tíz alapító tag szükséges, akik az egyesület megalakítását kimondják, az egyesület alapszabályát elfogadják, ügyintéző és képviselői szerveit megválasztják. Az egyesület magyarországi székhellyel rendelkezhet, jogi személy, amely a nyilvántartásba vétellel jön létre. A törvény nevesíti az egyesülési jog alapján létrehozott szervezetek formáit, amelyek a következők lehetnek: szövetség, párt, szakszervezet. Az egyesülési jog a szervezethez való csatlakozás és a szervezet létrehozásának szabadságát jelenti, mint mindenkit megillető szabadságjog. A szakszervezetek az egyesülési jog alapján létrehozott speciális szervezeteknek minősülnek, amelyek érdekképviselői, érdekvédelmi szervezetek.⁷² A szakszervezetek és más érdekvédelmi szervezetek működését, tevékenységét részletesen a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény tárgyalja.

3.1.2. A kollektív tárgyaláshoz és szerződéskötéshez való jog⁷³

Az Alaptörvény a munka világához kapcsolódó jogok között szól a munkaügyi kapcsolatok egyes vonatkozásairól, így a XVII. cikk második bekezdése is jelentős e kérdéskörben, amely kimondja, hogy törvényben meghatározottak szerint a munkavállalóknak, a munkaadóknak, valamint szervezeteiknek joguk van ahhoz, hogy egymással tárgyalást folytassanak⁷⁴, annak alapján kollektív szerződést kössenek, érdekeik védelmében együttesen fellépjenek. A kollektív tárgyaláshoz való jog nevesítése újdonság az

⁶⁸ 2011. évi CLXXV. törvény a civil szervezetek működéséről és támogatásáról, 3. §. (1) bekezdés

⁶⁹ 2011. évi CLXXV. törvény a civil szervezetek működéséről és támogatásáról, 3. §. (2) bekezdés

⁷⁰ 2011. évi CLXXV. törvény a civil szervezetek működéséről és támogatásáról, 3. §. (3)–(5) bekezdés

⁷¹ Az új Ptk., vagyis a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény az egyesületekre vonatkozó kérdéseket a 3:63. §–3:87. §-ig szabályozza.

⁷² BERKE – KISS 2012, 607. p.

⁷³ *Kommentár az Alaptörvényhez*, CompLex Jogtár

⁷⁴ KÁRTYÁS 2012, 484. p.

Alaptörvényben, az Alkotmányban ugyanis ilyen formában nem szerepelt ez a jogosítvány.

Az Alaptörvény a munkaadói és munkavállalói oldal kölcsönös együttműködési kötelezettségét írja elő. Az Alaptörvény szabályai nemcsak a munkavállaló érdekeit védik, hanem a két fél közötti partneri együttműködés kialakítását tűzik ki célul, amelynek konkrét szabályait szintén jogalkotással határozza meg az állam. A XVII. cikk második bekezdés tehát az együttműködés egyes formáit határozza meg azzal, hogy a részletszabályokat egyszerű többséggel elfogadott törvénynek kell tartalmaznia. Ilyen jog a tárgyalások folytatása, a kollektív szerződés megkötése, valamint a munkavállalói érdekvédelem eszközeként az együttes fellépéshez való jog és a munkabeszüntetés, azaz a sztrájk joga. A kollektív tárgyalást, a kollektív szerződéskötést, a kollektív fellépést segíti elő az egyesülési jog, valamint a szakszervezetek és más érdekvédelmi szervezet alakításának szabadsága. A jogalkotó azonban jogosult arra, hogy meghatározza, mely szakszervezetek minősülnek reprezentatívnak és milyen feltételekkel köthető kollektív szerződés. Az erre vonatkozó szabályokat szintén a munka törvénykönyvében találhatjuk.

A fentiek értelmében tehát két alkotmányjogi kapcsolódási pontról beszélhetünk a kollektív tárgyalások/szerződések vonatkozásában: egyrészt az egyesülési szabadság biztosítása az Alaptörvényben, másrészt a kollektív tárgyaláshoz és a kollektív szerződés kötéséhez való jog biztosítása az Alaptörvényben. A korábbi Alkotmányhoz képest fejlődésnek tekinthető a kollektív tárgyaláshoz és szerződéskötéshez való jog megjelenése az Alaptörvény rendelkezései között.

A téma kapcsán nincs részletesebb szabályozás az Alaptörvényben, annak célja ugyanis az alapjogok biztosítása a nemzetközi és európai szintű szabályozásnak megfelelően, így az Alaptörvény felhatalmazása alapján lehetőség van mind az egyesülési szabadságot, mind a kollektív tárgyalás és szerződéskötés lehetőségének részletszabályait külön törvényben rendezni. Az egyesülési szabadsággal kapcsolatos rendelkezéseket az egyesülési jogról, a közhasznú jogállásról, valamint a civil szervezetek működéséről és támogatásáról szóló 2011. évi CLXXV. törvény, valamint a Polgári Törvénykönyvről szóló 1959. évi IV. törvény tartalmazza, a kollektív szerződés szabályait pedig a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény.

3.2. A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény

A hazai kollektív szerződések szabályozásának alapja a munka törvénykönyve. Egyrészt e kódex foglalkozik a szakszervezetre vonatkozó szabályokkal⁷⁵, másrészt a kollektív szerződésekkel.⁷⁶ A munka törvénykönyve által megerősített nyert a munkavállalók szociális és gazdasági érdekeinek védelme, illetve a munkabéke fenntartásának követelménye, így e törvény ebben a körben szabályozza a szakszervezet, az üzemi tanács és a munkáltatók, vagy érdek-képviselési szervezeteik kapcsolatrendszerét. Ennek keretében biztosítja a szervezkedés szabadságát, a munkavállalók részvételét a munkafeltételek alakításában, meghatározza a kollektív tárgyalások rendjét vagy a munkaügyi

⁷⁵ 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről, 270.§–275.§.

⁷⁶ 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről, 276.§–284.§.

konfliktusok megelőzésére, feloldására irányuló eljárást,⁷⁷ tehát a jogszabály „rögzíti a koalíciós szabadság egyes részjogositványait”.⁷⁸

A munka törvénykönyve értelmében a szakszervezet a munkavállalók minden olyan szervezete, amelynek elsődleges célja a munkavállalók munkaviszonnyal kapcsolatos érdekeinek előmozdítása és megvédése, a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet, amelyik alapszabálya szerint a munkáltatónál képviseletére jogosult szervezet működtet, vagy tisztségviselővel rendelkezik.⁷⁹ A szakszervezet önálló jogi személy, amelynek belső – a munkáltatótól elkülönülő – szervezeti rendje van.⁸⁰

A munkavállalóknak vagy a munkáltatóknak joga, hogy – törvényben meghatározott feltételek szerint – gazdasági és társadalmi érdekeik előmozdítása, védelme érdekében, mindennemű megkülönböztetés nélkül, másokkal együtt érdek-képviselési szervezetet alakítsanak vagy az általuk választott szervezetbe – kizárólag az adott szervezet szabályaitól függően – belépjenek, vagy az ilyen jellegű szervezetektől távol maradjanak. Az érdekképviselési szervezetek jogosultak szövetségeket létesíteni, vagy ilyenekhez csatlakozni, ideértve a nemzetközi szövetségeket is. A munkavállalók jogosultak a munkáltatónál szakszervezet létrehozására. A szakszervezet a munkáltatónál szervezeteket működteshet, ezek működésébe tagjait bevonhatja.⁸¹ A szakszervezet „bármely munkáltatónál létrehozhat képviseletet, például azzal, ha egyik ott dolgozó tagját tisztségviselővé választja, vagy a tagok az alapszabály megfelelő módosításával alapszervezetet létesítenek a munkáltatónál. A munkáltató ilyenformán nem akadályozhatja meg, hogy bármely szakszervezet képviseletet hozzon létre nála.”⁸² Továbbá a munkáltató nem követelheti, hogy a munkavállaló szakszervezethez való tartozásáról nyilatkozzon. A munkavállaló alkalmazását nem lehet attól függővé tenni, hogy tagja-e valamely szakszervezetnek, megszűnteti-e korábbi szakszervezeti tagságát, vagy vállalja-e a munkáltató által megjelölt szakszervezetbe történő belépést. Szakszervezethez való tartozása vagy szakszervezeti tevékenysége miatt tilos a munkavállaló munkaviszonyát megszüntetni vagy a munkavállalót más módon megkülönböztetni. Nem lehet jogosultságot vagy juttatást valamely szakszervezethez való tartozástól vagy az attól való távolmaradástól függővé tenni.⁸³

A szakszervezet az Mt.-ben meghatározott szabályok szerint jogosult kollektív szerződést kötni,⁸⁴ amelyet írásba kell foglalni.⁸⁵ Az Mt. kimondja, hogy a kollektív szerződés munkaviszonyra vonatkozó szabály,⁸⁶ sajátos munkajogi jogforrás⁸⁷ („kvázi jogforrás”).⁸⁸ A kollektív szerződés a jogszabályi szint alatt és a munkaszerződések szintje fe-

⁷⁷ 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről, 230. §.

⁷⁸ BERKE – KISS 2012, 565. p.

⁷⁹ 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről, 270. §. (2) bekezdés

⁸⁰ KÁRTYÁS 2012, 450. p.

⁸¹ 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről, 231. §.

⁸² KÁRTYÁS 2012, 456. p.

⁸³ 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről, 271. §.

⁸⁴ 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről, 272. §. (1) bekezdés

⁸⁵ 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről, 278. §.

⁸⁶ 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről, 13. §.

⁸⁷ GYULAVÁRI 2012, 52. p.

⁸⁸ A hazai jogforrásokat (jogszabály, közjogi szervezetszabályozó eszköz) a jogalkotásról szóló 2010. évi CXXX. törvény 1. §. (1) bekezdése tartalmazza.

lett helyezkedik el. A munkajogi jogforrási hierarchiában a kollektív szerződés egyfajta jogkiterjesztő intézmény, a normatív munkaügyi szabályozás eszköze, valamint az általános egyensúlyi viszonyok szabályozója. A kollektív szerződés szabályozhatja a munkaviszonyból származó vagy az ezzel kapcsolatos jogot vagy kötelezettséget (normatív rész), illetve a feleknek a kollektív szerződés megkötésével, teljesítésével, megszüntetésével, jogaik gyakorlásával, kötelezettségeik teljesítésével kapcsolatos magatartását (kötelmi rész).

A kollektív szerződés Mt.-hez való viszonyát vizsgálva megállapítható, hogy a kollektív szerződés minden olyan kérdésben szabályozást tartalmazhat, amely tekintetében a jogszabály kifejezetten felhatalmazást ad a kedvezőbb illetve szigorúbb szabályozás lehetőségét megadva, továbbá a kollektív szerződés olyan kérdéseket is szabályozhat, amelyről törvény nem rendelkezik (felhatalmazás hiányában is lehetőség van a munkavállalóra nézve kedvezőbb szabályozásra, amennyiben a törvény kifejezetten nem tiltja az adott rendelkezéstől való eltérést). A kollektív szerződésnek a munkaviszonyra vonatkozó jogszabálytól való eltérési lehetőségei a következők lehetnek: a főszabály az abszolút diszpozitivitás (a kétoldalú eltérés lehetősége). Ezekben az esetekben az Mt. Második és Harmadik Részében található rendelkezésektől akár a munkavállaló javára, akár a munkavállaló hátrányára el lehet térni. A kivételeket az egyes fejezetek végén elhelyezett „Eltérő megállapodás” cím alatt találhatjuk. Az első csoportba a kógens rendelkezések tartoznak. Ezekben az esetekben tilos az eltérés a jogszabálytól, így a felek szerződési szabadsága korlátozottá válik.⁸⁹ Ilyen az Mt. Első Része, a bevezető rendelkezések köre. A második csoportba a relatív diszpozitív szabályok tartoznak (az egyoldalú eltérés lehetősége). Ilyenkor csak a munkavállaló előnyére lehet eltérni, ez az ún. klauzikáló kógencia.⁹⁰ A harmadik csoportba a korlátozott kétoldalú diszpozitív szabályokat sorolhatjuk. Az ilyen szabályoknál a munkavállaló hátrányára csak egy bizonyos mértékig enged eltérést a jogszabály, vagyis a munka törvénykönyve „megad egy határt, amelynél nem lehet a munkavállaló számára kedvezőtlenebb szabályt alkotni a kollektív szerződésben”.⁹¹ A szűkebb hatályú kollektív szerződés az általánostól – ennek eltérő rendelkezése hiányában – csak a munkavállaló javára térhet el. A munkavállaló javára történő eltérést az egymással összefüggő rendelkezések összehasonlításával kell elbírálni.⁹² Itt kell megemlítenünk az átalakító erőt, amely azt jelenti, hogy az egyéni munkaszerződés kollektív szerződéssel ellentétes rendelkezései semmiek, helyükbe a kollektív szerződés megfelelő rendelkezése lép.⁹³

A jogszabály értelmében kollektív szerződést köthet a munkáltató, a tagok felhatalmazása alapján a munkáltatói érdek-képviselői szervezet, továbbá a szakszervezet vagy szakszervezeti szövetség.⁹⁴ A szakszervezet kollektív szerződés kötésére jogosult, ha a

⁸⁹ GYULAVÁRI 2012, 56. p.

⁹⁰ Például: a munkáltatói tájékoztatási kötelezettség a munkaviszony létesítésekor, a tájékoztatás elemeinek bővítése, a határidő lerövidítése.

⁹¹ GYULAVÁRI 2012, 56. p.; A próbaidő maximális hossza 6 hónapra emelhető, illetve a munkavállaló számára naptári évenként kollektív szerződés rendelkezése alapján legfeljebb 300 óra rendkívüli munkavégzés rendelkezhető el.

⁹² 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről, 277. §.

⁹³ KÁRTYÁS 2012, 484. p.

⁹⁴ A jelenleg hatályos Mt. nevesíti a szakszervezeti szövetséget, mint kollektív szerződés kötésére jogosult szervezet, amely rendelkezés következtétést enged a magasabb szintű megállapodások kötésének lehetőségé-

munkáltatónál munkaviszonyban álló tagjainak száma⁹⁵ eléri a munkáltatóval munkaviszonyban álló, munkáltatói érdek-képviselési szervezet által kötött kollektív szerződés esetében a kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkavállalók létszámának tíz százalékát. A szakszervezeti szövetség kollektív szerződés kötésére jogosult, ha a munkáltatónál képvisellel rendelkező legalább egy tagszervezete megfelel a szakszervezetek számára előírt feltételnek és tagszervezetei erre felhatalmazzák. A kollektív szerződés kötésére jogosult szakszervezetek a kollektív szerződést együttesen köthetik meg. A munkáltató egy kollektív szerződést köthet. Ha a kollektív szerződést több munkáltató köti, akkor – e kollektív szerződés felhatalmazása alapján – a munkáltató rá kiterjedő hatállyal köthet kollektív szerződést. A több munkáltató által kötött kollektív szerződést tágabb hatályúnak kell tekinteni. A kollektív szerződés kötésére irányuló ajánlat tárgyalása nem utasítható vissza, azonban a kollektív szerződés megkötése nem kötelező.⁹⁶ Az a szakszervezet (szakszervezeti szövetség), amely a kollektív szerződés megkötését követően felel meg az előírt feltételnek, jogosult a kollektív szerződés módosítását kezdeményezni, és a módosítással kapcsolatos tárgyaláson – tanácskozási joggal – részt venni.⁹⁷

A kollektív szerződés szervi hatálya kiterjed arra a munkáltatóra, amely a kollektív szerződést kötötte, vagy a kollektív szerződést kötő munkáltatói érdek-képviselési szervezet tagja. A kollektív szerződésnek a felek kapcsolatát szabályozó rendelkezése hatálya a kollektív szerződést kötő felekre terjed ki. A kollektív szerződés munkaviszonyra vonatkozó rendelkezésének hatálya a munkáltatóval munkaviszonyban álló valamennyi munkavállalóra kiterjed. Több munkáltató által létesített munkaviszony esetén – eltérő megállapodás hiányában – a munkavállalóra a munkabérfizetési kötelezettséget teljesítő munkáltató által kötött kollektív szerződés hatálya terjed ki. A jogszabály „nem határozza meg a kollektív szerződés időbeli hatályát, így az lehet határozatlan és határozott idejű”.⁹⁸ „A kollektív szerződés ún. kötelmi hatályú, azaz kizárólag az azt megkötő felek jogaira és kötelezettségeire vonatkozó rendelkezései tekintetében a kollektív szerződéses rendelkezések területi hatálya nem értelmezhető és ennek gyakorlati jelentősége sincs. E rendelkezések a feleket kötelezik, harmadik személyekre (munkáltatókra, illetve munkavállalókra) kiterjesztő személyi hatályuk nincs.”⁹⁹ A kollektív szerződés a kihirdetéssel lép hatályba.¹⁰⁰ A kihirdetés módjáról nem rendelkezik a munka törvénykönyve, uralkodó felfogás szerint azt a helyben szokásos módon kell közzétenni, amely teljesülhet írásos illetve elektronikus formában is.¹⁰¹

re, azonban azok szabályozásáról nem esik szó. Egyetlen utalást tesz ágazati kollektív szerződésekről a munka törvénykönyve (295.§. (4) bekezdés), az e feletti szintű alkuról pedig még csak ennyi sem szerepel a jogszabályban. ROSSU BALÁZS: *A munkaügyi kapcsolatok és a kollektív munkajog fogalma, rendszere és alanyai; országos érdekegyeztetés és ágazati párbeszéd*. In: Hajdú József – Kun Attila (szerk.): *Munkajog II.*, Budapest, 2013. 113. p.

⁹⁵ A munkavállalóknak a szerződéskötést megelőző félévre számított átlagos statisztikai létszámát kell alapul venni.

⁹⁶ KÁRTYÁS 2012, 492. p.

⁹⁷ 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről, 276. §.

⁹⁸ KÁRTYÁS 2012, 494. p.

⁹⁹ BERKE – KISS 2012, 640. p.

¹⁰⁰ 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről, 279. §.

¹⁰¹ BERKE – KISS 2012, 641. p.

A kollektív szerződés megszüntetésének, illetve megszűnésének eseteiről nem rendelkezik részletesen a jogszabály, a megszüntetés „a polgári jogi szerződésekre emlékeztető módon, a felek jognyilatkozatával történik”.¹⁰² Az Mt. előírja, hogy 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.¹⁰³ Ettől a rendelkezéstől azonban a felek eltérhetnek, „például előírhatják, hogy ha a határozott idő lejártáig nem tudnak újabb határozott idejű megállapodást kötni, akkor az előző szerződés marad továbbra is hatályban. Ezt nevezzük a kollektív szerződés utóhatálynak.”¹⁰⁴

A munkáltató, a munkáltatói érdek-képviselési szervezet vagy a szakszervezet (szakszervezeti szövetség) jogutód nélküli megszűnése esetén a kollektív szerződés hatályát veszti. Több munkáltató vagy több munkáltatói érdek-képviselési szervezet által kötött kollektív szerződés esetén, a kollektív szerződés csak a jogutód nélkül megszűnt munkáltató vagy munkáltatói érdek-képviselési szerv tekintetében veszti hatályát. Több szakszervezet által kötött kollektív szerződés esetén a kollektív szerződés csak valamennyi szakszervezet jogutód nélküli megszűnésével veszti hatályát. A kollektív szerződés hatályát veszti, ha a kollektív szerződést kötő szakszervezet (szakszervezeti szövetség) a jogszabály alapján nem jogosult kollektív szerződés kötésére. Ezt a szabályt több szakszervezet által kötött kollektív szerződés esetén akkor kell alkalmazni, ha egyik szakszervezet sem jogosult kollektív szerződés kötésére.¹⁰⁵

„A munkáltatói jogutódlásról szóló irányelv harmonizációja eredményeképpen külön szabályok rendezik a munkáltató személyében bekövetkező változásnak a kollektív szerződés hatályára gyakorolt hatását.”¹⁰⁶ A munkáltató személyében bekövetkező változás esetén az átvevő munkáltató az átvétel időpontjában a munkaviszonyra kiterjedő hatályú kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételeket az átvétel időpontját követő egy évig köteles fenntartani. Nem terheli ez a kötelezettség a munkáltatót, 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.¹⁰⁷

3.3. Az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvény és az ágazati párbeszéd bizottságokról, valamint a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvény végrehajtásáról szóló 22/2009. (IX. 30.) SZMM rendelet

Ezekben a jogszabályokban az ágazati párbeszéd bizottságban köthető kollektív szerződés létrejöttének, valamint e kollektív szerződés ágazatra történő kiterjesztésének

¹⁰² KÁRTYÁS 2012, 486. p.

¹⁰³ 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről, 280. §.

¹⁰⁴ KÁRTYÁS 2012, 497. p.

¹⁰⁵ 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről, 281. §.

¹⁰⁶ KÁRTYÁS 2012, 497. p.

¹⁰⁷ 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről, 282. §.

feltételeiről, valamint magáról a kiterjesztési eljárásról találunk rendelkezéseket.¹⁰⁸ Ezen jogszabályok megalkotásának célja tehát, hogy elősegítsék a munkavállalók és a munkáltatók érdekképviselői között a középszintű szociális párbeszéd fejlődését, e szervezetek érdekvédelmi és érdekképviselői jogainak érvényesülését, valamint az ágazati kollektív szerződések elterjedését.¹⁰⁹

Az ágazati párbeszéd bizottság a munkaügyi kapcsolatokat és a munkaviszonyt érintő ágazati jelentőségű kérdésekben az ágazati munkáltatói érdekképviselők és az ágazati szakszervezetek részvételével működő kétoldalú szociális párbeszédet folytató testület. Ezen testület működésének alapvető elve, hogy „a kollektív szerződések kötése során a reprezentatív, nagyobb támogatottsággal rendelkező szervezeteknek legyen döntő befolyása, míg kiterjesztett ágazati kollektív szerződés csak az ágazat meghatározó többségének részvételével jöhessen létre”.¹¹⁰

Ágazati párbeszéd bizottság hozható létre egy vagy több nemzetgazdasági ágra, ágazatra, alágazatra, szakágazatra kiterjedően. Egy nemzetgazdasági ágban, ágazatban, alágazatban, szakágazatban egy bizottság jöhet létre.¹¹¹ Az ágazati párbeszéd bizottságban az erre jogosultak kollektív szerződést, illetve egyéb megállapodást köthetnek, illetve kérhetik a kollektív szerződés ágazatra történő kiterjesztését a társadalmi párbeszédért felelős minisztertől.¹¹²

Az ágazati párbeszéd bizottság megállapodásokat köthet, illetve kollektív tárgyalásokat folytathat kollektív szerződés létrehozása érdekében, – a kollektív szerződés kötésére való jogosultságra vonatkozó rendelkezések kivételével – az Mt.-ben, valamint az e törvényben meghatározott szabályok szerint. Egy ágazati párbeszéd bizottságban egy nemzetgazdasági ágra, ágazatra, al- vagy szakágazatra vonatkozóan adott szinten csak egy kollektív szerződés köthető. A kollektív szerződés kötésére irányuló tárgyalásokon az ágazati párbeszéd bizottság valamennyi tagja tanácskozási joggal részt vehet. Az ágazati párbeszéd bizottságban kollektív szerződés megkötésére az érdekképviselő akkor jogosult, ha alapszabálya, illetve legfelsőbb döntéshozó szerve erre felhatalmazza.¹¹³ Kollektív szerződéskötésre a munkáltató csak egy munkáltatói érdekképviselőnek adhat felhatalmazást. Az ágazati párbeszéd bizottságban kollektív szerződés megkötésére az ágazati párbeszéd bizottság egyes oldalain részt vevő valamennyi érdekképviselő együttesen jogosult. Ha a kollektív szerződés megkötése nem lehetséges, azt az oldal valamennyi döntési joggal rendelkező érdekképviselője együtt köti meg. Ha a kollektív szerződés megkötése így sem lehetséges, azt az oldal reprezentatív érdekképviselői együtt kötik meg. Ha a kollektív szerződés megkötése így sem lehetséges, annak megkötésére az egyes oldalakon azok a reprezentatív ágazati érdekképviselők jogosultak, amelyek együttesen megszerezték az oldalon szereplő reprezentatív érdekképviselők

¹⁰⁸ KÁRTYÁS 2012, 491. p.

¹⁰⁹ 2009. évi LXXIV. törvény az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről, Preambulum.

¹¹⁰ 2009. évi LXXIV. törvény indokolása az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről, Általános indokolás

¹¹¹ 2009. évi LXXIV. törvény az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről, 2. §. (2)–(3) bekezdés

¹¹² 2009. évi LXXIV. törvény az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről, 4. §. (2) bekezdés

¹¹³ KÁRTYÁS 2012, 493. p.

összpontszámának kétharmadát. Ezeket a feltételeket az ágazati párbeszéd bizottság oldalaira külön-külön kell figyelembe venni. Kollektív szerződés úgy is köthető, hogy az oldalak nem azonos bekezdés feltételei alapján váltak aláírásra jogosulttá. A kollektív szerződés – eltérő megállapodás hiányában – a megkötését követő tizenöt nap eltelté után következő hónap első napján lép hatályba. A munkáltatói érdekképviselő köteles elősegíteni, hogy a kollektív szerződést a tagjai által foglalkoztatott munkavállalók megismerjék.¹¹⁴

Az ágazati párbeszéd bizottságban kötött kollektív szerződés hatálya kiterjed a kollektív szerződést kötő munkáltatói érdekképviselő tagjára és a vele munkaviszonyban álló munkavállalókra. Az ágazati párbeszéd bizottságban kötött kollektív szerződés az ágazati párbeszéd bizottsághoz később csatlakozó munkáltatói érdekképviselőhöz tartozó munkáltatókra, illetve a velük munkaviszonyban álló munkavállalókra abban az esetben terjed ki, ha az ágazati párbeszéd bizottsághoz a kollektív szerződés megkötését követően csatlakozó munkáltatói érdekképviselő nyilatkozik arról, hogy az ágazati párbeszéd bizottságban kötött kollektív szerződéshez is csatlakozik, továbbá a munkáltatói érdekképviselőben tag munkáltatónál működő, kollektív szerződéskötésre jogosult szakszervezet, illetve szakszervezetek együttesen a kollektív szerződéshez való csatlakozással előzetesen egyetértenek, vagy az előző pontban megjelölt szakszervezet hiányában a kollektív szerződéshez való csatlakozásról a munkavállalók szavaznak. A szavazás akkor érvényes, ha ezen a munkáltatónál foglalkoztatott munkavállalók több mint fele részt vesz. A csatlakozáshoz a résztvevők több mint felének igen szavazata szükséges. Ha az azt megkötő munkáltatói érdekképviselő érdekképviselői tevékenysége több ágazatra (alágazatra, szakágazatra) is kiterjed, a kollektív szerződés előírhatja, hogy a kiterjesztésre vonatkozó szabályok csak az abba az ágazatba – főtevékenységük szerint – tartozó munkáltatókra hatályosak, amely szerinti ágazati párbeszéd bizottságban a kollektív szerződést megkötötték.¹¹⁵

Ha a kollektív szerződést az ágazati párbeszéd bizottságban több ágazati szakszervezet kötötte, és azt bármelyik szakszervezet felmondja, a kollektív szerződés akkor veszti hatályát, ha e szakszervezet részvétele nélkül a kollektív szerződés nem lett volna megköthető. E rendelkezés alapján nem illeti meg a felmondás joga a kollektív szerződéshez később csatlakozott munkáltatói érdekképviselő tagmunkáltatójánál képviselővel rendelkező szakszervezetet. Felmondás esetén a kollektív szerződés hatálya hat hónapos felmondási idő leteltével szűnik meg. Ha a kollektív szerződést az ágazati párbeszéd bizottságban több munkáltatói érdekképviselő kötötte és azt bármelyikük – ideértve a kollektív szerződéshez később csatlakozott munkáltatói érdekképviselőt is – felmondja, a kollektív szerződés csak az azt felmondó munkáltatói érdekképviselőhöz tartozó munkáltatókra nézve veszti hatályát. A kollektív szerződés hatályát veszti továbbá, amennyiben a megkötését követően bekövetkezett változás eredményeként a kollektív szerződés megkötésére vonatkozó feltételek¹¹⁶ egyike sem áll fenn.¹¹⁷

¹¹⁴ 2009. évi LXXIV. törvény az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről, 14. §.

¹¹⁵ 2009. évi LXXIV. törvény az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről, 15. §.

¹¹⁶ A feltételeket az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvény 14. §. (5)–(8) bekezdése tartalmazza.

„A munkáltatói és munkavállalói érdekképviselői szervezetek által kötött kollektív szerződést a kormány bizonyos feltételek megléte esetén kiterjesztheti, vagyis előírhatja, hogy a szerződést azokra is alkalmazni kell, akikre a szerződés hatálya eredetileg nem terjedt ki. A kiterjesztés egy közjogi döntés, formája általában miniszteri határozat. Jogkövetkezménye az, hogy hatálya kiterjed azokra is, akik az adott ágazatban nem kötöttek kollektív szerződést.”¹¹⁸ A kiterjesztés főbb jogpolitikai céljai a következők lehetnek: a kormány mintegy beavatkozhat a munkafeltételek alakításába, megtörténhet a munkajogi védelem expanziója, vagyis a munkavállalók nagyobb körének megfelelő védelme valósítható meg, a munkáltatók közötti tisztességes verseny elősegítésére, a versenyegyenlőség megteremtésére nyílik lehetőség.¹¹⁹

Az ágazati párbeszéd bizottságban kötött kollektív szerződések normatív részének hatályát tehát a társadalmi párbeszédért felelős miniszter az ágazatba főtevékenység alapján besorolt munkáltatókra kiterjesztheti.¹²⁰ Fontos megjegyezni, hogy „csak a kollektív szerződés egészének hatálya terjeszthető ki, nem lehet csupán egyes részek kiterjesztését kérni”¹²¹. Ha a kollektív szerződést nem az ágazati párbeszéd bizottságban kötötték, a kiterjesztésre – a szerződést kötő szervezetek együttes kérelme esetén – e törvény szabályainak megfelelő alkalmazásával kerülhet sor. A társadalmi párbeszédért felelős miniszter eljárására a közigazgatási hatósági eljárás és szolgáltatás eljárási szabályairól szóló 2004. évi CXL. törvény rendelkezéseit kell alkalmazni azzal, hogy az ügyben újrafelvételi eljárásnak nincs helye.¹²²

A kiterjesztést az ágazati párbeszéd bizottság két oldala együttes kérelme alapján lehet kezdeményezni. Ki kell kérni továbbá az országos munkáltatói és munkavállalói érdekképviselőket, illetve érdek-képviselői szövetségek képviselői, valamint az illetékes ágazati miniszter véleményét. A kiterjesztés feltétele, hogy a kollektív szerződést aláíró munkáltatói érdekképviselőket tag munkáltatók együttesen az ágazatban munkaviszonyban állók többségét foglalkoztassák, valamint – amennyiben a kollektív szerződést nem az ágazati párbeszéd bizottságban kötötték – a kötő ágazati szakszervezetek között legyen legalább egy reprezentatív¹²³ minősülő érdekképviselő. A postai, futárpostai tevékenység ágazatra vonatkozó, ágazati párbeszéd bizottságban kötött kollektív szerződés hatálya kiterjeszthető az említett ágazatba tartozó tevékenységet melléktevékenységként végző munkáltatónak az e tevékenysége keretében foglalkoztatott munkavállalóira, feltéve, hogy a munkáltató nem tartozik a főtevékenysége szerinti ágazatra kiterjesztett kollektív szerződés hatálya alá. „Az eljárásban a kérelmet jogi, reprezentativitási és célszerűségi szempontból kell megvizsgálni”,¹²⁴ így a kollektív szerződés hatálya

¹¹⁷ 2009. évi LXXIV. törvény az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről, 16. §.

¹¹⁸ KUN – PETROVICS 2013, 169. p.

¹¹⁹ KUN – PETROVICS 2013, 169. p.

¹²⁰ KÁRTYÁS 2012, 495. p.

¹²¹ KÁRTYÁS 2012, 495. p.

¹²² 2009. évi LXXIV. törvény az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről, 17. §. (4) bekezdés

¹²³ A reprezentativitás kritériumait az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvény 12. § (2) bekezdés a) pontja határozza meg.

¹²⁴ BÉRCES KAMILLA: *Lesz-e szabályozott ágazati párbeszéd Magyarországon?* In: Szociális párbeszéd új keretek között. Budapest, 2009. 12. p. (Kártyás nyomán; KÁRTYÁS 2012, 496. p.)

nem terjeszthető ki, ha a kollektív szerződés jogszabállyal ellentétes, illetve az ágazatban korábban kiterjesztett és tágabb személyi hatályú¹²⁵ ágazati kollektív szerződésben foglaltaknál kedvezőtlenebb rendelkezést tartalmaz a munkavállalóra nézve, kivéve, ha a tágabb személyi hatályú kollektív szerződés az eltérést kifejezetten megengedi.¹²⁶

A kiterjesztés hatályát veszti, ha a bíróság jogszabálysértés miatt a kiterjesztésre vonatkozó határozatot hatályon kívül helyezi, illetve a társadalmi párbeszédért felelős miniszter a kiterjesztést az arra vonatkozó szabályok megfelelő alkalmazásával visszavonja. Ha a kollektív szerződések nyilvántartásához érkezett bejelentés alapján a társadalmi párbeszédért felelős miniszter tudomására jut a kiterjesztett hatályú kollektív szerződés megszűnése illetve ha a kiterjesztés feltételei nem állnak fenn, a kiterjesztést határozatával visszavonja. A visszavonás hatálybalépésére legkorábban az utolsó módosításra vonatkozó kiterjesztéstől számított egy év elteltével kerülhet sor. A postai, futárpostai tevékenység ágazatra vonatkozó kiterjesztése esetén a kollektív szerződés hatályát veszti arra a munkáltatóra nézve, amelyre melléktevékenysége keretében terjedt ki, ha a munkáltató főtevékenysége szerinti ágazatra kiterjesztett kollektív szerződés lép hatályba, ez utóbbi hatálybalépésének időpontjában.¹²⁷

A társadalmi párbeszédért felelős miniszter a kiterjesztéssel kapcsolatos, valamint a kiterjesztés visszavonásáról szóló határozatát, továbbá a kiterjesztett hatályú kollektív szerződés szövegét a Magyar Közlönyben közzéteszi. A határozat a közzététel napjától számított harminc nap elteltével lép hatályba.¹²⁸

A kollektív szerződés ágazatra történő kiterjesztésére, illetve a kiterjesztés visszavonására irányuló eljárásban a társadalmi párbeszédért felelős miniszter tehát kérelemre jár el. A társadalmi párbeszédért felelős miniszter a kiterjesztés visszavonására irányuló eljárást hivatalból is megindíthatja, ha a kollektív szerződések nyilvántartásához érkezett bejelentés alapján a társadalmi párbeszédért felelős miniszter tudomására jut a kiterjesztett hatályú kollektív szerződés megszűnése, illetve ha a kiterjesztés feltételei nem állnak fenn.¹²⁹

A kollektív szerződés ágazatra történő kiterjesztésére, illetve a kiterjesztés visszavonására irányuló kérelmet erre a célra rendszeresített, a Nemzeti Munkaügyi Hivatal honlapján közzétett nyomtatványon kell benyújtani. A kiterjesztés, illetve annak visszavonása iránti kérelem benyújtására csak a Nemzeti Munkaügyi Hivatal által vezetett, a kollektív szerződések nyilvántartásába bejegyzett kollektív szerződés esetén kerülhet

¹²⁵ Tágabb (általános) hatályú kollektív szerződés a szélesebb munkavállalói körre kiterjedő kollektív szerződés, így tágabb hatályúnak minősül az Mt. 276. § (5) bekezdésében említett kollektív szerződéseknél a munkáltatói érdekképviselet tagmunkáltatóinak munkavállalóira kiterjedő hatályú, ezeknél pedig a miniszter által ágazatra (szakágazatra, alágazatra, nemzetgazdasági ágra) kiterjesztett hatályú kollektív szerződés. 2009. évi LXXIV. törvény az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről, 26. §. 13. pont

¹²⁶ 2009. évi LXXIV. törvény az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről, 17. §. (1)–(3) bekezdés

¹²⁷ 2009. évi LXXIV. törvény az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről, 18. §. (1)–(2a) bekezdés

¹²⁸ 2009. évi LXXIV. törvény az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről, 18. §. (3) bekezdés

¹²⁹ 22/2009. (IX. 30.) SZMM rendelet az ágazati párbeszéd bizottságokról, valamint a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvény végrehajtásáról, 7. §.

sor. A kérelemhez mellékelni kell a kiterjesztést, illetve annak visszavonását alátámasztó gazdasági, foglalkoztatási, szociális körülmények bemutatását tartalmazó indokolást. A Nemzeti Munkaügyi Hivatal a kérelem beérkezésétől számított nyolc napon belül felhívja a kérelmezőt az elbíráláshoz szükséges adatok szolgáltatására. A kérelmező az adatszolgáltatást elektronikus úton teljesíti. Az adatszolgáltatás teljesítésére nyitva álló határidő harminc nap. Az elektronikus adatszolgáltatást minden érdekképviselőt külön teljesíti. A Nemzeti Munkaügyi Hivatal felhívja az ügyfélnek nem minősülő érintett érdekképviselőt a szükséges adatok közlésére, ha a kollektív szerződést aláíró érdekképviselőt reprezentativitásának megállapításához ez szükséges. A Nemzeti Munkaügyi Hivatal a kérelmet és annak mellékleteit – a kiterjesztés elrendeléséről szóló döntés meghozatala érdekében – a társadalmi párbeszédért felelős miniszter részére továbbítja.¹³⁰

Az Ágazati Részvételt Megállapító Bizottság szakhatóságként jár el a kollektív szerződés ágazatra történő kiterjesztésére irányuló eljárásban, a reprezentativitás megállapítása érdekében.¹³¹ A társadalmi párbeszédért felelős miniszter a kérelmet és annak mellékleteit véleményezési céljából közli az Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanáccsal és az ágazati miniszterrel. A társadalmi párbeszédért felelős miniszter a kiterjesztés elrendeléséről szóló döntés meghozatala érdekében megvizsgálja, hogy a kollektív szerződés megfelel-e a jogszabályok előírásainak, illetve az ágazatban korábban kiterjesztett és tágabb személyi hatályú ágazati kollektív szerződésben foglaltaknál nem tartalmaz-e a munkavállalókra nézve kedvezőtlenebb rendelkezést, kivéve ha azt a tágabb személyi hatályú kollektív szerződés megengedi.¹³² A kiterjesztésről, illetve annak visszavonásáról szóló határozat rendelkező része tartalmazza annak a nemzetgazdasági ágnak, ágazatnak, valamint a hozzá tartozó alágazatoknak és szakágazatnak a megjelölését is, melyre a kiterjesztés, illetve annak visszavonása vonatkozik.¹³³

3.4. A kollektív szerződések bejelentésének és nyilvántartásának részletes szabályairól szóló 2/2004. (I. 15.) FMM rendelet

A kollektív szerződést – normatív funkciójára tekintettel¹³⁴ – a szerződő felek kötelesek a Nemzeti Munkaügyi Hivatalnak a megkötést követő harminc napon belül nyilvántartásba vételre bejelenteni. A felek kötelesek továbbá bejelenteni a kollektív szerződés módosítását, felmondását, hatályának megszűnését. A kollektív szerződés kiterjesztésével összefüggésben be kell jelenteni a kiterjesztett kollektív szerződést kötő érdekképviselői szervezet megszűnését. A bejelentési kötelezettség teljesítésével egyidejűleg, a több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződésnek, a szerződést kötő

¹³⁰ 22/2009. (IX. 30.) SZMM rendelet az ágazati párbeszéd bizottságokról, valamint a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvény végrehajtásáról, 8. §.

¹³¹ Az ARMB kérelemre, illetve szakhatóságként eljárva megállapítja, hogy az érdekképviselő megfelel-e a kollektív szerződés kiterjesztéséhez szükséges feltételnek. 2009. évi LXXIV. törvény az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről, 21. §. (3) bekezdés b) pont

¹³² 22/2009. (IX. 30.) SZMM rendelet az ágazati párbeszéd bizottságokról, valamint a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvény végrehajtásáról, 9. §.

¹³³ 22/2009. (IX. 30.) SZMM rendelet az ágazati párbeszéd bizottságokról, valamint a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvény végrehajtásáról, 10. §.

¹³⁴ KÁRTYÁS 2012, 486. p.

felek eredeti aláírásával ellátott példányát a Nemzeti Munkaügyi Hivatalnál letétbe kell helyezni.¹³⁵ A kollektív szerződést a Nemzeti Munkaügyi Hivatal a szerződést kötő felek bejelentése alapján nyilvántartásba veszi.¹³⁶ „Kiemelendő, hogy mindez nem egy igazgatási célú, törvényességi kontroll jellegű eljárás, hanem főként a kollektív szerződések nagyobb nyilvánosságát, illetve statisztikai célú számbavételét szolgálja.”¹³⁷

A kollektív szerződést kötő felek bejelentési kötelezettségüket a Nemzeti Munkaügyi Hivatal honlapján a Munkaügyi Kapcsolatok Információs Rendszer keretében található kollektív szerződés elektronikus nyilvántartórendszeren közzétett adatlapoknak az elektronikus kitöltésével és bejelentésével teljesítik. A kollektív szerződést kötő feleket, az elektronikus nyilvántartórendszerben megjelenő kérelmük alapján, a Nemzeti Munkaügyi Hivatal három munkanapon belül elektronikus úton ideiglenes belépési azonosító kóddal látja el. A szerződést kötő felek a végleges belépési azonosító kódot a kollektív szerződés nyilvántartási számával együtt kapják meg. A belépési azonosító kóddal rendelkező szerződést kötő felek ezzel a kóddal tudják a továbbiakban az elektronikus bejelentést teljesíteni, valamint jogosultak bármikor hozzáférni az általuk kötött kollektív szerződésre vonatkozó elektronikus adatlapokhoz. A kollektív szerződést kötő felek eltérő belépési azonosító kóddal rendelkeznek. A belépési azonosító kódot törölni kell, ha a kollektív szerződés hatályát veszti, illetve a szerződést kötő valamely fél jogutód nélküli megszűnik.¹³⁸ Amennyiben az adatlap, illetőleg a letétbe helyezésre benyújtott kollektív szerződés hiányosan vagy pontatlanul tartalmazza az adatokat, a Nemzeti Munkaügyi Hivatal a kollektív szerződést nem veszi nyilvántartásba és erről a feleket elektronikusan tájékoztatja.¹³⁹ A bejelentésnek egyébként nincs konstitutív hatálya, vagyis a kollektív szerződés a bejelentés elmaradása esetén is hatályba lép, és az elmaradás esetére sem határoz meg szankciókat a rendelet.¹⁴⁰

A Nemzeti Munkaügyi Hivatal a kollektív szerződés nyilvántartásba vétele során az adatlapot, valamint a megküldött kollektív szerződést nyilvántartási számmal látja el, a több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződést dokumentumtárba (számítógépes adattárba) helyezi, az elektronikusan beérkezett adatokat informatikai eszközén tárolja, a feleket a nyilvántartásba vételről – a nyilvántartási szám közzétételével – elektronikusan tájékoztatja. A Nemzeti Munkaügyi Hivatal által számítógépen vezetett nyilvántartás tartalmazza a szerződést kötő felek nevét, székhelyének címét, munkáltatók esetén adószámát, több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés esetén, a hatálya alá tartozó munkáltatók adószámát, nevét, székhelyének címét, a bejelentett eseményt (kollektív szerződés kötése, módosítása, hatályának módosítása, hatályának megszűnése), valamint annak időpontját, a kollektív szerződés időbeli hatályát (határozatlan

¹³⁵ 2/2004. (I. 15.) FMM rendelet a kollektív szerződések bejelentésének és nyilvántartásának részletes szabályairól, 1. §.

¹³⁶ 2/2004. (I. 15.) FMM rendelet a kollektív szerződések bejelentésének és nyilvántartásának részletes szabályairól, 1/A. §.

¹³⁷ KUN – PETROVICS 2013, 173. p., valamint NEUMANN LÁSZLÓ: *A kollektív szerződések nyilvántartása. II. rész.* Munkaügyi szemle, 2001/ 10, 13. p.

¹³⁸ 2/2004. (I. 15.) FMM rendelet a kollektív szerződések bejelentésének és nyilvántartásának részletes szabályairól, 2. §.

¹³⁹ 2/2004. (I. 15.) FMM rendelet a kollektív szerződések bejelentésének és nyilvántartásának részletes szabályairól, 2/A. §.

¹⁴⁰ KÁRTYÁS 2012, 486. p.

vagy határozott időre kötött), határozott időre kötött kollektív szerződés esetén a lejárat időpontját, továbbá a nyilvántartási számot. A nyilvántartás alapján készülő Kollektív Szerződések Elektronikus Nyilvántartó Könyve nyilvános.¹⁴¹ Az adatlap, valamint a letétbe helyezett kollektív szerződés tartalma mással csak akkor közölhető, továbbá abban az esetben adható át, valamint hozható nyilvánosságra, ha ehhez az adatszolgáltató felek előzetesen írásban hozzájárultak. A Nemzeti Munkaügyi Hivatal a nyilvánosságra hozható kollektív szerződéseket honlapján közzéteszi.¹⁴² Ha a Nemzeti Munkaügyi Hivatal hitelt érdemlő módon tudomást szerez arról, hogy a kollektív szerződés hatályát veszítette, akkor ezt a szerződést áthelyezi a nem hatályos szerződéseket és megállapodásokat tartalmazó adatbázisba. Erről a feleket – a nyilvántartási számra történő hivatkozással – tájékoztatja.¹⁴³

4. Összegzés

A fent ismertetett jogi szabályozásból kitűnik, hogy mind az egyesülési jog, mind a kollektív tárgyalások lefolytatásához és szerződések megkötéséhez való jog biztosítása fontos szerepet tölt be a nemzetközi és európai szintű szabályozásban, ezekre alapvető emberi jogokként tekintünk. A szabályozás célja közös alapokra helyezni a munkaügyi kapcsolatokat, biztosítva tehát az ehhez kapcsolódó alapvető jogokat az egyes országok munkajogi szereplőinek. Mind a nemzetközi, mind az európai szervezetek elő kívánják mozdítani a kollektív tárgyalások folytatását, és a szerződések magasabb számú megkötését. A magyar jogi szabályozásra jellemző, hogy a nemzetközi és európai normák által előírt alapvető jogosultságok megjelennek az Alaptörvényben, és annak felhatalmazása alapján külön törvényekben és rendeletekben rögzítik az egyesülési jogra és kollektív szerződésekre vonatkozó részletszabályozást, így a kollektív szerződések kötésére jogosult feleket, a kollektív szerződések tartalmát érintő szabályokat, ezen szerződések megszűnésére, megszüntetésére, kiterjesztésére, bejelentésére vonatkozó rendelkezéseket.

¹⁴¹ 2/2004. (I. 15.) FMM rendelet a kollektív szerződések bejelentésének és nyilvántartásának részletes szabályairól, 3. §.

¹⁴² 2/2004. (I. 15.) FMM rendelet a kollektív szerződések bejelentésének és nyilvántartásának részletes szabályairól, 4. §.

¹⁴³ 2/2004. (I. 15.) FMM rendelet a kollektív szerződések bejelentésének és nyilvántartásának részletes szabályairól, 5. §.

RITA KOVÁCS

THE LEGAL BASIS OF COLLECTIVE BARGAINING AND
COLLECTIVE AGREEMENT

(Summary)

This study aims to demonstrate the legal basis of collective bargaining and collective agreements by law-analytical method by examining both the international and European and Hungarian legislation and its contents. Collective bargaining and collective agreement as a basic element of collective labour law of paramount importance, as it aims to balance the power of employment are subject to a leveling off. The study on the freedom of trade union organizing and collective bargaining right as fundamental right headed down the right to conclude collective agreement. This study describes this in mind, the legal framework for collective bargaining and agreement. In the study international and European standards are outlined first, followed by Hungarian legal regulations is the focus of the investigation. The international and European legislation aims to in some countries, labor relations rest on share common foundations, ensuring the fundamental rights related to the actors of labour law in each country. Thus, the international and European regulations to protect the same values, the contents of the regulations about the same. The Hungarian legal regulations takes into account both the international and European organizations formed by the norms, which enacts the fundamental rights of the Basic Law, and in accordance with the legislature fixes the modalities for collective bargaining and collective agreements.