

Doktori (PhD) értekezés tézisei

A kollektív szerződés, mint magánjogi jogintézmény

Dr. Balogh Áron Péter

Témavezető: Dr. habil. Nádas György Ph.D., egyetemi docens



Debreceni Egyetem
Marton Géza Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola

Debrecen, 2021

1. Problémafelvetés és a témaválasztás indoka

A kollektív szerződések a mai magyar és európai kollektív munkajog nélkülözhetetlen részét képezik, egyben országoként jelentősen eltérő és szerteágazó munkaügyi kapcsolatok, illetőleg érdekegyeztetési modellek sajátos képződményei. A kollektív szerződések megkötéséig vezető út nemzeti szabályozásonként eltérő képet fest, és szabályozó funkciójukat is más és más úton látják el, amelynek összehasonlító elemzése tanulságul szolgálhat a hazai jogi szabályozás és joggyakorlat számára. Általánosságban elmondható, hogy a kollektív szerződés egyúttal egy sajátos magánjogi megállapodás, azonban normatív tartalommal bír, ezért közjogias jelleget mutat. A jogintézmény e sajátossága a történelmi fejlődés során fokozatosan formálódott, hiszen bár a XIX – XX. század fordulójára már világszerte elismerést nyertek, elsősorban mint magánjogi megállapodások, ami egyúttal azt is jelentette, hogy a kötelmi jog általános dogmatikai rendszerébe illeszkedő módon ítélték meg őket.¹ Később azonban az állami beavatkozások révén a kollektív szerződések tartalmát a tételes jog is alakította, illetőleg keretek közé szorította, és különösen átalakító erejük valamint kiterjesztő hatályuk révén státuszuk az eredeti koncepcióhoz képest eltávolodott a magánjogtól, illetőleg érvényesülésük közjogias jelleget öltött.² Ennek megfelelően, a kollektív szerződés magánjogi jogintézményként történő minősítése egy másfél évszázadra visszatekintő tudományos vita középpontjában áll, egyúttal több olyan anomáliát rejt magában, amely igényli a kérdés terjedelmesebb elemzését. E körben kiemelandó az azzal összefüggő kérdés, hogy a kollektív szerződés kettős természetéből adódóan jogügyleti és jogszabályi jellegzetességeket is mutat, és amely a kollektív szerződés szerződéses jellegét *ad absurdum* kétséggé, de legalábbis sajátossá teszi.³ A jogirodalomban általánosan elfogadottnak tekinthető az az álláspont, hogy a kollektív megállapodások formális értelemben nem minősülnek jogszabálynak, ugyanis megalkotásuk nem felel meg a jogszabály-alkotásra előírt feltételeknek.⁴ Azonban a kérdést bonyolítja, hogy a kollektív szerződést lehet-e egy egyszerű magánjogi szerződésnek, azaz két tetszőleges szerződéskötésre képes jogalany joghatás kiváltását célzó és arra alkalmas polgári jogi jognyilatkozatának tekinteni. Egyrésről, e körben elemzésre szorul, különösen a

¹ NÁDAS György, *A kollektív szerződés jogdogmatikai kérdéseinek vizsgálata*. In: HORVÁTH István (szerk.), *Tiszteltetés: ünnepi tanulmányok Dr. Hágelmayer Istvánné születésnapjára*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2015. 322.

² KOVÁCS Erika, *A kollektív szerződés jogi természete*. Jura, 2011/1, [2011a] 77.

³ HUECK, Alfred – NIPPERDEY, Hans Carl, *Lehrbuch des Arbeitsrechts. Kollektives Arbeitsrecht*. Verlag Vranz Vahlen. Berlin, 1957, 265-266.

⁴ NÁDAS [2015] i.m. 323. KOVÁCS Erika [2011a] i.m. 78.

munkavállalói oldal tekintetében, hogy miért pont az adott jogalanyokat találta alkalmasnak a jogalkotó a munkaerőpiac feltételeinek normatív alakítására, amely kérdés egyúttal a koalíciós szabadság és a kollektív autonómia mélyrehatóbb elemzését is szükségessé teszi. A szerződéskötésre feljogosított alanyi kör korlátozottsága, a normatív tartalomhoz szükséges felhatalmazás levezetése egyik nemzeti szabályozásban sem problémamentes, ahogy az sem, hogy az állam a kollektív szerződés személyi hatályának milyen eszközökkel enged teret vagy szab határt, illetőleg a kollektív szerződések érvényesülésébe milyen intenzitással avatkozik bele. Ugyancsak elemzést igényel, hogy a kollektív szerződéskötésre adott jogalkotói felhatalmazás kiterjed-e az alapvetően participációs jogosítványokat gyakorló üzemi tanácsokra is.

A kollektív szerződés tartalma megköveteli a bővebb dogmatikai elemzést is, ugyanis – többek között – a megállapodásban nem részes, harmadik személyek, a munkavállalók munkaviszonyát is alakítja, amely nem jellemző a polgári jogi szerződésekre, bár rokon vonásokat mutat egyes jogintézményekkel. Bővebb vizsgálatot érdemel az is, hogy a hatályos magyar jogi szabályozásban a munkajogi és a polgári jogi megállapodások között egy vékony határvonal húzódik. Példának okán az Mt. a polgári joghoz képest önálló érvényességtant állít fel, korlátozza a megtámadási jogkör gyakorlására jogosultak személyét a Ptk.-hoz képest, és ami a legfontosabb: az érvényességi jogkövetkezmények is eltérőek a polgári joghoz képest, a szerződésszegésre és kártérítésre irányadó szabályokról nem is beszélve. Míg a munkajogi és polgári jogi megállapodások megkülönböztetésének indoka az individuális munkajogi megállapodások tekintetében értelmet nyerhet, addig a kollektív megállapodások kapcsán vizsgálendő, hogy az eltérő munkajogi szabályok alkalmazása indokolható-e, és nem szolgál-e inkább – a téma szempontjából releváns – anomáliák forrásaként.

2. A kutatás célkitűzései

A kutatás elsődleges célja elhelyezni a kollektív szerződést a magyar magánjog rendszerében, különös tekintettel a munkajogban érvényesülő sajátos szabályozási hierarchiára. A magánjogi szemléletű vizsgálatot szem előtt tartva kiemelkedő fontosságú párhuzamot vonni a munkaviszony tartalmát alakító (jog)nyilatkozatok és a polgári jogban érvényesülő, a kollektív szerződésekkel rokon vonásokat mutató kötelmekkel, alakító jogosítványokkal. Fontos továbbá elemezni a kollektív szerződéskötésre adott felhatalmazást, továbbá a kollektív autonómia alkotmányos hátterének, a kollektív autonómia és a szerződéskötési képesség anomáliáinak vizsgálata útján rávilágítani a hazai szabályozás gyenge pontjaira,

valamint javaslatot tenni a hiányosságok orvoslására. A dolgozat írása során természetesen igyekeztem abból a megközelítésből kiindulni, hogy a kollektív szerződés egy magánjogi jogintézmény, azonban a disszertáció célja, hogy e megközelítés hiányosságait is a felszínre hozza, egyúttal javaslatot téve arra, hogyan lehetne a hatályos magyar szabályozást a magánjogi szemlélethez közelíteni a dogmatikai ellentmondások feloldása érdekében.

3. A kutatás módszertana

Kutatómunkám során elsősorban a jogtudományi kutatás eszközeit alkalmaztam, hiszen a kutatás tárgya alapvetően jogtudományi, jogászai megközelítést igényel. A téma a magyar jogszabályi környezet, valamint – különösen a dogmatikai vizsgálódás során – a releváns bírói gyakorlat értelmezését követelte meg, külföldi kitekintéssel, mely során a vonatkozó hazai és nemzetközi jogi szakirodalomra is építettem. A kollektív munkajog és a munkaügyi kapcsolatok komplex jellegéből adódóan alkalmanként szükséges volt a gazdasági, társadalmi változásokkal összefüggő közgazdasági és szociológiai szempontú elemzéseket is bevonni az alkalmazott módszerek közé.

A kutatás nemzetközi kitekintése miatt az összehasonlító módszer elsődleges szerepet játszott a kutatásban. Tekintettel arra, hogy a XXI. századi munkajogi kihívások globálisan érintik a munkaerőpiacot, vizsgáltam, hogy az egyes nemzeti jogrendszerek milyen szabályozási technikákkal szereznek érvényt a kollektív szerződések érvényesülésének, és hogy e megoldásokat érdemes volna-e átültetni a hazai szabályozásba, illetőleg gyakorlatba. A jogrendszerek sajátosságaira fókuszáló összehasonlító jogi módszer segítségével lehet választ adni arra, hogy igazolást nyert-e a kollektív autonómiára hárult szerep, illetőleg indokolt-e a szabályozás felülvizsgálata, átalakítása a kollektív autonómia magasabb szintű térnyerésének biztosítása érdekében. E körben a német és az osztrák munkajogi szabályokat kiemelten elemeztem, egyrészt a magas szintű kollektív szerződéses szabályozásukra tekintettel, másrészt a két jogrendszernek a magyar szabályozásra gyakorolt jelentékeny hatása miatt. Emellett párhuzamosan elemeztem az Egyesült Államok és az Egyesült Királyság kollektív szerződéses szabályozását is. Ennek az az oka, hogy a német-osztrák szabályozás mellett az Egyesült Államok esetjoga, Legfelsőbb Bíróságának elvi megállapításai is a dogmatikai elemzések „zsinórmértékéül” szolgálhatnak, a jogrendszerek eltérő felépítése ellenére. E körben az eredeti, idegen nyelvű forrásokat dolgoztam fel.

A disszertáció a kronológiai megközelítést is szem előtt tartja. Külön fejezetet kapott a kollektív szerződést érintő jogfejlődés bemutatása. A történeti részben elsőként a nemzetközi

jogfejlődés kapott helyet, majd ezt követően kerül sor a magyar kollektív szerződések szabályozásának kialakulásához vezető út bemutatására.

A kutatás tudományos jellegű, középpontjában egy komplex dogmatikai kérdés áll, azonban a munkajog élő jogterület jellegéből és általában a jogtudomány dinamizmusából következően hangsúlyos szerepe van a bírói gyakorlat vívmányainak és jogfejlesztő értelmezésének. Nem kaphatunk teljes képet egy jogrendszer működéséről anélkül, hogy ne lennénk tekintettel arra, hogy milyen gyakorlati alkalmazást nyer az elemzett szabálytömeg. Ennek érdekében vizsgálni szükséges az egyes országokban született legfontosabb bírósági döntéseket, mely a jogalkotás visszacsatolásának és hatásának vizsgálata szempontjából lényeges. Dolgozatomban – a gyakorlat-orientált vizsgálatot szem előtt tartva – a hazai ítélkezési gyakorlat mellett a vizsgált nemzetek bíróságainak, valamint a nemzetközi, azaz az Európai Unió Bírósága és az Emberi Jogok Európai Bírósága releváns ítéleteit is elemzem.

A kollektív szerződések magánjogi szerepének és további lehetőségeinek megértéséhez, valamint a hazai szabályozáson kívüli modellek beépíthetőségének, átültethetőségének érdekében valamennyi vizsgált államban elemeztem a munkaügyi kapcsolatokat, érdekérvényesítési modelleket, szakszervezeteket, továbbá ezek gyakorlati érvényesülését. A vizsgálat célja nem egy leíró jellegű tanulmány elkészítése volt, hanem egy kritikai jellegű vizsgálat elvégzése abból a szempontból, hogy milyen hiányosságok lelhetők fel a kollektív szerződések magánjogi megközelítését illetően, melyek azok a területek, ahol a magyar szabályozás elnagyolt, illetőleg amelyek a jogalkotó beavatkozását igénylik.

4. A disszertáció struktúrája

A disszertáció – az első, bevezető fejezetet is számítva – tíz, jól elkülöníthető, római sorszámmal jelölt fejezetre oszlik. A második fejezetben – a jogtudományi kutatás hagyományait is szem előtt tartva – a téma történeti előzményeit mutatom be. Kutatómunkám során – a teljesség igénye nélkül – igyekeztem átfogó képet adni a kollektív szerződéses szabályozás hazai és nemzetközi fejlődéséről. Az elemzés megkönnyítette a későbbi összehasonlító elemzések során a szabályozások közötti párhuzamok vonását, egyúttal segítette a magyar és nemzetközi jogi gondolkodás következtetéseinek megértését.

A dolgozat felvázolt célkitűzéseit szem előtt tartva, a soron következő harmadik fejezetben a koalíciós szabadság és a kollektív autonómia kérdését vizsgálom. A kollektív autonómia kérdésének részletesebb tárgyalása a kollektív szerződés, mint magánjogi jogintézmény vizsgálata tekintetében alapvető jelentőségű, egyúttal a dolgozat strukturális felépítését is

meghatározzák azok az anomáliák, amelyek a kollektív autonómiát érintő alapjogi konfliktusokból erednek. A kollektív autonómiára vezethető vissza ugyanis, hogy ki, milyen tartalommal köthet kollektív szerződést, és mely személyi kör munkajogviszonya tekintetében érvényesülhet. Ennek megfelelően, a kollektív autonómia vizsgálata előre vetíti a kollektív szerződés alanyairól, tartalmáról, továbbá érvényességéről és hatályosságáról szóló fejezeteket is, egyúttal az üzemi tanács szerződéskötési jogosultsága is a kollektív autonómia egyik speciális aspektusa, amely ugyancsak önálló fejezetben kerül tárgyalásra.

A téma szempontjából nélkülözhetetlen annak a vizsgálata, hogy a kollektív szerződés milyen helyet foglal el a magyar jogrendszerben. Ennek a feldolgozására szolgál a kollektív szerződés tartalmáról szóló negyedik fejezet, amely a hatályos magyar szabályozást dolgozza fel. A fejezetben bemutatom a magyar munkajogban érvényesülő sajátos jogforrási hierarchiát, amelyben a kollektív szerződéseknek központi szerep jut. Ezt követően a fejezet felépítése követi a jogirodalomban a kollektív szerződések kapcsán széles körben (el)ismert kettős felosztást, ezért külön tárgyalom a kötelmi és a normatív rész tartalmát, külön koncentrálna az eltérési lehetőségekre, azok dogmatikai hátterének feltárására. A fejezetben nem maradhat el a kollektív szerződés más jogforrásokkal fennálló kapcsolatának elemzése, ezért itt kerül sor a munkajogi nyilatkozatok, a jognyilatkozatok és a kollektív szerződések viszonyának részletesebb elemzésére is.

A dolgozat ötödik fejezete a dolgozat egyik központi témáját, a kollektív szerződés jogi természetét veszi górcső alá. A klasszikus, magánjogi-közjogi jellegű vonások bemutatása mellett igyekeztem más polgári jogi kötelmekkel összehasonlítani a kollektív szerződés speciálisnak mondható jellegzetességeit. Vizsgáltam továbbá a szerződéses jelleget a szerződéses konszenzus irányából, amely számos olyan anomáliát hoz felszínre, amelyek a magánjogi megközelítést nehézkessé teszik.

A dolgozat hatodik fejezete a kollektív szerződés alanyait veszi górcső alá. E tekintetben központi kérdés, hogy mely szervezetek milyen felhatalmazás alapján köthetnek kollektív szerződéseket. A középpontban a magyar szabályozás részletesebb kutatása áll, de összehasonlító elemzés keretében mutatom be a német, osztrák, francia, angol és amerikai kollektív szerződések megkötésének alanyi feltételeit is. A fejezetben a dogmatikai vizsgálódás mellett a magyar szabályozás hiányosságait is igyekeztem feltárni.

A dolgozat hetedik fejezete a kollektív szerződés érvényességével és érvénytelenségével foglalkozik. Ez a dolgozat leginkább gyakorlat-orientált fejezete, ugyanis számos hazai eseti döntés kerül feldolgozásra, különösen a kollektív szerződések érvénytelenségét illetően.

A dolgozat nyolcadik fejezete a kollektív szerződés hatályával kapcsolatos legfontosabb kérdések megvitatására koncentrál. A klasszikus normatan szerinti személyi, területi időbeli és tárgyi hatály mellett a megszűnés és megszüntetés kérdésköre is elemzésre kerül.

A dolgozat kilencedik fejezete a kollektív autonómia és az üzemi tanácsok kapcsolatát vizsgálja a normatív üzemi megállapodások kapcsán. A fejezet nem csupán az üzemi tanácsra koncentrál, hanem alapul véve a megelőző fejezetekben ismertetett kutatásokat, igyekeztem elválasztani a kollektív autonómia gyakorlását a participációs jogok gyakorlásától, szem előtt tartva a más nemzetek szabályozásában megvalósult érdekérvényesítési modelleket is.

A dolgozat fejezeteinek végén következtetéseket, részkövetkeztetéseket fogalmaztam meg, amelyeket az utolsó, záró fejezetben összegeztem. Az összegzés lehetővé tette a részkövetkeztetések közötti párhuzamok kibontását, egyúttal a kutatás végső konklúziói is itt kapnak helyet.

5. A kutatás eredménye

4.1. A kollektív szerződés magánjogban elfoglalt helye

A kutatás kezdetén célként fogalmaztam meg a kollektív szerződés magánjogban elfoglalt helyének meghatározását, szem előtt tartva az e megközelítésből eredő esetleges ellentmondásokat. A kollektív szerződések a magánjogban mindenképp egyedülálló jogintézménynek tekinthetők abban a vonatkozásban, hogy normatív tartalmat hordoznak a szerződéskötésben nem részes munkavállalók munkaviszonya tekintetében. A kiterjesztő hatály révén azon munkavállalók, akik nem tagjai a szakszervezetnek, még közvetett módon sem vesznek részt a kollektív szerződéses feltételek alakításában. Határozott álláspontom azonban, hogy amiatt, mert a kollektív szerződés a szerződésben nem részes személyek jogviszonyát érinti, nem tekinthető jogszabálynak, de még közjogi szabályozó eszköznek sem. A magánjogban más jogintézményeknél is a szerződési szabadság korlátozott érvényesülése figyelhető meg, amely vagy magából a szerződési szabadságból ered, vagy a felek a saját szabadságukat kötelekkel szorítják keretek közé (pl. elővásárlási jog, vételi opció alapítása, versenykorlátozó „kartell” megállapodások stb.).

A kötelmi jogtól nem idegen az sem, hogy az azonos szabályozási tárgyat érintő kötelek egymást akarva-akaratlanul is befolyásolják. Jogszabály esetében a jog gyakorlásának tartalmát a törvény határozza meg, a kollektív szerződés esetében azonban a jog meghatározása absztrakt, annak tényleges tartalmát a magánjoghoz hasonlóan szerződés

határozza meg, azonban a magánjogra egyébként általánosságban jellemző szerződési szabadsághoz képest merev keretek között. A kollektív szerződés a munkaszerződéshez hasonlóan egyik oldalról a munkáltató egyoldalú teljesítméghatározási jogát állítja korlátok közé, ezért az egyúttal a munkáltató szerződéses önkorlátozása is, másrésztől azonban tartalmi minimuma a munkáltató és a munkavállaló egyéni relációjában érvényesülő szerződési szabadságának.

Nem jellemző a magánjogra az a sajátosság sem, hogy a kollektív szerződéssel ellentétes tartalmú szerződés megkötése nem minősül szerződésszegésnek a szerződést kötő felek viszonylatában, hanem a kollektív szerződés munkaviszonyra vonatkozó szabály jellegéből adódóan a harmadik személyek munkaszerződéseinek abszolút hatályú érvénytelenségét eredményezi. Ez a megoldás ellentétes a kötelmi jog relatív szerkezetű jogviszonyainak dogmatikájával, azonban az ellentmondás egyéni relációkban látszólagos, illetőleg a munkavállalók egyéni viszonyaikban igazolható, másrésztől, a kötelmi hatályú rendelkezések tekintetében a polgári jogi szabályok mögöttes alkalmazásával vagy a szerződésszegés szabályainak rendezésével finomítható.

Kiemelést érdemel, hogy a kollektív szerződés a munkáltató oldaláról is kötöttséget jelent, azaz a kollektív szerződések normatív rendelkezései nemcsak a munkavállalók, hanem a munkáltató tekintetében is abszolút hatállyal érvényesülnek. A kollektív szerződés a munkáltató által már megkötött munkaviszonyok tartalmát is befolyásolhatja, és bárkivel is köt a munkáltató új munkaszerződést, a kollektív szerződéses rendelkezéseket – ha törvény eltérően nem rendelkezik – egyoldalúan nem teheti félre, illetőleg annak a jogkövetkezménye egyéni relációkban a semmisség.

A kollektív szerződés jogi természetét, magánjogi jellegét illetően összefoglalásképpen megállapítható, hogy ez az intézmény nem tartalmazza azokat a kritériumokat, amelyek által jogszabállyá lehetne minősíteni, de szerződéses jellegéhez nem férhet kétség, és egyes elemeit tekintve nem szolgál nagy újdonsággal, az eddig ismert magánjogi jogintézményekhez képest sem. Határozott álláspontom szerint a kollektív szerződés olyan *sui generis* jogintézménye a magánjognak, amely egyértelműen magánjogi szerződésnek tekinthető. A szerződést más magánjogi jogintézményektől az alanyok mellett leginkább a speciális tárgya különbözteti meg, ugyanis kizárólag az egyéni, illetőleg kollektív függő munka viszonylatában, és az azzal szükségszerűen együtt járó, felborult egyensúlyi viszony dimenzióiban értelmezhető. A kollektív szerződés "modern kori" értelmezését, és emiatt tartalmát éppen az a tény feszíti szét leginkább, hogy a függő munka határai napjainkban elmosódtak.

4.2. A hazai kollektív szerződéses szabályozás magánjog-dogmatikai ellentmondásai

A vizsgálódásaim során előtérbe kerültek a magyar szabályozás dogmatikai ellentmondásai is, amelyek rávilágítanak az Mt. kidolgozatlanságára a kollektív munkajogot illetően. Részletesen foglalkoztam a kollektív szerződés jognyilatkozati jellegével, az érvénytelenség és hatályosság kérdésével, amelynek vizsgálatából arra a következtetésre jutottam, hogy az – különösen az alkalmazható jogkövetkezmények tekintetében – számos esetben dogmatikai, értelmezési nehézségekbe ütközik. A Kúriának a kollektív szerződések érvénytelensége körében vizsgált döntései ellentmondásosak, amelyek – legalábbis részben – a szabályozásból eredő dogmatikai nehézségekre vezethetők vissza. A szabályozás pontosítása mellett azonban az ítélkezési gyakorlat különösen a nem létező, illetőleg az érvénytelen kollektív szerződés tekintetében felülvizsgálatra szorul, joggyakorlatot egyértelműsítő állásfoglalás meghozatala igényeltetik.

A munkajogi megállapodások általános szabályai nehezen alkalmazhatóak e speciális jogintézmény tekintetében, ami kiütközik a hivatkozott kúriai esetekben is. Problémásnak ítélem, hogy az Mt. nem tisztázza a jognyilatkozatok általános szabályainak a kollektív megállapodásokra vonatkozó alkalmazhatóságát. Egy polgári jogi szerződés esetén magától értetődő, hogy a szerződésben nem szabályozott kérdésekben a Ptk. rendelkezései irányadók, ugyanígy a munkaszerződések esetében is az Mt. rendelkezései külön rendelkezés hiányában is érvényesülnek. A kollektív szerződés megítélése azonban nem ilyen egyértelmű, hiszen az az Mt. értelmében nemcsak jognyilatkozat, hanem munkaviszonyra vonatkozó szabály. E körben alapvető kérdés az is, hogy a kollektív szerződések esetében hogyan nyer értelmet az Mt.-nek inkább az individuális jogviszonyra épülő, a jognyilatkozatokra vonatkozó része. Álláspontom szerint a kollektív szerződések dogmatikájának tisztázása szükséges az Mt. terjedelmesebb módosításával, de a kollektív szerződések esetében az Mt. helyett a Ptk. kötelmi rendelkezéseinek az alkalmazása is tisztázottabb dogmatikai viszonyokat eredményezne. Álláspontom szerint a kollektív szerződés elviekben kiegyensúlyozott felek, általában egy társasági jogi jogalanyként működő munkáltató és egy egyesületként működő szakszervezet megállapodása. A kevesebb kötöttséget jelentő polgári jogi általános kötelmi szabályok dogmatikai szempontból közelebb állnak a kollektív szerződéshez, mint az Mt.-nek a munkaszerződésre és az individuális munkajogra jognyilatkozataira támaszkodó szabályanyaga.

Kiemelést érdemel, hogy a szerződésszegés, illetőleg annak jogkövetkezményei tekintetében a kollektív szerződés gyakorlatilag egyáltalán nem szabályozott. Elállási,

felmondási, visszatartási jogot a törvény nem biztosít, a szerződésszegésből eredő kártérítési szabályok alkalmazhatóságának megnyugtató rendezése hatályos szabályozásunk alapvető hiányossága. Meglátásom szerint egy magánjogi természetű jogintézmény esetén a szerződésszegés és a kártérítés kérdése nem maradhat szabályozatlanul. Ennek okán kézenfekvő megoldás lenne önálló rendelkezéseket megfogalmazni a kollektív szerződésekre, ami azonban inkább – a *sui generis* megállapodási jelleg mellett – egyúttal a jogterületi önállóság felé tett lépésként volna értékelhető, mintsem a magánjogi közelítést szolgálná. Másik megoldásként álláspontom szerint megfontolandó a felmondási és elállási jog bevezetése a szerződésszegés jogkövetkezményeként, mégpedig a polgári jogi szabályokra utalással, azzal, hogy a szerződésszegés esetére biztosított (szankciós) felmondás az általánostól rövidebb felmondási időt és indoklási kötelezettséget követeljen meg. Ebben az esetben a munkáltatóval szemben gyakorolt szankciós felmondás helytállási jellegű jogkövetkezményeket írna elő (pl. a szerződésszegés miatti felmondás esetén a kollektív szerződés munkavállalóra kedvező rendelkezéseit köteles legyen további 1 évig fenntartani).

A kollektív szerződés normativitás-tartalma a szakszervezet és a munkáltató, munkáltatói érdekképviselő szerződéskötésre vonatkozó felhatalmazásán, a kollektív autonómián alapul. A kollektív autonómia egyik központi kérdése az átalakító erő és a kiterjesztő hatály, amelyek kapcsán igazolható az az állami cél, amely az egyéni szerződési szabadság kollektív szerződések általi korlátozását lehetővé teszi. Ezzel összefüggésben megjegyzendő egyrészt, hogy az átalakító erő és a kiterjesztő hatály hiányában a nemzeti alkotmányokból és egyezményekből levezethető kollektív önrendelkezés (autonómia) kiüresedne, ugyanis lehetséges volna olyan egyedi megállapodásokat kötni, amelyek a kollektív szerződésben biztosított munkafeltételekkel ellentétesek. Másrészről, az átalakító erő és a kiterjesztő hatály elismerése nélkül, míg a szakszervezeti tag munkavállalók esetében a kollektív szerződés tagságon alapuló, szerződéses elvű érvényesülése magával a tagsági jogviszonnyal magyarázható, addig a nem tag munkavállalók esetében érvényesülnie kell az egyenlő bánásmód általános követelményének. Értem ezalatt, hogy a kollektív szerződésekkel nyújtott előnyök biztosítása még a kiterjesztő hatály hiányában sem vezethet, hogy az a szervezkedésben nem részes munkavállalók közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetését eredményezze. Éppen ezért, Németországban vagy Hollandiában, bár nincs a kollektív szerződéseknek általánosan kötelező hatálya, annak (egyes) rendelkezései a nem tag munkavállalók munkaviszonyában is érvényesülnek.

A magyar kollektív szerződések a jogalkotó által nekik szánt szabályozási funkciót a gyakorlatban nem töltik be a magyar munkaerőpiacon. Határozott álláspontom, hogy a

csökkenő szerep részben a szabályozás hiányosságaira vezethető vissza. A dolgozatomban kifejtettem, hogy elhibázottnak tartom a 2012. évi Mt.-nek azt a megoldását, amely lehetővé teszi a törvénytől a munkavállaló hátrányára rendelkező kollektív szerződéses megállapodás megkötését. Egyrészt, a munkajog kógens, diszpozitív és relatív diszpozitív szabályainak rendszere, a jogforrások egymáshoz való viszonya a jelenlegi törvényben nehezen átlátható, a gyakorlati alkalmazást megnehezíti. Ha a felek kollektív szerződéssel vagy megállapodással el kívánnak térni – különösen, ha a jogviszony tartalmát többszintű kollektív szerződéses rendszer, munkáltatói egyoldalú kötelezettségvállalások és egyéb ágazati jogszabályok alakítják –, egyáltalán nem egyértelmű, hogy megtehetik-e és milyen irányban. A kollektív szerződések hatékonyabb érvényesülése érdekében álláspontom szerint indokoltabb visszatérni ahhoz a megoldáshoz, hogy a törvény egy egyértelmű minimumszintet állapít meg, és a kollektív szerződés ettől a minimumtól csak a munkavállalók javára térhessen el. Ezáltal a szabályozás átláthatóbbá válik, a kollektív szerződések számára biztosított mozgástér is egyértelmű, és a jogszabályi generális minimum mindenki számára nyilvánvalóvá válik. Az egybefüggő rendelkezések ellentmondását – a német szabályozáshoz hasonlóan – a *Sachgruppenvergleich* és a *Günstigkeitsprinzip* alkalmas kezelni a kollektív szerződéseknel is, amely bár lehetővé teszi a kedvezőtlen eltérést, de végső soron az egybefüggőnek tekinthető rendelkezések csak a munkavállalók érdekeit szolgálhatják.

4.3. Kritikai gondolatok és *de lege ferenda* javaslatok a kollektív szerződések hazai szabályozását illetően

A kollektív autonómia terjedelmét illetően a témában feldogozott jogirodalom, valamint az Emberi Jogok Európai Bírósága vizsgált ítéleteinek egyik legfontosabb tanulsága, hogy minél magasabb a minimál standardok jogszabály által rögzített szintje, annál inkább válik súlytalanná a kollektív autonómia, végső soron a kollektív szerződés tartalma is. A magas szintű állami befolyás vagy beavatkozás a kollektív szerződéses lefedettségére (pl. a kollektív szerződés hatályának kiterjesztése által) jelentékeny hatással van, egyúttal a szakszervezetek mozgásterét korlátozza. E körben megjegyzendő, hogy a magyar munkajog rendszere kifejezetten a törvénybe (különösen az Mt.-be) és más jogszabályokba foglalt munkavállalói garanciákra épül, még ha azok szintje a 2012. évi Mt.-ben az 1992-es kódexhez képest csökkent is. A minimál standardok jogszabály által rögzített szintje alapvetően meghatározza, befolyásolja a kollektív autonómia hatáirányát is. Az Mt. és az ezzel párhuzamosan érvényesülő társadalombiztosítási jogszabályok a munkavállalóknak relatíve magas szintű

védelmet biztosítanak, egyúttal az európai viszonylatban is jelentősnek mondható munkavállalói és munkáltatói adó- és járulék terhek, valamint az Mt. által biztosított garanciális szabályok jelentős kötelezettségeket és felelősséget telepítenek a jogalanyokra.

Összegezve, úgy tűnik, hogy két, „fájdalmasnak” mondható út vezet ki a jelenlegi megrekedt magyar szabályozásból: a törvényi garanciák további csökkentése, vagy a beletörődés, hogy a szabályozó szerepet a kollektív szerződések helyett az állam vállalja át. E körben a második megoldás finomított módja lehet az ágazati szintű szabályozás lehetőségeinek állami beavatkozás útján történő erősítése, az Mt.-ben szabályainak kiterjesztése más jogviszonyokra (pl. „katás” kisadózó vállalkozásokra), vagy ha a törvény által nem szabályozott, az új technikai megoldások miatt a szabályozást igénylő területekre (pl. home office kapcsán a költségek, munkavédelem, stb.) a munkajogi szabályok alkalmazását az állam kiterjeszti. Álláspontom szerint nincs az a kormányzat, amely fel merné vállalni a törvényi garanciák csökkentésével együtt járó politikai kockázatot, teljes mértékben átengedve ezzel a teret a kollektív szerződéseknek, egyúttal erősen kétséges, hogy a szakszervezetek, illetőleg a munkáltatók képesek lennének-e az új, még inkább „rugalmasabb” szabályozási keretek között érvényt szerezni jogaiknak.

A jogalkotó – talán a magas munkáltatói kötelezettségek ellensúlyozása miatt – lehetővé tette a munkavállalók számára kedvezőtlen kollektív szerződéses eltéréseket is. Így attól válhat „vonzóvá” a kollektív szerződés, hogy a jogviszony további „rugalmasításának” az eszközévé válhat, és a munkáltató a munkaerőigényét szükségleteihez igazíthatja. Álláspontom szerint azonban a munkavállalók hátrányára való eltérést lehetővé tevő szabályozással kapcsolatban logikai ellentmondás mutatkozik. A munkavállalónak ugyanis nyilvánvalóan nem áll érdekében, hogy a munkaviszony tartalma az ő hátrányára módosuljon. Ha a munkáltatónak azért éri meg kollektív szerződést kötni, mert a munkavállalók hátrányára is el lehet térni, akkor nem csoda, hogy a szakszervezetekbe fektetett bizalom csökken, hisz a szakszervezetek így végső soron a kollektív szerződéskötéssel nem a munkavállalók, hanem a munkáltatók érdekeit szolgálják. Ha a jogalkotó valóban a szakszervezetek és a kollektív szerződések szerepét kívánja erősíteni, vissza kellene térni ahhoz a koncepcióhoz, hogy a kollektív szerződés csak a munkavállalók javára rendelkezessen, ezáltal nemcsak a szabályozás, hanem a szakszervezetek érdekképviselői státusza sem lesz ellentmondásos.

A kollektív szerződéskötési képesség vizsgálata során dogmatikai ellentmondások kerültek előtérbe, amelyek rávilágítottak az alapvetően individuális szemléletű jognyilatkozatokra épülő Mt. kidolgozatlanságára a kollektív munkajogot illetően, különösen érvényesség és a

hatályosság kérdését tekintve. Ennek egyik kézzel fogható bizonyítéka, hogy az Mt. érdekképviselési (reprezentativitási) szabályaiból az a jogalkotói akarat olvasható ki, hogy a kollektív szerződéskötési képességgel nem rendelkező szakszervezetek a kollektív szerződés hatályára, érvényességére érdemben ne tudjanak befolyást gyakorolni. Ezzel összefüggésben aggályos, hogy az „aki kötötte, az módosítja” elv elfogadása további, dogmatikailag helytelen következtetésekhez vezethet-e a jövőbeni ítélkezési gyakorlatban. Koránt sem egyértelmű, hogy a taglétszám ingadozását figyelembe kell-e venni a kollektív szerződés hatálya tekintetében, másképpen, „feléledhet-e” a kollektív szerződés hatálya a minimális taglétszámot utóbb elérő szerződést kötő szakszervezetnek. Az Mt. 276. § (8) bekezdésével összefüggésben kiemelés érdemel, hogy magánjogi kérdéseket vet fel az is, hogy az utóbb szerződéskötési képességet szerzett szakszervezet e képességével „nem tud élni”. Álláspontom szerint a jelenlegi szabályozás minamellet, hogy felesleges akadályt gördít a kollektív autonómia dinamikája elé, egyúttal kétséges, hogy összeegyeztethető-e a kollektív autonómia Alaptörvényben meghatározott elveivel. Az Alaptörvény XVII. Cikk szerint ugyanis a kollektív önrendelkezés elsősorban a munkavállalókat valamint az ő szervezeteiket illeti meg, így azonban a később jelentőssé váló szakszervezetek a munkafeltételek alakításába nem szólhatnak bele, egyúttal az a koalíciós kényszer nem érvényesül, amely egyébként a kollektív szerződéskötés esetén a 276. § (4) bekezdésében elismert cél. Több szakszervezet jelenléte esetén ugyanis (új) kollektív szerződés megkötésére csak valamennyi szerződéskötésre képes szakszervezettel együttesen van lehetőség. Magánjogi szempontból álláspontom szerint a szerződéskötési képesség megszerzését indokolt volna a jogutódlás sajátos eseteként értékelni, holott hangsúlyozom, hogy a probléma forrását én a kollektív szerződéskötési képességben, annak taglétszámhoz kötésében látom. Választott szakszervezetek esetén a kollektív szerződéskötési képességgel kapcsolatban utólagos probléma nem merülne fel.

Elgondolkodtató, hogy az amúgy is csökkenő szakszervezeti taglétszámhoz mérten a kollektív szerződéskötési képesség feltételeinek szigorítása milyen hatást érne el, ugyanis a magyar szakszervezetek többsége nem rendelkezik a pl. Egyesült Államokban jellemző, munkáltatótól elkülönült apparátussal, a Németországban vagy Svédországban jellemző vagyonnal, támogatottsággal. Nem hagyható figyelmen kívül az, a korábbi fejezetekben felvázolt, szabályozásból eredő ellentmondás sem, hogy bár az Mt. és az ezzel párhuzamosan érvényesülő társadalombiztosítási jogszabályok a munkavállalóknak relatíve magas szintű védelmet biztosítanak, egyúttal azonban a magas adó- és járulék terhek, valamint az Mt. által biztosított garanciális szabályok a munkáltatókra jelentős kötelezettségeket és felelősséget

rónak. A kollektív szerződés lehetővé teszi a kedvezőtlen eltérést, szemben a más nemzeteknél megjelenő, a munkavállalók javára rendelkező kollektív megállapodástól. Így akár a jogviszony további „rugalmasításának” az eszközeként is definiálható. Álláspontom szerint a szakszervezetek – és velük együtt a kollektív szerződések – szerepe a szabályozás ellentmondásaiból adódóan változott. Ha a jogalkotó valóban a szakszervezetek és a kollektív szerződések szerepét kívánja erősíteni, vissza kellene térni ahhoz a koncepcióhoz, hogy a kollektív szerződés csak a munkavállalók javára rendelkezhet, ezáltal a szakszervezetek érdekképviselői státusza sem lesz ellentmondásos. A szakszervezetek érdekképviselői tevékenységének demokratikusabb megalapozását, támogatottságuk egyértelműsítését erősítené, ha Magyarországon is bevezetné a Franciaországban a szakszervezetek, Németországban az üzemi tanácsok esetében érvényesülő rendszeres választásokat, ami egyúttal a képviselői jogosultsággal, a változó taglétszámmal, új szakszervezetek megjelenésével, érvénytelenséggel, megtámadási joggal, stb. összefüggő gyakorlati és dogmatikai vita végére pontot tehetne. El kell gondolkodni továbbá azon, mennyire lehet egyáltalán a kollektív szerződéseknek valódi létjogosultága egy olyan munkajogi jogrendben, ahol a munkajogi garanciákat jellemzően az állam direkt jogi szabályozás útján teremti meg. Hozzá kell tenni, hogy a garanciák hiányát a lakosság is jellemzően az államon, és nem a szakszervezeteken kéri számon.

Ami a kollektív autonómia érvényesülési körét illeti, a nemzeti szabályozásokban tipikusnak mondható, hogy a kollektív szerződések a személyi hatályukat tekintve *erga omnes* hatállyal bírnak, azaz minden, a szerződést kötő munkáltatónál munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállalóra kiterjednek. Valamennyi általam vizsgált esetben a nemzeti szabályozásokban különféle „reprezentativitási garanciák” kerültek beépítésre, annak érdekében, hogy a szakszervezetek szerződéskötési felhatalmazását megalapozzák. Összegezve, a kollektív autonómia gyakorlásának egyik kulcskérdése, hogy ki, milyen terjedelemben/irányba, és milyen érvényesülési körben jogosult azt gyakorolni. E körben álláspontom szerint a magyar megoldás nem kielégítő, a szakszervezetek taglétszáma önmagában érdekérvényesítési képességüket nem igazolja. A vizsgált nemzeti jogrendszerekben a magyar jogrendszerhez képest további, objektív kritériumrendszernek kell megfelelni ahhoz, hogy a kollektív szerződésben egy szakszervezet félként szerepelhessen. Meg kell jegyezni azonban, hogy a 10 százalékos küszöb relatíve magasnak mondható, hiszen egyes államokban országosan sincs ilyen mértékű szakszervezeti szervezettség (pl. Franciaország). Elgondolkodtató továbbá, hogy az amúgy is csökkenő hazai szakszervezeti taglétszámokhoz mérten a kollektív szerződéskötési képesség feltételeinek szigorítása milyen

hatást érne el, ugyanis a magyar szakszervezetek többsége nem rendelkezik pl. az Egyesült Államokban jellemző, munkáltatótól elkülönült apparátussal, illetőleg a Németországban vagy Svédországban jellemző vagyonnal, támogatottsággal. Ettől függetlenül, álláspontom szerint a szakszervezetek érdekképviselési tevékenységének demokratikusabb megalapozását erősítené, támogatottságuk egyértelműsítését jelentené, ha Magyarország bevezetné a rendszeres és általános szakszervezeti választásokat, ahogy az Franciaországban a szakszervezetek esetében, vagy Németországban az üzemi tanácsok vonatkozásában érvényesül. Ez egyúttal a képviselési jogosultsággal, a változó taglétszámmal, új szakszervezetek megjelenésével, érvénytelenséggel, megtámadási joggal, stb. összefüggő gyakorlati és dogmatikai vita végére pontot tehetne, és ha a kollektív szerződések jelentőségét nem is feltétlenül, de a szakszervezetek jelenlétét erősítené. A kollektív szerződések számára biztosított eltérés a jogalkotó által legitim célnak elismert koalíciós szabadság kézzel fogható produktuma, a normatív hatása is végső soron a kollektív szereplők jogügyleti akaratának függvénye. Másrészt, az erőegyensúlyhoz olyan alanyokra van szükség, amelyek nemcsak megfelelő legitimációval és támogatással rendelkeznek, hanem egyben képesek is kell, hogy legyenek a képviselt érdekeknek megfelelően alakítani valamennyi munkaviszony tartalmát a kollektív autonómia gyakorlása útján. A kollektív szerződés annak a kézzel fogható bizonyítéka, hogy milyen mértékű az erőegyensúly, illetőleg annak eltolódása a szerződést kötő munkáltató és szakszervezet között, továbbá, hogy a szakszervezet a munkavállalói igényeknek – érdekképviselési tevékenysége révén – milyen mértékben tudott érvényt szerezni. Ehhez szükséges, hogy a szakszervezetek tevékenysége országosan is láthatóvá váljon, és túlmutasson az „érdeklődő” tagságon.

Végezetül, a kollektív autonómiához kapcsolódó kérdés, hogy indokolható-e az üzemi tanácsok szakszervezetet helyettesítő funkciója szerződéskötésre képes szakszervezet jelenlétének hiányában. E körben a dolgozat részletesen foglalkozik a két szerv eltérő rendeltetésével, és a funkciók összemosódásával összefüggő anomáliákkal. Azok a munkavállalók, akiknek érdekeit egy üzemi tanács is hatékonyan tudja képviselni és érvényre juttatni egy üzemi megállapodás útján, maguk sem válnak érdekeltté abban, hogy egy olyan szakszervezet vegye át ezeket a feladatokat, amely fölött – a szabályozásból eredően is – kevesebb kontrollt tudnak gyakorolni. Végső soron sem a munkavállalók, sem az üzemi tanácsok nem érdekeltek abban, hogy a szakszervezetek tevékenységét támogassák, és ez az érdektelenség nem másból, mint a szabályozásból ered. A gyakorlatban az érdekelletét megoldása a hatásköri összemosódás, ugyanis a szakszervezeteknek jelentős befolyása van az üzemi tanácsokban, gyakran az üzemi tanács tagjai egyben szakszervezeti tisztségviselők is,

sőt, bizonyos esetekben – kollektív szerződés felhatalmazása alapján – a szakszervezet gyakorolja az üzemi tanácsi feladatokat. Ha nem lenne lehetőség normatív tartalmú üzemi megállapodás megkötésére, vagy annak szabályozási lehetőségeit a jogszabály jelentősen korlátozná a kollektív szerződéshez képest, mind a munkáltató, mind a szakszervezetek útján képviselt valamennyi munkavállaló érdekeltté válna abban, hogy a rugalmasabb, több szabályozási lehetőséget biztosító kollektív szerződést válasszák. A jelenlegi szabályokkal adott esetben a munkáltató az üzemi tanács útján is elérheti azokat a számára kedvezőbb foglalkoztatási feltételeket, amelyeket egy kollektív tárgyalásban jártasabb, több éves tapasztalattal rendelkező, esetlegesen szakmai támogatással, vagyonnal bíró szakszervezettel szemben, más erőviszonyok mentén nem biztos, hogy sikerrel tudna egy megállapodásban rögzíteni.

Hangsúlyoznom kell, hogy én abban nem látok problémát, hogy telephelyi szinten az üzemi tanács, vagy akár más, formátlan egyesülés képes legyen a munkavállalók képviseletében fellépni, csak akkor az üzemi tanács és a szakszervezet közötti elvi különbségtétel nem indokolt, mindkét szervezet ténylegesen érdekvédelmi tevékenységet lát el. A párhuzamos helyi érdekvédelmi tevékenységnek nincs értelme, ezért azt lenne indokolt egyértelműsíteni, hogy a helyi szintű érdekvédelmi feladatokat az üzemi tanács látja el. Ez az álláspont viszont pont a szakszervezeti szervezettség növekedése, ezáltal a szakszervezetek jelenlétének erősítésére irányuló jogalkotói törekvések ellen hatna, egyúttal az ágazati képviseletnek elé gördíthetne akadályt. Az az általános jogalkotói cél, hogy szélesebb körű kollektív autonómiát biztosítson a munkaerőpiac szereplői számára, akadályba ütközhet az érdekképviseleti-érdekvédelmi funkciók összemosódása miatt. A kollektív szerződéskötési képességgel rendelkező szakszervezet hiányában a normatív üzemi megállapodás tekintetében az üzemi tanács – különösen annak megtárgyalása, megkötése során – érdekvédelmi funkciókat gyakorol, ami érdekellentétet okozhat és alkupozíció vesztesét is eredményezheti a munkáltatóval szemben egy szakszervezet megjelenése esetén. A szakszervezet abban lesz érdekelt, hogy megszerezze a 10 százalékos támogatottságot, az üzemi tanács viszont pozíciójához, és az üzemi megállapodásban kivívott garanciákhoz ragaszkodhat. E körben több irányú legitimációs konfliktus is azonosítható, hiszen a szakszervezet korántsem biztos, hogy bírja a többség támogatását, de az sem kézenfekvő, hogy a munkavállalók az alapvetően participációs jogokat gyakorló üzemi tanácsot már a létrehozásakor felhatalmazták arra, hogy szakszervezeti jogosultságokat gyakoroljon, és kollektív szerződést kössön. Függetlenül ezért attól, hogy milyen mértékben van jelen a normatív üzemi megállapodás a gyakorlatban, – álláspontom szerint – érdemes volna élesebb határvonalat húzni a szakszervezet és az üzemi

tanács funkciói, valamint a kollektív szerződés és az üzemi megállapodás tartalmát illetően, a fentebb felvázolt anomáliák elkerülése végett, vagy pedig az üzemi (telephelyi) szintű érdekérvényesítést (érdekvédelmet) kizárólag az üzemi tanácsokra (vagy a szakszervezetekre) kellene bízni, elkerülve ezzel a párhuzamos funkciókból eredő összeütközést.



Nyilvántartási szám: DEENK/398/2021.PL
Tárgy: PhD Publikációs Lista

Jelölt: Balogh Áron Péter

Doktori Iskola: Marton Géza Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola

MTMT azonosító: 10048603

A PhD értekezés alapjául szolgáló közlemények

Folyóiratcikkek, tanulmányok (9)

1. **Balogh, Á. P.:** A kedvezőbb eltérés elvének jogalkalmazási kérdései a szakképzési munkaviszony fényében.
Munkajog. 4 (3), 13-18, 2020. ISSN: 2560-1687.
2. **Balogh, Á. P.:** Possibilities of workplace mediation in the European Union.
Debreceni Jogi Műhely. 17 (3-4), 1-13, 2020. EISSN: 1786-5158.
DOI: <http://dx.doi.org/10.24169/DJM/2020/3-4/1>
3. **Balogh, Á. P.:** A kollektív szerződés módosítása szerződéskötési képesség hiányában.
Munkajog. 3 (1), 50-56, 2019. ISSN: 2560-1687.
4. **Balogh, Á. P.:** Issues of Collective Autonomy: Who Shall Represent the Workers?
Journal of the Faculty of Law Oradea. 3 (2), 9-19, 2019. ISSN: 1582-7585.
5. **Balogh, Á. P.:** A Comparative Overview of the Collective Contractual Capacity of Labour Unions in Hungary.
In: Hungarian Yearbook of International Law and European Law 2017. Szerk.: Marcel Szabó, Petra Lea Láncoş, Réka Varga, Eleven International Publishing, Hague, 513-526, 2018.
ISBN: 9789462368330
6. **Balogh, Á. P.:** A munkáltatói normatív nyilatkozatok vizsgálata a szerződéses konszenzus fényében.
Munkajog. 2 (4), 17-23, 2018. ISSN: 2560-1687.
7. **Balogh, Á. P.:** Legitimációs és hatásköri kérdések az üzemi tanácsokkal és a szakszervezetekkel kapcsolatosan.
Pro Futuro. 8 (2), 65-80, 2018. ISSN: 2063-1987.
MTA Állam- és Jogtudományi Bizottság: A
8. **Balogh, Á. P.:** A kollektív szerződések nem létezése és érvénytelensége a Kúria döntéseinek fényében.
Miskolci Jogi Szemle 12 (2), 150-163, 2017. ISSN: 1788-0386.
MTA Állam- és Jogtudományi Bizottság: A





9. **Balogh, Á. P.:** The invalidity and the non-existence of collective bargaining agreements in the scope of the Hungarian courts' decisions.

Studia Juridica et Politica Jaurinensis. 4, 3-12, 2017. ISSN: 2064-5902.

MTA Állam- és Jogtudományi Bizottság: C

Konferenciaközlemények (2)

10. **Balogh, Á. P.:** A kollektívszerződés-kötési képesség.

In: Visegrád 16.0 : A XVI. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai. Szerk.: Pál Lajos, Petrovics Zoltán, Wolters Kluwer Kft., Budapest, 91-107, 2019. ISBN: 9789632957890

11. **Balogh, Á. P.:** The collective bargaining capacity in Hungary from a critical perspective.

In: Tavaszi Szél = Spring Wind 2017 : I. Kötet. Agrártudomány, Állam-és jogtudomány, Biológiai tudomány, Föld- és fizikatudomány, Had-és rendészettudomány, Hittudomány. Szerk.: Keresztes Gábor, Doktoranduszok Országos Szövetsége, Budapest, 143-148, 2017. ISBN: 9786155586187

További közlemények

Folyóiratcikkek, tanulmányok (1)

12. **Balogh, Á. P.:** The Possible Role of The Trade Unions and their Collective Bargaining Agreements in the USA in the 21th Century.

In: Doktoranduszok Fóruma Állam- és Jogtudományi Kar szekciókiadványa. Szerk.: Szabó Miklós, Miskolci Egyetem, Miskolc, 27-31, 2017. ISBN: 9789633581247





Konferenciaközlemények (1)

13. **Balogh, Á. P.:** Salary and grievance arbitration in the CBA of the National Hockey League.
In: Tavaszi Szél 2015 = Spring Wind 2015 : konferenciakötet. Szerk.: Keresztes Gábor,
Líceum Kiadó ; Doktoranduszok Országos Szövetsége, Eger, 129-142, 2015. ISBN:
9786155250033

MTA Állam- és Jogtudományi Bizottsága irányelvei szerint:

„A” kategóriás folyóiratban megjelent publikációk: 2, melyek közül az értekezés alapjául szolgál: 2

„C” kategóriás folyóiratban megjelent publikációk: 1, melyek közül az értekezés alapjául szolgál: 1

A DEENK a Jelölt által az iDEa Tudóstérbe feltöltött adatok bibliográfiai és tudományometriai ellenőrzését a tudományos adatbázisok és a Journal Citation Reports Impact Factor lista alapján elvégezte.

Debrecen, 2021.08.09.

