

DOKTORI (PhD) ÉRTEKEZÉS

Dr. Balogh Áron Péter

Debrecen
2021

**DEBRECENI EGYETEM
MARTON GÉZA ÁLLAM- ÉS JOGTUDOMÁNYI DOKTORI ISKOLA**

A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS, MINT MAGÁNJOGI JOGINTÉZMÉNY

Készítette:

Dr. Balogh Áron Péter

Témavezető:

Dr. habil. Nadas György Ph.D.
egyetemi docens

A doktori program címe: Az állam és a jog változásai Közép- és Kelet-Európában

A doktori iskola vezetője: Prof. Dr. Szabadsfalvi József egyetemi tanár

A kézirat lezárva: 2021. augusztus 16.

**DEBRECEN
2021**



TÉMAVEZETŐI AJÁNLÁS

Dr. Balogh Áron Péter: A kollektív szerződés, mint magánjogi jogintézmény c. doktori értekezéséhez

A jelölt doktori értekezésének fókuszpontjában a kollektív munkajog egyik lényeges intézménye áll, hiszen a kollektív szerződések az európai munkajogi kultúra szerves részét képezik, azzal együtt, hogy jogi megítélésük, lehetőségeik csaknem másfél évszázada tartó szakmai viták középpontjában állnak.

A dolgozat arra vállalkozik, hogy a kollektív szerződéseket, azok magánjogi természetét, a kollektív szerződéskötés jogosultság alkotmányos hátterét elemzi akként, hogy a jogtudományi kutatási módszerek közül többet is alkalmaz, annak érdekében, hogy a kollektív szerződések jogrendszerben elfoglalt helyét, tartalmát, illetve a jogintézménnyel kapcsolatos dogmatikai ellenmondásokat feltárja.

Annak érdekében, hogy az értekezés az általa kitűzött célokat elérje, a megelőző kutatás során a jelölt külföldi tanulmányutakat folytatott, külföldi konferenciákon adta elő kutatási eredményeit, ennek keretében részletes kutatásokat végzett az összehasonlító, elemző módszer alátámasztása érdekében. A doktori képzés befejezését követően a szerző a kutatásait folytatta, a hazai jogirodalom, a témához kapcsolódó nemzetközi tudományos publikációk, illetve az abban megjelenő tudományos eredmények vizsgálatával, ezzel együtt a hazai jogalkalmazási, ítélkezési gyakorlat részletes feldolgozására is sort kerített.

Az értekezés a kollektív autonómia 21. századi értelmezésének, a kollektív szerződések, mint jognyilatkozatok dogmatikájának, és ezzel összefüggésben a magyar szabályozásnak olyan lényeges kérdéseit veti fel, amelyek ezidáig a magyar munkajogi gondolkodásban ilyen megközelítésben újszerűnek tekinthetők. A szerző a feltárt anomáliákra igyekszik adekvát válaszokat adni, *de lege ferenda* javaslatok megfogalmazásával.

A bevezetőben a szerző az alábbi célokat fogalmazza meg:

1. elhelyezni a kollektív szerződést, a magyar magánjog rendszerében, tekintettel a munkajogban érvényesülő sajátos szabályozási hierarchiára,
2. párhuzamot vonni a munkaviszony tartalmát alakító jognyilatkozatok és a polgári jogban hasonlóan érvényesülő, a kollektív szerződésekkel rokon vonásokat mutató kötelekkel, alakító jogosítványokkal,
3. elemezni a kollektív szerződéskötésre adott felhatalmazás, a kollektív autonómia alkotmányos hátterét, a kollektív autonómia és a szerződéskötési képesség anomáliáinak vizsgálata útján rávilágítani a hazai szabályozás gyenge pontjaira, javaslatot tenni a hiányosságok orvoslására.

A fenti célok mellett a disszertációt végig kíséri az a – szerző által elfogadott – megközelítés, hogy a kollektív szerződés egy magánjogi jogintézmény, azonban a szerző általánosnak mondható célja,

hogy e megközelítés hiányosságait is a felszínre hozza, egyegyúttal javaslatot tenni arra, hogyan lehetne a szabályozást a magánjogi szemlélethez közelíteni.

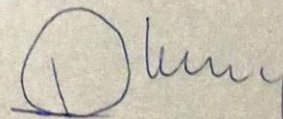
A dolgozat – a bevezetéssel és a befejező gondolatokkal együtt – tíz fejezetből áll, amely tagolás teljes összhangban van a címben vállalt kérdés vizsgálatával, illetve azzal a vállalással, amelyet a bevezetésben rögzít a szerző. Első érdemi fejezetében az értekezés a jogtudományi kutatás hagyományait is szem előtt tartva, a téma történeti előzményeit bemutatja, majd ezután a kollektív autonómia kérdésének részletesebb tárgyalására kerül sor, amely a kollektív szerződés, mint magánjogi jogintézmény vizsgálata tekintetében alapvető jelentőségű, egyúttal a dolgozat strukturális felépítését is meghatározza. A kollektív autonómiára vezethető vissza ugyanis, hogy ki, milyen tartalommal köthet kollektív szerződést, és az kiknek a jogviszonya tekintetében érvényesülhet. Ennek megfelelően a dolgozat külön fejezetekben vizsgálja a kollektív szerződés alanyait, tartalmát, továbbá a jognyilatkozatok dogmatikai vizsgálatának középpontjában levő kérdéseknek, azaz az érvényesség és a hatályosság kérdésének is önálló fejezetet szentel. A téma szempontjából nélkülözhetetlen annak a vizsgálata, hogy a kollektív szerződés milyen helyet foglal el a magyar jogrendszerben, és végül a dolgozat nyolcadik fejezete a kollektív autonómia és az üzemi tanácsok kapcsolatát vizsgálja a normatív üzemi megállapodások kapcsán. A dolgozat minden egyes fejezetének végén összegző gondolatokat fogalmaz meg, amelyeket az utolsó, záró fejezetben az átláthatóság érdekében összefoglal, illetőleg végkövetkeztetéseivel kiegészít.

A dolgozat szerkesztése felépítése logikus, jól követhető az a gondolat ív, amely mentén a disszertáns az értekezését felépíti, végig követhetők azok az elvek és irányok, amelyeket a célkitűzésekben kijelölt. Álláspontom szerint a dolgozat hiánypótló munka a magyar kollektív munkajogi irodalomban, tekintettel arra, hogy kollektív szerződések dogmatikai elemzésével az elmúlt évtizedekben ilyen átfogó részletességgel egyetlen szerző sem foglalkozott.

A dolgozat kifejezetten vizsgálja az általa feltárt jogi, illetve szabályozási anomáliák és joghézagok következményeként alakuló, formálódó ítélkezési gyakorlatot, amelyből helytálló és részletes következtetéseket von le, rámutatva arra, hogy sok esetben az eljáró bírói fórumok gyakorlata ellentmondásos. A dolgozat következtetéseit a releváns hazai szakirodalom feldolgozása mellett jelentős számú idegen nyelvű forrást, továbbá más nemzetek bíróságainak értelmezéseit felhasználva fogalmazza meg.

Megállapítható, hogy a dolgozat a Debreceni Egyetem doktori szabályzatának, illetve a Marton Géza Doktori Iskola szabályzatának mindenben megfelel, önálló kutatás eredménye, ezért javaslom, hogy a doktori tanács az értekezést vitára bocsássa.

Debrecen, 2021. augusztus 17.



Dr. habil. Nadas György Ph.D.
témavezető
tanszékvezető, egyetemi docens

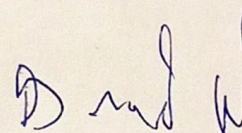
NYILATKOZAT

Alulírott, *dr. Balogh Áron Péter*, büntetőjogi felelősségem tudatában kijelentem, hogy a Debreceni Egyetem Marton Géza Állam- és Jogtudományi Doktori Iskolában a doktori fokozat megszerzése céljából benyújtott, „*A kollektív szerződés, mint magánjogi jogintézmény*” című értekezésem saját önálló munkám, a benne található, másoktól származó gondolatok és adatok eredeti leőhelyét a hivatkozásokban (lábjegyzetekben), az irodalomjegyzékben, illetve a felhasznált források között hiánytalanul feltüntettem.

Kijelentem, hogy a benyújtott értekezéssel azonos tartalmú értekezést más egyetemen nem nyújtottam be tudományos fokozat megszerzése céljából.

Tudomásul veszem, hogy amennyiben részben vagy egészben sajátomként mutatom be más szellemi alkotását, vagy az értekezésben hamis, esetleg hamisított adatokat használok, és ezzel a doktori ügyben eljáró testületet vagy személyt megtévesztem vagy tévedésben tartom, a megítélt doktori fokozat visszavonható, a jogerős visszavonó határozatot az egyetem nyilvánosságra hozza.

Debrecen, 2021. augusztus 16.



Dr. Balogh Áron Péter

TARTALOMJEGYZÉK

I.	Bevezetés	9
1.	Problémafelvetés – A témaválasztás indoka.....	10
2.	A kutatás célkitűzései	11
3.	A kutatás módszertana	12
4.	A disszertáció struktúrája.....	14
II.	A kollektív szerződések elismeréséhez vezető út	16
1.	Bevezető gondolatok.....	16
2.	A kollektív szerződések elismerése az angolszász jogrendszerben.....	18
3.	A német-osztrák jogfejlődés útja a kollektív szerződések elismeréséig.....	20
4.	A kollektív szerződések szabályozásának útja Magyarországon	24
4.1.	A kollektív szerződések elismerése a polgárosodás időszakában	24
4.2.	A kollektív szerződés szabályozása a két világháború között.....	27
4.3.	A kollektív szerződések útja 1945-től a rendszerváltásig	28
4.4.	Kollektív szerződések elismerése a rendszerváltást követően	32
4.5.	Koncepcionális változások – A 2012. évi Mt. és a hatályos szabályozás	33
5.	Összegző gondolatok	36
III.	A koalíciós szabadság és a kollektív autonómia tartalma.....	40
1.	Bevezető gondolatok.....	40
2.	A koalíciós szabadság megjelenése, tartalma általánosságban.....	41
3.	A koalíciós szabadság a jogforrásokban	44
4.	Az egyéni koalíciós szabadság tartalma	45
5.	A kollektív koalíciós szabadság.....	50
6.	A kollektív autonómia tartalma	54
6.1.	A kollektív autonómia általánosságban.....	54
6.2.	A kollektív autonómia alapjogi kollíziói	56
6.3.	A kollektív autonómiával összefüggő alapjogi kollíziók az Emberi Jogok Európai Bíróságának gyakorlatában a Demir és Baykara ítélete alapján	58
6.4.	A német alkotmánybíróság (Bundesverfassungsgericht) autonómia értelmezése.....	62
7.	Következtetések	64
IV.	A kollektív szerződés helye a munkajog jogforrási rendszerében.....	69
1.	Bevezető gondolatok.....	69
2.	A jogforrás fogalmáról, „dióhéjban”	70
3.	A munkajog „jogforrási” rendszere	73
4.	A kollektív szerződés tartalma.....	76
3.1.	A kollektív szerződés kötetmi része	77

3.2.	A normatív rész	80
5.	A munkajogi nyilatkozatok, a jognyilatkozatok és a kollektív szerződések viszonya	87
6.	Következtetések	91
V.	A kollektív szerződés jogi természete	95
1.	Bevezető gondolatok.....	95
2.	A szerződési szabadság és a kollektív szerződés tartalmának kapcsolata	97
3.	Kollektív szerződés a magánjogi jogviszonyok rendszerében	99
4.	A szerződéses konszenzus terjedelme a kollektív szerződés esetén, különös tekintettel annak általános szerződési feltétel jellegére	103
5.	A szerződésszegés megítélése a kollektív szerződés viszonylatában	109
6.	Az átalakító erő problémája	113
7.	A kiterjesztő hatály és a kollektív szerződés kiterjesztésének jogintézménye ..	116
8.	A jogforrás-elmélet és a szerződés-elmélet	119
9.	Összegző gondolatok	123
VI.	A kollektív szerződés alanyai, a szerződés megkötése, módosítása.....	127
1.	A kollektív szerződés alanyai – A szerződéskötési képességről általában	127
2.	Nemzetközi kitekintés.....	128
3.	Kollektív szerződéskötési képesség a magyar szabályozásban	132
3.1.	A szakszervezetek szerződéskötési képessége Magyarországon	132
3.2.	A munkáltató szerződéskötési képessége	133
3.3.	Garanciális szabály? – A taglétszám problematikája	135
4.	A kollektív szerződés módosításával kapcsolatos anomáliák.....	138
5.	A szakszervezeti taglétszámmal összefüggő dilemmák	143
6.	Következtetések	146
VII.	A kollektív szerződések érvényessége, érvénytelensége.....	150
1.	Bevezető gondolatok.....	150
2.	A kollektív szerződés érvényessége	151
3.	A nem létező kollektív szerződés magánjogi megítélése	153
4.	A polgári jogi érvénytelenségről, dióhéjban.....	157
5.	A kollektív szerződések érvénytelensége az Mt. rendelkezéseire figyelemmel	160
6.	Kollektív szerződés módosításának érvényessége, érvénytelensége.....	166
7.	Összegző gondolatok	168
VIII.	A kollektív szerződés hatálya.....	171
1.	Bevezető gondolatok.....	171
2.	A kollektív szerződés személyi hatálya	173
3.	A területi hatály	177

4. A kollektív szerződés időbeli hatálya és megszűnése, mint hatályossági kérdés	178
5. A kollektív szerződés tárgyi hatálya	180
6. Összegző gondolatok	185
XI. A kollektív szerződés és az üzemi megállapodás kapcsolata	187
1. Bevezető gondolatok.....	187
2. A participációs jogok és a koalíciós jogok összefüggései, röviden.....	187
3. A hatályos szabályozás	189
4. A normatív üzemi megállapodással kapcsolatos anomáliák.....	190
5. Következtetések	194
X. Összegzés.....	197
Bibliográfia	208

KÖSZÖNETNYILVÁNÍTÁS

Köszönetemet és hálámat szeretném kifejezni barátomnak és témavezetőmnek, Nádas Györgynek, aki már joghallgatóként felbízott a munkajogi kutatásra, munkájával, szakmai és pedagógiai szemléletével e dolgozat során is mindvégig támogatott és végig kísért.

Köszönettel tartozom a Környezetjogi és Munkajogi Tanszék valamennyi munkatársának, akik munkám során mindig partnerként kezeltek, beszélgetéseink kapcsán folyamatosan formálták szakmai álláspontomat és világnézetemet, egyúttal egy olyan barátságos és befogadó környezetet teremtettek, ahol mindig szívesen dolgoztam.

Köszönettel tartozom a Debreceni Egyetem Állam-és Jogtudományi Kar, továbbá a Marton Géza Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola munkatársainak, akik amellett, hogy a hazai és külföldi kutatásaimhoz és konferenciáimhoz is folyamatosan támogatást nyújtottak, napi szinten is rugalmas és kollegiális módon álltak hozzám, ezzel is hozzájárulva szakmai sikereimhez, pályafutásomhoz.

Köszönöm kollégáim, opponenseim illetve lektoraim kritikai jellegű javaslatait, megjegyzéseit, akik vették a fáradságot, hogy olvassák a munkáimat, és pontosabb, teljesebb körű munkára ösztönöztek.

Külön köszönöm, hogy mindvégig és folyamatosan számíthattam bátyám, Balogh Máté és barátom, Bagdi Katalin szakmai segítségére, akik éjszaka, az „utolsó pillanatokban”, nem ritkán szabadidejükben is hajlandóak voltak segíteni, elolvasni írásaimat, azt észrevételekkel és javaslatokkal kiegészíteni.

Köszönöm továbbá barátaim, zenésztársaim és szurkolótársaim megértését és türelmét a lemondott programok, meccsek, találkozások és zenekari próbák miatt.

Hálával és köszönettel tartozom odaadó, szerető családomnak, közöttük szüleimnek, nővéreimnek, de elsősorban feleségemnek, Somodi Orsolyának, és kislányunknak, Emiliának.

Munkámat őszinte szeretettel társamnak, legfőbb szakmai és emberi támaszomnak, a feleségemnek ajánlom.

SDG.

I. BEVEZETÉS

1. Problémafelvetés – A témaválasztás indoka

A kollektív szerződések a mai magyar és európai kollektív munkajog nélkülözhetetlen részét képezik, egyben országonként 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 kiemelendő 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* kétségessé, 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

¹ NÁDAS György, *A kollektív szerződés jogdogmatikai kérdéseinek vizsgálata*. In: HORVÁTH István (szerk.), *Tisztelgés: 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.

jogszabály-alkotásra előírt feltételeknek.⁴ Azonban a kérdést bonyolítja, hogy a kollektív szerződést lehet-e egy egyszerű magánjogi szerződésnek, azaz két tetszőleges szerződés-kötésre képes jogalany joghatás kiváltását célzó és arra alkalmas polgári jogi jognyilatkozatának tekinteni. Egyrészt, e körben elemzésre szorul, különösen a 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 szerződés-kötésre 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 szerződés-kötésre 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 vizsgálandó, hogy az eltérő munkajogi szabályok alkalmazása indokolható-e, és nem szolgál-e inkább – a téma szempontjából releváns – anomáliák forrásaként.

2. A kutatás célkitűzései

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

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 tényszerűen 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 nemzetközi kitekintések 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 „zsinórmértékül” 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 jelleg 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.

II. A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSEK ELISMERÉSÉHEZ VEZETŐ ÚT

1. Bevezető gondolatok

A kollektív szerződés elemzéséhez nélkülözhetetlen a jogintézmény azon jogtörténeti előzményeinek a feltárása, amely a jelenleg hatályos szabályozáshoz vezetett. A jogfejlődés vizsgálata segít megérteni a jelenkor jogpolitikai szándékait, egyúttal a hatályos szabályozáshoz képest is viszonyítási alap, ha rávilágítok a múlt tanulságaira. A történeti elemzésem nem a teljesség igényével készült. Hangsúlyoznom kell egyrészt, hogy a magyar jogfejlődés tekintetében a német munkajogi és magánjogi jogfejlődés kiemelkedő jelentőségű, hiszen nemcsak a századforduló magyar magánjogi gondolkodására volt nagy hatással, hanem példának okán az osztrák kereskedelmi jog közvetlenül is hatott Magyarország területén,⁵ és ez a későbbi ipari és kereskedelmi jogalkotást is jelentékenyen befolyásolta. Másrészt, a német-osztrák magánjogi és munkajogi jogirodalom erőteljes hatása a magyar jogi gondolkodásban a mai napig tetten érhető, ezért a kutatási téma megköveteli, hogy a teljesség igénye nélkül vizsgáljam a kollektív szerződések elismerésének útját e két országban.⁶ Ezzel párhuzamosan – felhasználva az angol nyelven, illetőleg az Egyesült Államokban végzett kutatásaimat – az Egyesült Királyság és az Egyesült Államok jogrendszerét is vizsgálom. Álláspontom szerint a történeti előzmények kidomborítása – a fentebb már kifejtett okból – teljesebb képet adhat a későbbi fejezetekben megjelenő összehasonlító elemzések során.

A munkajog a polgári társadalom, a gazdasági fejlődés és a jogfelfogás fokozatos változásainak hatására, de mindig is a magánjog fejlődési iránya mentén alakult ki, és alakul át ma is.⁷ A magánjog és a munkajog tekintetében mérföldkőnek tekinthető a XIX. századi Európa polgári jogi kodifikációs kísérleteinek időszaka, amely a polgári szabadságjogok – a ma már első generációsnak nevezett emberi jogok – elismerésének kezdete, amelyek csaknem mindegyike az állam passzív magatartását követelte meg.⁸ Ennek vívmányaként megjelent a szerződési szabadság elve, amely nem csupán a

⁵ MEZEY Barna, *Magyar Jogtörténet*, Osiris, Budapest, 2004, 88.

⁶ BÓNIS Péter, *Az ausztriai polgári törvénykönyv és polgári jogunk (Az ABGB jelentősége és hatása a magyar bírói gyakorlatra és jogfelfogásra)*, De iuris prudentia et iure publico, 2011/1.

⁷ KENDERES György, *A munkajog jogági elhelyezkedésének problematikája*, Miskolci Jogi Szemle, 9. évfolyam 2014/2. szám, 3-4.

⁸ SÁRI János – SOMODY Bernadette, *Alapjogok, Alkotmánytan II.*, Osiris, Budapest, 2008, 35.

megállapodások szentségét (*pacta sunt servanda*) hangsúlyozta,⁹ hanem az az állami elismerés mellett a megállapodásokba történő beavatkozástól való tartózkodást is igényelte.¹⁰ Ez a munkajog, különösen a munkaszerződések szempontjából azt jelentette, hogy a munkaszerződést pusztán egy állami beavatkozástól, korlátozástól mentes magánjogi szerződéstípusként kezelték, ennek megfelelően az a magánjogban jelent meg, illetőleg abba valamilyen formában beépítésre került,¹¹ a koalíciók tekintetében pedig a szervezetalakítás jogának elismerését jelentette, a koalíciók megállapodását a jog külön nem szabályozta. A kodifikációs kísérletek során, illetőleg azt követően felszínre került, hogy a felek közötti egyenlőség a vállalkozó-munkaadó és a munkavállaló közötti egyensúlyhiány miatt eltolódik a munkaviszonyban.¹² Ez elősegítette a szerződési szabadság erózióját, és utat nyitott a szakszervezetek kollektív fellépésének, valamint a koalíciós jogoknak az elismerése felé, így végső soron a fellépés következtében kialakult megállapodások, azaz a kollektív szerződések felé is.¹³ Másrésztől, a függő munka tekintetében a kollektív munkavégzés tömegessé kezdett válni, és a hangsúly eltolódott a kollektív érdekérvényesítés felé.¹⁴ A munkásvédelmi jogok mellett a munkafeltételekkel összefüggő egységes fellépés igénye később a koalíciós szabadság, ezzel együtt a kollektív szerződés jogintézményének elismerését is magával hozta.

⁹ Az elv a nemzetközi jogban is elismerésre került később, pl. a Bécsi Vételi Egyezményvel, de a magánjogot a kánonjog nyomán már a XII. század óta átható elvként ismerték. BÓNIS Péter: *Szerződés*. JAKAB András – FEKETE Balázs (szerk.): *Internetes Jogtudományi Enciklopédia* (Jogtörténet rovat, rovatszerkesztő: KOMÁROMI László). 12-18. <http://ijoten.hu/szocikk/jogtortenet-szerzodes> (2018). 2021. január 16-i hozzáférés.

¹⁰ Kenderes György szerint „*A szerződéses liberalizmus joga – lényegéből következően – ellene volt minden kollektív megmozdulásnak, hiszen ez alapvetően sértette az egyéni szabadság eszméire épülő jogrendet. Jól példázta ezt az 1791. évi francia Chapelier-féle törvény, amely megtiltotta minden munkaadói és munkavállalói szerződést*” In: KENDERES György, *A szakszervezeti jogok elemző bemutatása magyar és nemzetközi vonatkozásban*, Miskolci Jogi Szemle, 12. évfolyam (2017) 2. különszám, 256-266.

¹¹ A francia *Code Civil* (1804) a munkaszerződésre a dologbérlet általános szabályait alkalmazta, nem emelte ki a civiljog egyéb szerződéseinek köréből, és „munkabérlet”-ként nevesítette. A porosz *ALR* (1794) is a bérletet tekintette általános fogalomnak, és ebből vezette le a dologbérlet szabályai mellett a szolgálati és a vállalkozási szerződést is. A XIX. század végén a német BGB volt az első olyan kódex, amely hatálybalépésével (1894) formálisan leválasztotta a munkaszerződést a dologbérletről, és a munkaszerződés (*Arbeitsvertrag*) a szolgálati szerződés (*Dienstvertrag*) egyik altípusaként jelenik meg. KISS György, *A munkajog jogforrási rendszere és az alapjogok II*, Jura, 2003/2. 68. KISS György, *Munkajog*, Osiris, Budapest, 2005, 14-15.

¹² Kenderes megjegyzi: „*A korszak munkajog történeti jelentősége éppen ellentmondásaiban mérhető le, mivel a szabályozás egyedüli faktora a szerződés volt, és így a szerződés tartalma egybeesett a jogviszony tartalmával, továbbá az állam mereven elzárkózott a gyengébb munkavégzést teljesítő feleket egyensúlyi helyzetbe hozó védő intézkedések bevezetésétől.*”. KENDERES [2014] *i.m.* 256.

¹³ KISS [2005] *i.m.* 27.

¹⁴ KISS [2005] *i.m.* 342.

2. A kollektív szerződések elismerése az angolszász jogrendszerben

A szakszervezetek tevékenységének hazájaként Nagy-Britanniát tartják számon, ahol a munkásság szakszervezeti jellegű szerveződése a kollektív munkavégzés tömegessé válásával egyidős, így már egészen a XVII. századig visszanyúlik. Első lépésben, a XVIII. század folyamán, amikor az ipari forradalom vívmányai a munkások tömeges fellépését idézte elő, a kormány intézkedéseket vezetett be a munkavállalók szervezkedésének megakadályozására.¹⁵ Egyes iparágakban már a XVIII. században léteztek korlátozó szabályok, így a szabók egyesületeit 1721-ben, a gyapjúmunkásokét 1726-ban, a kalaposokét 1777-ben és a papírgyári dolgozókat 1796-ban tiltották be.¹⁶ A napóleoni háborúk során – 1799-1800 között – elfogadott „*Combination Acts*” nevű törvénycsomagok már általánosságban is betiltottak mindennemű szakszervezeti tevékenységet, és a törvény megsértését büntetőjogi szankciókkal fenyegették.¹⁷ A tiltó szabályokat a *Combination of Workmen Act* 1925-ben hatályon kívül helyezte, de a szakszervezetek jogi elismerése még hosszú ideig váratott magára. Megjegyzendő, hogy a törvények bár általánosságban tiltották a munkavállalók és a munkaadók szervezkedését, ezt a gyakorlatban csak azokkal a munkásokkal szemben alkalmazták, akik a rövidebb munkaidőért vagy a magasabb bérekért közösen léptek fel.¹⁸

Az angol jogfejlődésben mérföldkőnek tekinthető az 1871. évi *Trade Union Act* (TUA), amely minden szakszervezetet érintő tiltást feloldott, és egészen az 1971-es *Industrial Relations Act*-ig hatályban volt. Lényeges, hogy a TUA a kollektív szerződéseknek nem tulajdonított kötőerőt, és ezt a doktrínát a *common law* is megerősítette.¹⁹ Ezt később az *Industrial Relations Act* megváltoztatta, és minden kollektív megállapodásnak kötőerőt tulajdonított, hacsak a felek eltérően nem rendelkeztek. Mielőtt azonban ez a gyakorlatban ténylegesen zavart okozhatott volna, az 1974-es *Trade Union and Labour Relations Act* (TULRA) a visszájára fordította, és a kollektív szerződés kötőerő nélkülsége vált főszabállyá, fenntartva a lehetőséget, hogy a

¹⁵ THOMPSON, Edward Palmer, *Az angol munkásosztály születése*, Osiris, Budapest, 2007.

¹⁶ ORTH, John V, *English Combination Acts of the Eighteenth Century*. *Law and History Review* 5, No. 1 (1987): 175–211.

¹⁷ Az 1799. július 12-én hatályba lépett törvény szerint a munkavállalók közösen nem követelhettek magasabb béreket vagy munkakörülményeket, és nem ösztönözhettek senkit a munkavégzés abbahagyására, az együttműködés megtagadására, illetve ezen okból nem toborozhattak, üléseken nem vehettek részt, és anyagi eszközöket sem gyűjthettek. Ennek eredményeként a szakszervezetek tevékenysége gyakorlatilag teljes mértékben jogellenessé vált. *Orth, i.m.* 188.

¹⁸ PELLING, Henry. *A History of British Trade Unionism*, Penguin Books, Harmondsworth, 1976. 22-23.

¹⁹ *Ford Motor Co Ltd. v Amalgamated Union of Engineering and Foundry Workers* [1969] 2 QB 303

felek kifejezetten írásban a kollektív szerződés kötelező erejéről rendelkezzenek.²⁰ A *Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act (TULR(C)A)* változatlanul fenntartotta azt a szemléletet, hogy a kollektív szerződések akkor kényszeríthetőek ki, ha a felek a kollektív szerződésben írásban is kifejezetten ekként rendelkeznek.²¹

Hasonló utat járt be a jogfejlődés az Amerikai Egyesült Államokban is, ahol az állam kezdetben ugyancsak büntetőjogi eszközökkel kívánta visszafogni a szakszervezetek tevékenységét és a koalíciós jogokat. Számos dokumentált munkaharc közül emblematikus a philadelphiai cipész szakszervezet tevékenysége, amelynek előzménye, hogy a XVIII. század végén Philadelphiában és más keleti partvidéki városokban a cipőipar az egyedi cipők gyártásáról tömegtermelésre állt át, ami a szakképzetlen és alacsonyan bérezett munkaerő iránti igényt hozta magával.²² A philadelphiai cipészeti segéd munkások 1794-ben szakszervezetet alakítottak (*Federal Society of Journeymen Cordwainers of Philadelphia*), és sztrájktevékenységükkel rendre elérték a bérek emelését – egészen 1805-ig, amikor a sztrájkok vezetőit „bérek emelésére irányuló összeesküvés” bűncselekményével bíróság elé állították.²³ A XIX. század végén Massachusetts állam Legfelsőbb Bírósága a *Commonwealth v. Hunt* ítéletben elismerte, hogy mindaddig, amíg a kollektív fellépés békés, az nem jelenthet jogellenes összeesküvést, utat nyitva ezzel a szakszervezetek elismerése felé. A szakszervezetek kollektív tárgyalási és szerződéskötési joga – hosszú folyamat eredményeként – csak a XX. században nyert teljes elismerést, az alkotmányos szinten elismert egyesülési jog formálódása révén. A szemléletváltás évtizedekig váratott magára, mígnem szövetségi szinten elismerésre került a vasúti alkalmazottak kollektív tárgyalási és szerződéskötési joga 1926-ban (*Railway labor Act*), majd 1935-ben megszületett a mai napig hatályos szövetségi hatályú munkaügyi kapcsolatokról szóló törvény (*National Labour Relations Act*). Az NLRA jelenleg is dominál a magánszektorban, egyúttal – bár szövetségi hatályú, de – mintául a tagállami szabályozásnak is.

Az Egyesült Államok jogában az individuális munkajogban (employment law) az angolszász kötetmi jog „*law of contracts*” elvei érvényesülnek, azaz a munkajog más szerződésekhez hasonló elvi megítélés alá esik, azzal, hogy a foglalkoztatás

²⁰ KAHN-FREUND, Otto – DAVIES, Paul Lyndon – FREEDLAND, Mark Robert, *Kahn-Freund's Labour and the law*, Stevens, London, 1983, 164-165.

²¹ TULR(C)A, 179. Cikk,

²² COMPA, Lance, *An overview of collective bargaining in the United States*. In: HERNÁNDEZ, J. G. (szerk.), *El derecho a la negociación colectiva: Monografías de temas laborales*. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. Sevilla, 2014, 91-98,

²³ *Commonwealth v. Pullis*, 3 Doc. Hist. 59 (1806).

minimumkövetelményei szövetségi szinten külön törvényekben kerülnek szabályozásra (pl. FLSA – *Fair Labor Standards Act*, OSHA – *Occupational Health And Safety Act*, *Workers Compensation Act*).²⁴ Összességében elmondható, hogy széles határvonal húzható a dominánsan szerződéses autonómiára épülő individuális munkajog és az állami elismeréstől függő, szövetségi szintű törvényben (NLRA) szabályozott kollektív munkajog között. Az NLRA alapján a munkavállalói egyesületek kollektív szerződéskötési képessége hatósági elismeréshez kötött,²⁵ ahol a hatóság (*National Labor Relations Board*) vizsgálja, hogy adott szakszervezet megfelelően képes-e képviselni a munkavállalók érdekeit (ún. *appropriate bargaining unit*). A kollektív szerződések érvényessége gyakorlatilag a kollektív szerződést kötő fél hatósági elismeréstől függ. Az NLRB által el nem ismert szervezetek megállapodásai nem tekinthetők kollektív szerződésnek, de a *common law* szerződésekre vonatkozó általános magánjogi szabályai szerint (*law of contracts*) bírhatnak joghatással.²⁶

3. A német-osztrák jogfejlődés útja a kollektív szerződések elismeréséig

A német kollektív munkajog fejlődésének története három, jól elkülöníthető szakaszra bontható.²⁷ Az első szakaszban az állam a koalíciókkal szemben büntetőjogi eszközökkel lépett fel. Ennek kézzel fogható példája a porosz *Gewerbeordnung* (1845), amely két évig terjedő szabadságvesztéssel rendelte büntetni a szakszervezeti jellegű tevékenységet (pl. munkabeszüntetés, szervezkedés stb.).²⁸ A szakszervezeti tevékenység abszolút tiltása ellenére a kollektív szerződések léteztek, mint informális megállapodások a munkásság és a munkáltató között. Dokumentálható, hogy a porosz nyomdaiparban már az 1830-as években kötöttek helyi szintű kollektív szerződéseket a jobb munkakörülmények érvényesítése érdekében,²⁹ majd 1848. május 1-jén Boroszlóban a nyomdaipari munkások mintegy 42 sziléziai város 48 nyomdájának részvételével több munkáltatóra

²⁴ Ide sorolható még az *Americans with Disabilities Act* (ADEA), továbbá a *Civil Rights Act* (CRA), amelynek VII. fejezete az esélyegyenlőségről szól.

²⁵ E körben a magyar jog is kvázi bírósági elismeréshez köti a szakszervezet létét, ugyanis a szakszervezet nyilvántartásba vétele konstitutív hatályú. Az Egyesült Államokban azonban minden egyes kollektív szerződéskötésnél vizsgálendő vita esetén, hogy azt a leginkább képviselni képes szervezet köti-e.

²⁶ HYDE, Alan, *New Institutions for Worker Representation in the United States: Some Theoretical Issues*. New York Law School Law Review, Vol. 50, 508.

²⁷ SINZHEIMER, Hugo, *Koalitionen, Koalitionsfreiheit und Koalitionsrecht*, Die Arbeit, 11/1926, 675.

²⁸ RGewO (1845), § 182

²⁹ ULLMANN, Peter, *Tarifverträge und Tarifpolitik in Deutschland bis 1914: Entstehung und Entwicklung, interessenpolitische Bedingungen und Bedeutung des Tarifvertragswesens für die sozialistischen Gewerkschaften*, Lang Frankfurt am Main, 1977, 24.

kiterjedő kollektív megállapodást kötöttek³⁰. Ezt a tendenciát követte Lipcse, Halle, Frankfurt, Bécs városa, majd a magyar nyomdaipari árjegyzék is. Meg kell jegyezni azonban, hogy a megállapodások jogi háttere megfelelő szabályozás hiányában egyáltalán nem volt rendezett. Ezen felül létük nem függetleníthető az akkor zajló társadalmi-politikai folyamatoktól sem, hiszen a nyomdaipari kollektív szerződések valamennyien a „népek tavaszán”, azaz az Európa-szerte zajló 1848-as forradalmak idején keletkeztek, és a forradalmak leverését követően a szakszervezeteket ismét feloszlatták, és újra tiltó szabályok léptek érvénybe. A korszakkal összefüggésben általánosságban az mondható el, hogy minden szakszervezeti jellegű szervezkedés törvény által tiltott volt.

A jogfejlődés második szakaszaként, 20 év elteltével az 1869-es Északnémet Tartományok Ipari Rendtartása (1869-es *Gewerbeordnung*) történelmi áttörést jelentett, ugyanis az hatályon kívül helyezte a korábbi tiltó szabályokat.³¹ Ezzel feloldották az általános szervezkedési (koalíciós) tilalmat, de csak a kereskedelmi szektor és a bányászat tekintetében. Más szektorokban azonban a tiltás változatlanul érvényben maradt. Ettől függetlenül kollektív munkajog elvi jelentőséget követelt magának. Általánosan elterjedt az a megközelítés, hogy a munkavállaló a munkáltatóval szemben kiszolgáltatott, és érdekeinek védelmére egyedül nem képes. Ennek eredményeként 1873-ben Lipcsében ágazati jelentőségű kollektív szerződés születik a nyomdaiparban.³² Meg kell jegyezni azonban, hogy a német koalíciók státusza elismerésüktől függetlenül bizonytalan volt, ugyanis jogaik nem nyertek szabályozást, a koalíciókkal szemben az egyén jogvédelme érvényesült. A koalíciókat ugyanis az állam elismerte, de a jogaiknak bírói úton nem szerezhettek érvényt. A fejlődés megtorpant ugyan az 1878-as anti-szocialista német törvényhozás (*Sozialistengesetze*) eredményeként, amelynek folyamán a szakszervezeteket politikai szervezeteknek minősítették, feloszlatták őket és vagyonukat elkobozták, de ez a kollektív szerződések előretörésének nem tudott gátat szabni.

A fejlődés harmadik szakaszának tekinthető, amikor az állam elismerte a koalíciókat a „kollektív munkavállalói akarat” képviselőjének. Az első világháború befejezéséig

³⁰ A kollektív szerződés minimálbér megállapítását, választottbíróóság felállítását is magában foglalta a vitás kérdések esetleges rendezésére. STEIGER, Karsten, *Kooperation, Konfrontation, Untergang. Das Weimarer Tarif- und Schlichtungswesen während der Weltwirtschaftskrise und seine Vorbedingungen*, Franz Steiner Verlag, Stuttgart, 1998. 48.

³¹ RGewO (1869) §152-153.

³² A kollektív szerződés teljes szövege elérhető ezen a linken: https://www.zaar.uni-muenchen.de/download/doku/historische_gesetze/1_tarifvertrag.pdf (2021. április 24-i letöltés)

fokozatosan hatályon kívül helyezésre kerültek a koalíciós jogot korlátozó törvények. 1916-tól kezdődően a szakszervezeteket nem tekintették politikai testületeknek.³³ A szakszervezetek és a munkáltatók megegyezését követően,³⁴ 1918 decemberében a *Tarifvertragsverordnung* (TvO) már kifejezetten kimondta, hogy a bér- és a munkafeltételekkel kapcsolatos konfliktusok elintézése kiterjed valamennyi munkaadóra és munkavállalóra, illetve szakszervezetre. Ennek rögzítése azért vált szükségessé, mert a tarifaszervezetek normái jogilag kötelező érvényűekké váltak, azaz közvetlenül és minden külön feltétel nélkül kötötték az azokat megkötő feleket átalakító erejük (*Unabdingbarkeit*) révén. Kiemelendő továbbá, hogy a TvO vezette be az általános kiterjesztő hatály technikáját és intézményét (*Allgemeinverbindlichkeit*). Az 1919-es weimari alkotmány 159. és 165. cikke e folyamat eredményeként már általánosan biztosította a koalíciós szabadságot és a participációs jogot is.³⁵ Az ideiglenesre tervezett TvO végül 1949-ig hatályban maradt – hozzá kell tenni, hogy 1933-tól a náci hatalomátvételt követően ismét feloszlatták a szakszervezeteket, és működésük csak a második világháborút követően állt helyre.

A jelenleg is hatályos német szabályozás alapjait az 1949 áprilisában elfogadott *Tariffvertragsgesetz* (TvG) teremtette meg. Ugyanezen év októberében 12 tagszakszervezet és szakszervezeti szövetség részvételével megalakult a mai napig domináns német szakszervezeti szövetség (*Deutscher Gewerkschaftsbund*) is. A TvG egy olyan periódus kezdetét jelentette, amely Nyugat-Németországban a kollektív munkajog fejlődése tekintetében mérföldkőnek tekinthető.³⁶ Bár a hatályba lépését követően több kisebb reformon esett át, a szabályozás alapjai lényegében nem változtak, és a német kollektív szerződéses modell azóta is mintául szolgál más nemzetek szabályozása számára is.

Az osztrák jogfejlődés a némethez hasonló fejlődési utat járt be. Az 1859-es osztrák ipari rendtartás – a porosz 1845-ös *Gewerbeordnung*hoz hasonlóan – még kifejezetten tiltotta a munkahelyi érdekérvényesítéssel, munkabeszüntetéssel kapcsolatos

³³ KITTNER, Michael - ZWANZIGER, Bertram (szerk), *Arbeitsrecht. Handbuch für die Praxis*, Bund-Verlag, Frankfurt am Main, 2009, 10.

³⁴ A német munkaadók és a szakszervezetek a forradalom előszeleként 1918. október 22-én a tárgyalásaik során megállapodtak, hogy a munkáltatók egyenlő tárgyalópartnerként ismerik el a szakszervezeteket, mint a munkavállalók szakmai képviselőit, és megegyeztek kollektív szerződések megkötésében az egyes ipari ágazatokban. LESCH, Hagen – BYRSKI, Dennis, *Flächentarifvertrag und Tarifpartnerschaft in Deutschland*, Institut der deutschen Wirtschaft Köln, 2016, 25-26.

³⁵ STEIGER *i.m.* 109.

³⁶ A TvG az Alaptörvény kihirdetésével 1949. május 23-án lépett hatályba, először a brit és amerikai ellenőrzés alatt álló „Bizóna” tartományaiban, majd 1953. április 23-tól a teljes Német Szövetségi Köztársaság területén. LESCH, Hagen – BYRSKI, Dennis *i.m.* 47.

szervezkedés valamennyi formáját,³⁷ és ezt az 1803-as osztrák büntető törvény (*Strafgesetzbuch*) kifejezetten is büntetni rendelte.³⁸ Fordulópontot az állampolgárok jogairól rendelkező 1867-es osztrák alaptörvény (*Staatsgrundgesetz über die allgemeine Rechte der Staatsbürger*) jelentette, amely elsőként rendelkezett az egyesülési jogról, így a koalíció-alapítás jogáról is, majd 1870-ben az egyesülési törvény (*Koalitions-gesetz*) feloldotta a tiltó rendelkezéseket. A német jogfejlődéshez hasonlóan Ausztriában is a nyomdaipar volt az, ahol elsőként sikerült birodalmi szintű ágazati kollektív szerződést létrehozni 1895-ben, amely csak a korona magyarországi területeire nem terjedt ki.³⁹

A kollektív szerződések Ausztriában gyors fejlődésnek indultak a XX. században, 1912-ben már 1 776 kollektív szerződést tartottak nyilván, ami 42 556 vállalkozást és 450 225 munkást érintett.⁴⁰ A kollektív szerződések számának gyors növekedésével együtt egyre fokozottabban került elő a jogi elismerés igénye, amelyre végül az első világháború lezárását követően került sor: 1919 májusában elfogadásra került az üzemi tanácsi törvény (*Betriebsrätegesetz*), majd 1919 decemberében a kollektív szerződésekről és a koalíciók létrehozásáról is törvény született.⁴¹

A náci önkényuralom után 1947. február 26-án az osztrák Nemzeti Tanács új kollektív szerződésről szóló törvényt, 1947. március 28-án pedig új üzemi tanácsi törvényt fogadott el. Az új szabályozás előrelépést jelentett a korábbi szabályozáshoz képest annyiban, hogy az üzemi/vállalati szintű érdekvédelem képviselőiként az üzemi tanácsokat ismerték el. A jelenlegi rendszer alapjait az 1973. évi *Arbeitsverfassungsgesetz* fektette le, amely kodifikálta a kollektív munkajogot, így egy jogszabályban szabályozza az üzemi tanácsokat és a szakszervezeteket is, továbbá megtalálható benne néhány, az egyéni munkaszerződésekkel kapcsolatos minimumszabály is.⁴²

A német-osztrák rendszerre általánosságban jellemző a kollektív munkajog kettéosztottsága.⁴³ Ez – többek között – azt jelenti, hogy nincsenek szakszervezeti

³⁷ PERNECZKY, *i.m.* 41.

³⁸ Strafgesetzbuch (StGB) 1803. §

³⁹ Arbeitsstatistisches Amt im Handelsministerium, *Die kollektiven Arbeits- und Lohnverträge in Österreich im Jahre 1906*, Wien 1908, 1-2. GULICK, Charles, *Collective Bargaining or Legal Enactment? The Austrian Development*, *International Review of Social History*, 1957/2. 351-371.

⁴⁰ GULICK, *i.m.* 358.

⁴¹ KOZAK, Wolfgang, *Die Entwicklung des Arbeitsrechtes. Dissertation*, Universität Wien. Rechtswissenschaftliche Fakultät. Wien, 2015. 45.

⁴² CERNY, Josef, *100 Jahre Betriebsrätegesetz – Von der Utopie einer neuen Gesellschaft zur Realität der neuen Arbeitswelt*, *Das Recht der Arbeit*, 2/2020, 292-300.

⁴³ KISS [2005] *i.m.* 243-245.

alapszervezetek vállalati-üzemi szinten.⁴⁴ A munkavállalók helyi érdekeit az üzemi tanács képviseli, szoros együttműködésben a szakszervezetekkel. Az üzemi tanács figyelemmel kíséri a vonatkozó jogszabályok, munkavédelmi előírások, kollektív megállapodásokat és üzemi megállapodások betartását.⁴⁵ A kollektív szerződések regionális, illetőleg ágazati szinten dominálnak, a vállalati szintű kollektív megállapodások jelentősége elenyésző – bár az utóbbi időben jelentősége egyre nő.⁴⁶ A munkavállalók helyi (vállalati/üzemi) szintű képviseletében kiemelkedő az üzemi tanács szerepe, amelyre a dolgozatban később, a normatív üzemi megállapodás tárgyalása során külön is ki fogok térni.

4. A kollektív szerződések szabályozásának útja Magyarországon

4.1. A kollektív szerződések elismerése a polgárosodás időszakában

A magyar társadalom polgárosodása Nyugat-Európához képest meglehetősen ment végbe, és ez kihatással volt a magánjog jogfejlődésére is. Ahogy a nemzetközi példák mutatták, a munkajog és a kollektív munkajog fejlődése a polgári/kereskedelmi jogi jogfejlődéssel együtt értelmezhető. A magyar polgári társadalom alapjait a 1848-as áprilisi törvények XV. törvénycikke rakta le az ösiség intézményének felszámolásával, egyúttal kifejezetten is polgári törvénykönyv elkészítését és országgyűlés elé terjesztését írta elő.⁴⁷ A forradalom és szabadságharc bukása e rendelkezés megvalósulását felülírta, és 1853. május 1-jével császári pátenst vezetett be Magyarországon – szeptember 1-jével pedig Erdélyben – az 1811-es osztrák polgári törvénykönyvet,⁴⁸ amely a munkaszerződést nem, csak a munkabérletet (szolgálati szerződést) tartalmazta.⁴⁹ Egy

⁴⁴ NÁDAS György – PRUGBERGER Tamás, *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog*, Wolters Kluwer, Budapest, 2014, 640-641.

⁴⁵ Munkavállalás Németországban – Szakszervezetek
<https://www.eu-gleichbehandlungsstelle.de/eugs-hu/eu-%C3%A1llampolg%C3%A1rok/infot%C3%A9ka/munkav%C3%A1llal%C3%A1sn%C3%A9metorsz%C3%A1gban/szakszervezetek> (2021. április 26-i letöltés)

⁴⁶ FELTEN, Elias – MOSLER, Rudolf, *100 Jahre Kollektivvertragsrecht*, Das Recht der Arbeit, 2/2020. 91-103.

⁴⁷ Az 1848. évi XV. tc. 1. § szerint: „*A ministerium az ösiség teljes és tökéletes eltörlésének alapján a polgári törvénykönyvet ki fogja dolgozni, és ezen törvénykönyv javaslatát a legközelebbi országgyűlés elibe terjesztendi.*”

⁴⁸ MÁRKUS, Dezső: *Az osztrák általános polgári törvénykönyv a mai érvényében*. Grill Károly Könyvkiadó, Budapest, 1907, 3-5., illetve 261.

⁴⁹ Optk. 1160. §.

szűk évtizeddel később, az 1861 elején ülésező magyar Országbírói Értekezleten elfogadott Ideiglenes Törvénykezési Szabályokkal a polgári törvénykönyv megalkotásáig elvben visszaállították a régi (nem kodifikált) magyar magánjogi szabályokat, de a fontosabb császári pátensek egyes részeit, továbbá bizonyos osztrák magánjogi szabályokat továbbra is fenntartották hatályukban.⁵⁰ A polgári kodifikációs folyamat azonban lelassult, és az ideiglenesnek tervezett szabályozás az első polgári jogi kódex megalkotásáig, csaknem 100 évig szabályozta a magyar személyi és vagyoni viszonyokat. Ettől függetlenül jószerével születtek munkajogi tárgykört érintő magánjogi törvények.

A szakszervezetek tevékenységét 1851-ben császári pátens kifejezetten tiltotta, és ezen a szemléleten, a Magyarországon is hatályba lépett 1859. évi osztrák ipari rendtartás (*Gewerbeordnung*) sem változtatott, holott a vállalkozás szabadságának viszonylagos rögzítésével jelentősen hozzájárult a vállalkozások elterjedéséhez.⁵¹ Az 1862. évi osztrák kereskedelmi törvény gyakorlatilag teljes egészében átvette az 1861-es német kereskedelmi törvényt (*Allgemeines Deutsches Handelsgesetzbuch*, ADHGB), amely már konkrét munkajogi, munkásvédelmi szabályokat tartalmazott – példának okán a napi munkaidőt maximalizálta, és felmondási időt is először írt elő jogszabályi szinten.⁵² A későbbi, ugyancsak a német kereskedelmi törvény mintájára készült önálló magyar kereskedelmi törvény (1875. évi XXXVII. tc.) pedig megerősítette a korábbi munkásvédelmi szabályokat.⁵³

Az első kollektív szerződésnek az 1848-as pesti nyomdaipari árjegyzéket tekinti a magyar munkajogi szakirodalom, amely – utalva a fentebb ismertetett Boroszlói és Bécsi nyomdaipari árjegyzékekre – követte a korabeli forradalmi hangulatú Európa tendenciáit. Az árjegyzék a munkaidőt napi 10 órában maximalizálta, bérmegállapodást tartalmazott, és felmondási időt is előírt.⁵⁴ Az árjegyzék létrehozása közvetve Batthyány Lajos

⁵⁰ ITSZ 21. § szerint: „Szintugy fenntartatnak ideiglenesen az országgyűlés intézkedéseig az ausztriai polgári törvénykönyv mind azon rendeletei is, melyek az 1855-ik decz. 15-ki telekkönyvi rendelettel kapcsolatban állván, a telekkönyvek tárgyát képező valamely dolog szerzése vagy elidegenítése módjait meghatározzák.”; VÉKÁS Lajos, *Magánjogi kodifikáció kultúrtörténeti tükrében*, Magyar Tudomány, 2014/1, 82.

⁵¹ PERNECZKY *i.m.* 41.

⁵² Az osztrák kereskedelmi törvény és a későbbi magyar (1875. évi XXXVII. tc.) kereskedelmi törvény is a német kereskedelmi törvényt másolta. 97.. LÁNCZI Jenő, *A férfimunkások törvényes munkaidejének szabályozása a nyugat-európai államokban*. Szociálpolitikai Szemle, 1912. 3. /12. sz. 174-176., illetve 13-14. szám, 193-194.

⁵³ MEZEY, *i.m.* 97.

⁵⁴ Az árjegyzék – mindenben a bécsi mintát követve – külön sorolta fel a szedésárakat, s külön a nyomtatási díjakat. Firtinger Károly: *Ötven esztendő a magyarországi könyvnyomtatás közelmúltjából*. Bp., 1900. 148-150. Fitz József: *A Magyar Nyomdászat 1848-1849*. Tizenharmadik Hungária-Könyv, 26-27. oldal. Kiss: *Munkajog i.m.* 180.;

miniszterelnökhöz is köthető, aki utasította Pest városát, hogy közvetítsen a nyomdatulajdonosok és a munkások között, ezen túl pedig az árjegyzék tárgyalásain személyesen is részt vett.⁵⁵

Magyarországon a tömeges árutermelés és a kollektív munkavégzés csak a kiegyezést követően, az ország ipari fejlődésével párhuzamosan terjedt el, és ennek megfelelően fokozatosan alakultak ki a kollektív munkajog intézményei is. A szakszervezetek (szakegyesületek) és a kollektív szerződések elterjedésének gátját képezte, hogy az I. (1872. évi VIII. törvénycikk) és a II. (1884. évi XVII. törvénycikk) ipartörvény is tiltotta a munkások összebeszélését, amely tilalom megszegése esetére büntetőjogi szankciót helyezett kilátásba,⁵⁶ és kifejezetten kimondta, hogy az összebeszélések során kötött „egyezmények” pedig „nem bírnak hatállyal”.⁵⁷ A korlátozó rendelkezések ellenére a XX. század elején fokozatosan kezdtek elterjedni a szakszervezetek és a kollektív szerződések. A sztrájkjogi tilalmat a Tisza István vezette Belügyminisztérium a 73.078/1904 BM rendelettel feloldotta, a sztrájkok általánossá váltak. 1907-re a szakszervezetek taglétszáma már meghaladta a 100 000 főt, az első világháború kezdetekor pedig már több mint 100 kollektív szerződés volt érvényben.⁵⁸

A téma szempontjából kiemelkedő jelentőségű az az elméleti diskurzus, ami a századfordulót követő évtizedben a magyar jogirodalomban zajlott. Érezhető hatása volt az 1906. évi (XXVIII.) és az 1907. évi (XXIX.) német jogászgyűléseknek, ahol már törvényjavaslat formájában is felmerült a kollektív szerződés szabályozásának igénye.⁵⁹ A II. ipartörvény tiltó rendelkezéseiben a korabeli jogtudósok egy része a jogintézmény

⁵⁵ PERNECZKY *i.m.* 50.

⁵⁶ PERNECZKY *i.m.* 46. oldal. 1872. évi VIII. tc. 93. § és 1884. évi XIII. tc. 65. § második bekezdése.

⁵⁷ 1884. évi XIII. tc. 65. §. „Nem bírnak hatállyal sem azon összebeszélések, melyekkel a munkások azt czélozzák, hogy közös munkaszünetelés által a munkaadókat magasabb bér megadására kényszerítsék s általában tőlük előnyöket csikarjanak ki, sem azon egyezmények, a melyek által azoknak, a kik az érintett összebeszélések mellett megmaradnak, támogatása, azoknak pedig, a kik az összebeszéléssel szakítanak, megkárosítása czéloztatik.” Megjegyzendő, hogy a II. ipartörvény a munkabéke megteremtése érdekében ipartestületek és békeltető bizottság felállítását rendelte el, azonban a kollektív szerződések elismerését mellőzte. HÁGELMAYER Istvánné, *A kollektív szerződés alapkérdései*. Akadémia, Budapest. 1979. 80.

⁵⁸ KUN Attila, *A magyar munkajog kezdetei és helyzete 1945 és 1949 között*. Acta Universitatis Szegediensis: acta juridica et politica : publicationes doctorandorum juridicorum, 2004/11, 354. SZABÓ Imre Szilárd: *A szakszervezet jogállása a magyar munkajogban*, Doktori (PhD) értekezés, Pécsi Tudományegyetem, 2020. 20.

⁵⁹ Raffay Ferencz „*A Magyar magánjog kézikönyve*” című, összefoglaló jellegű művében megjegyzi: „Érezhető hiánya tételes jogunknak, hogy nem tartalmaz intézkedést az akkord- szerződésről, amely akkor forog fenn, ha munkáscsoport megállapított bérért bizonyos meghatározott munkát köteles elvégezni. E szerződés közgazdasági fontossága egyre emelkedik s a munkaadók és munkások felmerülő súrlódások egyik oka az is, hogy ez a szerződés nincs törvénnyel szabályozva, összefügg vele a kollektív munkaszerződés és a tarifaszerződés kérdése, amely szintén szabályozatlan. Németországban is csak a 28. jogászgyűlés foglalkozott e kérdésekkel 1906-ban.”. RAFFAY Ferencz, *A Magyar magánjog kézikönyve*, 2. kötet, Benkő Gyula Cs. és Kir. Udvari Könyvkereskedése, Budapest, 1909. 357.

kiüresedését látta. Zerkovits úgy fogalmaz, hogy az ipartörvény 88. §-ában lefektetett szabad egyezkedés egyenesen „*fictióvá vált*”.⁶⁰ A kollektív szerződések elterjedését a joggyakorlat sem segítette, ugyanis azokat a Kúria joggyakorlata sem ismerte el, sőt, egy eseti döntésben egyenesen jóerkölcsbe ütközőnek mondta ki.⁶¹ Ennek folyományaként készült el az 1908. évi ipartörvény-tervezet, amely – lépést tartva a korabeli Európával – kifejezetten és átfogóan szabályozta volna a kollektív szerződést, érintve a szerződésszegés és a szakszervezetek felelősségének kérdéskörét is.⁶² A tervezettel összefüggésben intenzív és magas szintű elméleti vita folyt a Magyar Jogászegylet keretein belül 1908. december 12. és 1909. január 16. között,⁶³ és a vitát követően a szakirodalom élénken foglalkozott a kérdéssel,⁶⁴ sajnos azonban kézzel fogható eredmény nélkül, ugyanis a tervezet végül belpolitikai okokból nem került a törvényhozás elé.⁶⁵

4.2. A kollektív szerződés szabályozása a két világháború között

A két világháború közötti Magyarországon a kollektív szerződés szabályozása lekerült a jogirodalom napirendjéről. A Tanácsköztársaság „közjogias” eszközökkel szabályozta a munkajogot, rendeleteivel kiemelten érintett munkajogi tárgyú kérdéseket,

⁶⁰ ZERKOVITS Zsigmond, *Tarifa-szerződések munkások és munkaadók között*. Jogállam, 1907. 6. évfolyam, 1-10. szám, 453-464.

⁶¹ C. 3297/1889., C.589/1901., Zerkovits az ellentmondásos gyakorlatra hívta fel a figyelmet: „*Abból tehát, hogy a törvény legalább is az ipari munkásságra nézve maguknak az összebeszéléseknek és egyezményeknek a létrejöttét nem tiltja, s tőlük csak a jogi hatályt vonja meg, következik, hogy ily összejövedeleket, egyezmények létesítése ipari és nem szerződött mezőgazdasági munkások részéről tételes jogszabályba nem ütközik. Másként a m. kir. Curia. A Curia ugyanis hivatkozva az ipartörvény 162. és 164. §-aira, valamint az 1898:11. t.-cz. 65. és 66. §-aira és az ezekkel analóg törvényhelyekre, azon a nézetten van, hogy miután tételes törvényeink a sztrájkban való részvételt ekkép szabályozzák, az a részvétel egyenesen tiltott és esetleg büntetendő cselekménynek tekintendő és mint ilyen, magánjogi igényekre nézve általában nem részesíthető.*” ZERKOVITS i.m. 455.

⁶² „*Az 1908-as ipartörvénytervezet 509. §-ának első bekezdése, 705.-715. és 717. §-ai szabályozzák a kollektív munkaszerződést, mint a tervezet mondja, a munka általános feltételei iránt kötött szerződést. Ezen kívül a tervezet 259., 309., 401., 432., 437., 442., 511., 516., 550., 584., 585., 702., 703., 716., 725., és 726. §-ai tartalmaznak a kollektív munkaszerződésre vonatkozó, illetőleg azzal szorosan kapcsolatban álló rendelkezéseket. Ezek a § számok is mutatják, hogy a kollektív munkaszerződés intézményét a tervezet mennyire átfogónak tartja.*” PERNECZKY i.m. 75.

⁶³ Az üléseken Sztéryni József államtitkár bevezető előadását követően felszólalt a korabeli munkajogi-magánjogi szakma „krémje”, Fekete Ignác, Papp Dávid, Ágoston Péter, Barna Ignác, Zerkovits Zsigmond, Szladits Károly, Vágó József és Pap Dezső. A vita teljes anyaga megjelent a Magyar Jogászegyleti Szemlében. SZLADITS Károly (szerk.): *Magyar Jogászegyleti Értekezések*, 1909. március-április, 294. szám, XXXVIII. kötet 3. füzet. 1-165.

⁶⁴ MESZLÉNY Arthur, *A kollektív szerződés*, Jogállam, 1909, 8. évfolyam, 3. szám, 187-193. NEMERE Béla, *A munkaviszony általános feltételeit szabályozó szerződés a Jogászegyletben*, Jogtudományi Közlöny, 1909/5. szám, 41.

⁶⁵ BERKE Gyula, *A kollektív szerződés a magyar munkajogban*, Pécsi Munkajogi Közlemények, Monográfiák 2., Pécs, 2014, 11-30.

például a munkaidőt napi 48 órában állapította meg, az ennél hosszabb munkaidő esetére (túlmunka) pótlék fizetését írta elő, így a szabályozás jóval eltávolodott a magánjogi szemlélettől, ekként a kollektív szerződésektől is. A Kormányzótanács által előírt általános munkakényszer, valamint a munkafegyelmi kérdésekbe történő állami beavatkozások nagy mértéke a munkajog közjogias oldalát helyezte előtérbe.⁶⁶ Az 1920-1930-as évek magánjogi javaslataiban a kollektív szerződésről nem esett szó.⁶⁷ Bár az individuális munkajoggal kapcsolatosan kiemelendő a munkaviszony egyes kérdéseinek szabályozásáról szóló 1937. évi XXI. tc., amely a munkaidőt, a túlmunka külön díjazását, valamint a legkisebb munkabért szabályozta, a korszak jogszabályai inkább visszalépést jelentettek, sokszor „feudális” szelleműek voltak.⁶⁸ Felállítottak ugyanis olyan munkaszabályokat, amelyek gyakran számos, még az iparban, művészi szakmában érvényben levő kollektív szerződésekkel ellentétesek voltak.⁶⁹ Berke ezzel összefüggésben meg is jegyzi: „*A kollektív szerződés jogintézményének a háttérbe szorulása különösen a korszak végén már kifejezetten anakronisztikusnak mondható, és mind látványosabbá vált lemaradásunk az iparilag fejlett országoktól*”.⁷⁰

4.3.A kollektív szerződések útja 1945-től a rendszerváltásig

A második világháborút követő időszakhoz köthető a kollektív szerződésekkel kapcsolatos átfogó szabályozás megjelenése, tételes jogi szabály hiányában a kollektív szerződések uralták a magyar munkajogot.⁷¹ Elterjedésüket több körülmény is indokolta, így például a koalíciós kormányzásból fakadó nehézkes jogalkotás, továbbá a korszak változékony igényeihez igazodni képes ágazat-, illetve szakma-specifikus szabályozás igénye.⁷² Első lépésben állami irányítással vármegyénként, illetőleg törvényhatósági jogú városokként paritásos munkabérrendező bizottságok jöttek létre a 78/1945. (I. 20.) M.E.

⁶⁶ CSIZMADIA Andor (szerk.), *Magyar Állam-és Jogtörténet*, Nemzeti Tankönyvkiadó, Budapest, 1998, 516.

⁶⁷ BERKE *i.m.* 49.

⁶⁸ CSIZMADIA *i.m.* 25. WELTNER Andor, *Munkajogunk fejlődésének egyes vonásai a felszabadulás után*, Jogtudományi Közlöny, 1960, 202.

⁶⁹ „Mindazonáltal hazánkban és pedig nemcsak az ipari, hanem a művészeti szakmákban is, (így pl. a színházaknál) még igen sok kollektív szerződés van érvényben, és nem ritka eset az sem, hogy a szolgálati szerződés megkötésénél a felek nem veszik tekintetbe a kollektív szerződéssel felállított munkaszabályokat, s a munkaszerződést ezekkel ellentétes tartalommal létesítik.”, KELEMEN László, *A kollektív szerződéssel ellenkező munkaiügyleti kikötések*, Acta Universitas Szegediensis. Tomus XIV. Fasc. 1., Szeged, 1939. 4.

⁷⁰ BERKE *i.m.* 49.

⁷¹ BERKE *i.m.* 67.

⁷² KUN *i.m.* 368.

számú rendelettel, majd az 50755/1945 (III.13.) M.E. rendelet és az 52700/1945 (V.10.) IPM. rendelet lefektette a kollektív szerződés elismerésének és tartalmának alapjait.⁷³ A kollektív szerződések megszegése és kijátszása esetére büntetőjogi szankciók kerültek bevezetésre. A kollektív szerződések megkötését állami szerv tartotta nyilván (Országos Munkabérmegállapító Bizottság) és kvázi törvényességi felügyeletet gyakorolt felettük. A 9460/1945. (VIII. 15.) M. E. sz. rendelet a kollektív szerződéseknek általános hatályt biztosított, kötelezővé váltak ugyanis, függetlenül attól, hogy a munkavállaló tagja volt-e érdekképviselőnek.⁷⁴ Második lépésben a 490/1946. (I. 17.) M. E. sz. rendelet felszámolta a paritásos bizottságokat, és a kollektív szerződés megkötésének jogát a Szakszervezeti Tanácshoz tartozó szakszervezetekre, valamint a munkáltatói érdekképviselőkre ruházta.⁷⁵ A rendelet szerződésnek ismerte el a kollektív szerződéseket, mivel a felek közötti kötelmi viszonyban váltott ki joghatásokat.⁷⁶

A korszakhoz köthető, hogy fokozatosan kialakult a kollektív szerződések hierarchiájának szintje is. A 8620/1946. (VII. 28.) M. E. sz. már megkülönböztette a kollektív keretszerződést és a szakmai kollektív szerződést. A három munkáltatói érdekképviselőnek megfelelően háromféle keretszerződés létezett: egy a gyáripárban, egy a kisipárban és egy a kereskedelemben. Egyrészt a Szakszervezeti Tanács, másrészt a GYOSZ (Gyáripárosok Országos Szövetsége), az IPOK (Ipartestületek Országos Központja) és az MKOKSZ (Magyar Kereskedők Országos Központi Szövetsége) kötötte, és az OMB hagyta jóvá, illetőleg hirdette ki, amely ezután minden munkáltatóra és munkavállalóra kötelező erejű volt.⁷⁷ A szakmai kollektív szerződést az egyes szakmákban érdekelt szakszervezet és munkáltatói érdekképviselő kötött a felsőbb érdekképviselői szervezet jóváhagyásával, amelynek tartalma csak kivételes esetben térhetett el a keretszerződéstől, és csak is akkor, ha az eltérő rendelkezést a keretszerződés egyébként nem tiltja. Az egyedi szerződések tekintetében azonban tilos volt eltérni a kollektív szerződésekben megállapított legkisebb, illetve legmagasabb bérektől (átalakító erő). A hierarchián módosított a 15500/1947. (XII. 25.) Korm. sz. r., amellyel megjelent a szakmában foglalkoztatott, de a szakma körén kívül eső munkát végzők

⁷³ EMBER Alex, *A kollektív szerződés hazai fejlődéstörténetének főbb csomópontjai*, In: AUER Ádám – Berke Gyula – György István – Hazafi Zoltán: Ünnepi kötet a 65 éves Kiss György tiszteletére, Dialóg Campus, Budapest, 2018, 216.

⁷⁴ 9.460/1945. (VIII. 15.) M. E. rendelet 3. §, továbbá BERKE *i.m.* 68.

⁷⁵ FARKAS József, *Munkajogunk fejlődése a felszabadulástól a Munka Törvénykönyvéig*, Jogi és Államigazgatási Könyv- és Folyóiratkiadó, Budapest, 1952. 29.

⁷⁶ Ember *i.m.* 216-217.

⁷⁷ KUN *i.m.* 370.

munkafeltételeit szabályozó iparági, valamint az üzemi szintű kollektív szerződés is.⁷⁸ Lehetségessé vált a szakmai és iparági kollektív szerződések kiterjesztése is.⁷⁹ 1948 nyarán a Szociáldemokrata Párt (SZDP) egyesült a Magyar Kommunista Párttal (MKP), ezáltal létrejött a Magyar Dolgozók Pártja (MDP), és 1948 szeptemberére a Szakszervezeti Tanács döntően kommunista befolyás alá került.⁸⁰ Az OMB, amelynek tevékenysége először pozitívan hatott a kollektív megállapodásokra, 1948 után a diktatórikus irányítás egyik fontos eszközévé vált.⁸¹

A politikai folyamatok értelemszerűen közvetlenül érintették a kollektív szerződéseket is, amelyek rendszerét a kommunista hatalomátvételt követően elfogadott első magyar munkajogi kódex, az 1951. évi 7. tvr. (Mtvr.) felszámolta. Az Mtvr.-ben összesen öt szakasz (7-10. §§) foglalkozott a kollektív szerződésekkel. Ebből kiemelt érdemel a 7. § (2)-(3) bekezdése, amely szerint a kollektív szerződések a szocializmus építése érdekében mozgósítják a dolgozókat a népgazdasági tervek megvalósítására, továbbá, hogy a kollektív szerződésben a vállalat igazgatója a tervek teljesítésére (túlteljesítésére), a munkafeltételek javítására, jóléti és munkavédelmi feladatok megvalósítására, a dolgozók anyagi és kulturális színvonalának növelésére, míg a dolgozók a tervek teljesítésére (túlteljesítésére) vállalnak kötelezettséget. Szakítva minden korábbi felfogással, az Mtvr. 8. §-a alapján a kollektív szerződés az üzemi bizottság és a vállalat igazgatója között jött létre.⁸² A kollektív szerződések mindezek alapján a politikai akarat végrehajtásaként jelentek meg, a mai kollektív szerződésekkel dogmatikai kapcsolatba kevésbé hozhatók, hiszen azok alanyai és tartalma is merőben különbözik attól, amit jelenleg kollektív szerződésnek tekintünk.

Az 1951-es Mtvr. megközelítéséhez képest az 1967. évi II. törvény némileg „finomított”, ugyanis 10. § (1) bekezdése szerint a kollektív szerződés – jogszabály által meghatározott körben és keretek között – a vállalat és a dolgozók jogaira és kötelezettségeire vonatkozó szabályokat, valamint ezek végrehajtására vonatkozó elveket állapított meg, és szerződő félként már nem a vállalat vezetője és az üzemi bizottság,

⁷⁸ SZABÓ Imre Szilárd: *i.m.* 29., BERKE, *i.m.* 69.

⁷⁹ EMBER *i.m.* 217.

⁸⁰ Mtvr. 8. § szerint: „A kollektív szerződést a vállalat dolgozói nevében az üzemi bizottság köti a vállalat igazgatójával.”

⁸¹ „Kétségtelen, hogy a hivatkozott rendeletek által a munkaadói oldal szerződési autonómiája jelentősen csökkent, azonban éppen ezek teremtették meg a kollektív szerződések megkötésének reális feltételeit.” - KISS György, *A piac és az emberi tényező*, Balassi Kiadó, Budapest, 1995, 33.

⁸² Berke ezzel összefüggésben megjegyzi: „A rendelkezés máig ható, történelmi jelentőségű, ennek eredményeként alakult ki és rögződött a magyar kollektív szerződéses rendszernek az a sajátossága, hogy a kollektív szerződések „vállalati szinten” jönnek létre, azaz azokat egy munkáltató köti meg, kizárólag reá, illetve az általa létesített munkaviszonyokra kiterjedő hatállyal.” BERKE *i.m.* 81.

hanem a vállalat és a szakszervezet jelenik meg.⁸³ A 8. § (1) bekezdés azonban a kollektív szerződések mozgásterét kijelölte, ugyanis azt a törvények és törvényerejű rendeletek végrehajtási utasításaként határozta meg. A kollektív szerződésben már lehetőség volt eltérni munkaviszonyra vonatkozó szabálytól, azonban csak annyiban, amennyiben a jogszabály ezt kifejezetten megengedte. Mindemellett a törvényi szabályokon túl a végrehajtási és miniszteri rendeletek rendkívül merev szabályokat tartalmaztak a kollektív szerződésekre.⁸⁴ Összességében: nem érvényesült a kollektív szerződések regulatív funkciója, és ebben érdemi változás a rendszerváltásig nem is történt.

A rendszerváltás magával hozta a vállalkozás szabadságát: a gazdasági társaságokról szóló törvény⁸⁵ hatályba lépésével a kötelező szakszervezeti tagság intézménye megszűnt, az egyesülési jog törvényi elismerése⁸⁶ nyomán pedig megjelent a szakszervezeti pluralizmus. A sztrájkjog⁸⁷ törvénybe iktatása új utat nyitott a koalícióknak. E körben kiemelést érdemel az 1967-es Mt.-t módosító 1989. évi V. törvény (KSZtv.),⁸⁸ amely a kollektív keretszerződés bevezetésével felszámolta az „egy munkáltató” kollektív szerződések kizárólagosságát,⁸⁹ bevezette a keretszerződést, amelyet köthetett egyrésztől munkáltatói érdekképviseleti szervezet, vagy több munkáltató, másrésztől a szakszervezet.⁹⁰ A KSZtv. szakítani igyekezett a klasszikus szocialista vállalati kollektív szerződésekkel, hiszen ágazati, sőt területi hatályú kollektív szerződéseket is lehetségesnek tartott. A szerződéskötés feltételeként a törvény a tagok felhatalmazása mellett megkövetelte, hogy az érdekképviselet az érintett ágazatban a legjelentősebb legyen. A magyar tételes jog történetében egyedülálló módon a kollektív szerződéskötési képességgel kapcsolatos vitákat munkaügyi bíróság hatáskörébe utalta.⁹¹ Az átmeneti időszak jogszabályi környezetében a keretszerződések nem tudtak gyökeret verni, a szabályozás egy mondhatni idealizált kollektív szerződéses rendszert tartott szem előtt.

⁸³ A Munka Törvénykönyvéről szóló 1967. évi II. törvény 10. § (1) – (2) bekezdés.

⁸⁴ KISS György, *A piac és az emberi tényező*, Balassa Kiadó, Budapest, 1995, 32–45.; BERKE [2014a] *i.m.* 68–71. PUSKÁS Ágnes, *A kollektív szerződés jogi természetéről*, Pro Futuro, 2019/2. szám. 68.

⁸⁵ 1988. évi VI. törvény a gazdasági társaságokról

⁸⁶ 1989. évi II. törvény az egyesülési jogról.

⁸⁷ 1989. évi VII. törvény a sztrájkokról.

⁸⁸ 1989. évi V. törvény a Munka Törvénykönyvéről szóló 1967. évi II. törvény módosításáról.

⁸⁹ HORVÁTH István, *Mit ígér a múlt?*, Opus Educatio. 2017/1. szám. 101-102.

⁹⁰ 1967. évi II. törvény 9/A. §.

⁹¹ BERKE *i.m.* 100-101.

4.4. Kollektív szerződések elismerése a rendszerváltást követően

A társadalmi, gazdasági és politikai viszonyok változásának eredményeként megszületett a harmadik munkajogi kódex, az 1992. évi XXII. törvény (1992-es Mt.). A törvény elsődleges szándéka volt szakítani a korábbi szabályozás logikájával, és piackonform szabályozást tűzött ki célul, a munkaviszony sajátosságainak jobban megfelelő, magánjogias szabályozási szemlélet előtérbe helyezésével.⁹² A rendszerváltást követő Magyarország munkajogában az alapvető szemléletváltást az 1992-es Mt. hozta meg.⁹³ A korabeli felfogás szerint a munkaviszony alanyaira nézve a kógens szabályozás kizárólag a minimálstandardok kijelölésére szorítkozhat, a részletszabályokat a munkaviszony alanyainak hatáskörébe kívánta utalni, elsődleges szerepet szánva a kollektív megállapodásoknak. A 1992-es Mt. megszüntette a kollektív szerződés-kötési kötelezettséget, a megállapodás ismét a munkáltató és a munkavállalókat képviselő szakszervezet szerződéskötési szabadságán alapult.⁹⁴ A kollektív szerződéseket a munkajogi jogforrások rendszerébe beillesztette, általános felhatalmazást adott a munkaviszony szabályozására.⁹⁵ Ezt a szemléletet szem előtt tartva, a kollektív szerződések számára biztosított eltérés lehetősége alapvetően relatív diszpozitív volt, azaz a jogszabálytól mint minimumtól a kollektív szerződéssel és munkaszerződéssel a munkavállaló javára lehetett eltérni. Lényeges, hogy a kollektív szerződéskötésre hivatott szervezetként a törvény a szakszervezeteket jelölte meg. A szerződéskötési képesség feltétele sajátosan, az üzemi tanácsi választásokon elért eredmény függvényében alakult azzal, hogy a törvény megteremtette a reprezentatív szakszervezet kategóriáját, kivonva ezzel a kisebb támogatottsággal rendelkező szervezeteket a kollektív szerződéskötésből. Ennek a kérdésnek elemzésére a szerződéskötési képesség tárgyalása körében külön is visszatérek. Az 1992-es Mt. és az azzal egy időben megvalósult jogalkotási csomag alapszemlélete az volt – és ez azóta sem változott érdemben –, hogy a kollektív szerződés elsősorban a versenyszférára jellemző jogintézmény.⁹⁶ A köztisztviselők körében az

⁹² PÁL Lajos, *Vázlat az új Munka Törvénykönyvéről*, ELTE Jogi Továbbképző Intézet, Budapest, 1992. 1-2.

⁹³ SZABÓ *i.m.* 36.

⁹⁴ SZABÓ Imre Szilárd, *A kollektív szerződések szerepe a megújult munkajogi szabályozásban*. Magyar Munkajog e-Folyóirat, 2015/1. 18.

⁹⁵ Mt. 13. § (2) bekezdés.

⁹⁶ SOÓS-NÉ CSIKÓS Szilvia, *A kollektív szerződések lefedettségi rátáját meghatározó tényezők*. Acta Universitatis Szegediensis -Acta Juridica et Politica. Tomus LXVI. Fasc. 4., Szeged, 2004. 28.

1992. évi Ktv.⁹⁷ nem biztosította a szakszervezeteknek a kollektív szerződés-kötési jogosultságot, a Kjt.⁹⁸ pedig annak hatályát és tartalmát korlátozta.

A 1992-es Mt. szövegében a kollektív szerződések között bizonyos „hierarchiát” állapított meg. Az ágazati szinten kötött kollektív szerződések megelőzték a helyi szintű kollektív szerződéseket, amiből az következik, hogy a helyi, azaz munkáltatói kollektív szerződések e szélesebb hatályú kollektív szerződésektől csak annyiban térhetnek el, amennyiben azok a munkavállalókra kedvezőbb szabályokat állapítanak meg. A jogalkotó nem titkolt szándéka volt erősíteni az ágazati szintű kollektív szerződések szerepét. A rendszerváltás után azonban meggyengültek a szakszervezetek, a versenyszférában nem bizonyultak a munkáltatók erős „partnerének” a kollektív szerződés esetleges megkötéséhez, és a munkáltatók számára a minimálstandardok Európai viszonylatban is magas szintje miatt a kedvező eltérési szabályok sem tették prioritássá a kollektív szerződések megkötését. Ágazati szinten a kollektív szerződések végső soron nem tudtak megerősödni, és ezen érdeemben az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló a 2009. évi LXXIV. törvény (Ápbtv.) által kialakított középszintű érdekegyeztetési rendszer sem változtatott.

4.5. Konceptcionális változások – A 2012. évi Mt. és a hatályos szabályozás

A jogalkotásnak a munkajogi struktúrájával kapcsolatos elképzelései a rendszerváltást követő két évtizedben részben teljesültek, azonban a szakszervezetek és a kollektív szerződések szerepe rohamosan csökkent. Részben emiatt, számos hazai szerző véleménye jelent meg a szakirodalomban már a kétezres évek közepén a kollektív szerződések jelentőségének előmozdításával kapcsolatban.⁹⁹ A jogalkotó szándéka az volt, hogy a rugalmasabb szabályozással szélesebb körű kollektív autonómiát biztosítson a munkaerőpiac szereplőinek, annak érdekében, hogy gazdasági, társadalmi és más

⁹⁷ 1992. évi XXIII. törvény a köztisztviselők jogállásáról.

⁹⁸ 1992. évi XXXIII. törvény a közalkalmazottak jogállásáról.

⁹⁹ Pál Lajos már 2007-ben úgy fogalmazott, hogy egyértelműen paradigmaváltásra van szükség, meg kell haladni a szociális védelem abszolút jellegű felfogását, a munkajog szociális szempontú elköteleződését, és a piac igényeit hatékonyabban kell szolgálni a jogi szabályozással. PÁL Lajos, *Gondolatok a munkajogi szabályozás jövőjéről*, Munkaügyi Szemle, 9/2007, 9. BERKE Gyula – KISS György – LÖRINCZ György – PÁL Lajos – PETHŐ Róbert – HORVÁTH István, *Tézisek az új Munka Törvénykönyve szabályozási koncepciójához. Összefoglalás*. Pécsi Munkajogi Közlemények, 2009/3. 147-160.

igényeihez szabadon igazíthatóak a foglalkoztatás feltételeit, bizonyos törvényi korlátok mellett.¹⁰⁰

Az előzőekben felvázolt jogpolitikai célok mentén a 2012-es Mt. több tekintetben is alapvető változást hozott a magyar kollektív munkajog rendszerében. A munkajogi rendelkezések diszpozitívvá válása ezek közül az egyik legkiemelkedőbb, hiszen az új törvény kiszélesítette a kollektív szerződésben történő eltérés lehetőségeit. A korábbi törvény általános jelleggel a munkavállalóknak kedvező irányban klauzálisan kógens volt, azaz a kollektív szerződéssel a munkavállalók hátrányára nem lehetett eltérni a törvény szabályaitól. Ehhez képest a 2012-es Mt. a kollektív szerződések esetében általános diszpozitív szabályozást teremtett, azaz lehetővé tette a törvényben biztosított rendelkezéseknél kedvezőtlenebb kollektív szerződéses rendelkezések elfogadását is. Az általános diszpozitivitást az Mt. ugyanakkor több esetben áttöri, azaz kógens vagy csak meghatározott irányban (módon, illetve mértékben) való eltérést enged. Az Mt. kollektív szerződésre vonatkozó rendelkezéseivel kapcsolatban azt lehet megállapítani, hogy ezek túlnyomórészt kógens szabályok, azaz a kollektív szerződést kötő felek számára sem engedik az eltérést.¹⁰¹

A 2012-es törvény egy másik, kiemelendő újítása, hogy bevezette a normatív hatályú üzemi megállapodásokat.¹⁰² Üzemi megállapodást hagyományosan az üzemi tanács köt a munkáltatóval, amelyben a felek általában csak az egymás közötti viszonyaikat, különösen a részvételi jogok gyakorlásának alapvető szabályait, az együttműködésük formáját és kereteit konkretizálják, de normatív erővel nem rendelkeznek. Kollektív szerződés-kötési képességgel nem rendelkező szakszervezet hiányában azonban a törvény lehetővé teszi, hogy a munkáltató és az üzemi tanács üzemi megállapodással munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket is szabályozhasson, holott ez

¹⁰⁰ A munka törvénykönyvéről szóló T/4786. számú törvényjavaslat indoklása, Általános Indoklás, 4–16.

¹⁰¹ 10. BERKE Gyula, *Adalékok a munkavállaló javára való eltérés kérdéséhez*. In: PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.), *Visegrád 16.0 – A XVI. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*, Wolters Kluwer, Budapest, 2019. 110.

¹⁰² Pontosabban, ismételtén bevezette, ugyanis 1999-2002 között már létezett a jogintézmény. KUN Attila, *Átrendezés a kollektív munkajogban – szakszervezetek kontra üzemi tanácsok az új Munka Törvénykönyve tükrében*. In: ANTALÓCZY Péter (szerk.), *Hagyomány és érték. Állam- és jogtudományi tanulmányok a Károli Gáspár Református Egyetem fennállásának 20. évfordulójára*, KRE ÁJK, Budapest, 2013, 307., PRUGBERGER Tamás, *Az országos, az ágazati és a területi érdekegyeztetés, valamint az üzemi tanács jövője és jogszabályozásuk megreformálásának kérdései*, Magyar jog, 2012/1. 33. „A korábbi szabályozás valamennyi, csak kollektív szerződésben rendezhető kérdést kizárt a normatív üzemi megállapodás szabályozási köréből, míg jelenleg csak a munkabérrre vonatkozó rendelkezéseket nem tartalmazhat.” PRUGBERGER Tamás, *Az üzemi tanácsi és a szakszervezeti érdekvédelem kontraktuális lehetőségei az alapvető individuális munkavállalói jogoknál - különös tekintettel a munkáltatói felmondásra és létszámleépítésre*, Magyar Jog, 1999/5. 274-285. ; GYULAVÁRI Tamás (szerk.), *Munkajog*, Harmadik, átdolgozott kiadás, ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2014, 459.

hagyományosan a kollektív szerződés, azon belül annak normatív hatályú rendelkezéseinek a rendeltetése.

Az új Mt. egyik nagy hiányosságának tekintették azonban – és tekintik ma is –, hogy nem rendezte az Mt. és a Ptk. viszonyát, így – a korábbiakhoz hasonlóan – a joggyakorlat foglalt határozottan állást abban, hogy a munkajogban a „joghasonlóság” elv alapján a polgári jog szabályai is irányadóak.^{103,104} A munkajog a polgári jogból átvettek mellett alapelvek önálló rendszerét munkálta ki, és dogmatikai szabályai is speciálisak a polgári joghoz képest. Eltérő szabályok vonatkoznak a jognyilatkozatok érvénytelenségére, illetőleg azok jogkövetkezményére, továbbá sajátos felelősségi rendszert alakított ki.¹⁰⁵ E körülmények önmagában is ellentmondásossá tették a jogalkalmazást, különösen olyan kérdésekben, amelyekben a Ptk. szabályainak alkalmazása is felmerülhet.¹⁰⁶

A végül hatályba nem lépő Polgári Törvénykönyvről szóló 2009. évi CXX. törvény, majd a jelenleg hatályos Ptk. előkészítése során újra előtérbe kerültek a munkajogi intézmények polgári jogi kódexbe foglalásával kapcsolatos javaslatok. Felmerült, hogy az egyedi munkaszerződés szabályozását a szociális piacgazdaság követelményeinek megfelelően közelíteni kell a polgári jogi szabályozáshoz.¹⁰⁷ Ezzel együtt annak a gondolata is felmerült, hogy a munkaszerződés mellett a svájci *Obligationenrecht*-hez hasonlóan a kollektív szerződés és az üzemi megállapodás is bekerüljön az új szövegbe.¹⁰⁸ A 2014. március 15-én hatályba lépett Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény végül nem tartalmazta sem a munkaszerződést, és az említett kollektív munkajogi intézmények egyikét sem. Egyes rendelkezések alkalmazása jelenleg is szakmai viták

¹⁰³ „A Munka Törvénykönyvében nem szabályozott kérdésben a Ptk. rendelkezése alkalmazható, ha az a munkajogi elveket nem sérti.” (EBH2000. 258.).

¹⁰⁴ „A Ptk.-nak a joghasonlóság alapján alkalmazandó 242. §-ának (1) bekezdése szerint a tartozás elismerése a tartozás jogcímét nem változtatja meg, de az elismerőt terheli annak bizonyítása, hogy a tartozása nem áll fenn, bírósági úton nem érvényesíthető, vagy a szerződés érvénytelen.” (BH1999. 136.).

¹⁰⁵ „Az elvi kérdés abból az ellentmondásból eredt, amelyben az egyik oldalon a kodifikálás alatt álló Ptk. nyilvánosságra hozott tézisei határozottan leszögezték a polgári jogi szabályok munkaviszonyra való alkalmazását/alkalmazhatóságát, addig a munkajogi gyakorlat e kérdésben jóval óvatosabb álláspontot képviselt. A „munkajogi elvek”, mint szűrő beemelése, továbbá a „joghasonlóság” hangsúlyozása (egyébként érthető védekező reflexként) egyfajta különálló munkajogi kötelmi jogi szabályrendszer létezését sejtette. A gyakorlati problémát e sajátos munkajogi jogintézmény „láthatatlansága” okozta. A tisztánlátást az sem támogatta, hogy a többször hivatkozott „munkajogi elvek” mögött az Mt. és a Ptk. szinte szó szerint megegyező alapelvi rendelkezései álltak.”. in LÖRINCZ György, *A munkaviszonyból keletkező kötelmek szabályozásáról*, Gazdaság és Jog, 2014/12, 3.

¹⁰⁶ A Kúria egyik eseti döntésében például a kollektív szerződés érvénytelenségének jogkövetkezményeit nem az Mt., hanem a Ptk. szabályai alapján látta megállapíthatónak (EBH2002. 693.).

¹⁰⁷ VÉKÁS i.m. 4.

¹⁰⁸ PRUGBERGER Tamás, *Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni és a kollektív munkaszerződésre*, Polgári Jogi Kodifikáció, 2000, II/2., 26. oldal

középpontjában áll (pl. általános szerződési feltételek alkalmazhatósága,¹⁰⁹ szerződésszegés¹¹⁰), valamint egyes polgári jogi elvek, intézmények a gyakorlatban a nélkül is változatlanul érvényesülnek, hogy azt az Mt. maga külön elrendelné.

5. Összegző gondolatok

Általános jellegű következtetésként elmondhatom, hogy a történeti fejlődésből megállapítható: a kollektív szerződések létüket az egyesülési jog speciális formájaként megjelenő koalíciós szabadság elismerésének köszönhetik, jelentőségük és jogi elismerésük pedig a kollektív munkavégzés tömegessé válásával vált általánossá. E tekintetben valamennyi általam vizsgált állam hasonló utat járt be. A kollektív szerződések megjelenése Magyarországon, még ha a polgárosodás megkésett is volt, követte a korabeli európai tendenciákat, és már a XIX. század közepétől jelen voltak. A magyar szabályozás és jogirodalom egészen az első világháborúig lépést tartott a korabeli Európa jogi gondolkodásával, amelyben erőteljesen érezhető a német-osztrák hatás. Szükséges megjegyezni, hogy a vizsgált országok fejlődéstörténete rokon vonásokat mutat azzal, hogy Magyarország (jog)történetében a két világháború közötti időszak és a szocializmus időszaka jelentős visszalépést eredményezett a kollektív szabályozásban, a kollektív szerződések távol kerültek attól, amit a jelenlegi magyar jogtudomány kollektív szerződésnek tekint. A visszalépés hatásai sajnos a mai napig tetten érhetők. Ennek eredményeként nem véletlen, hogy az 1992-es Mt. kísérletet tett a kollektív szerződéses szabályozás „újból” meghonosítására, azonban kevés sikerrel.

A 2012-es Mt. szabályozása jelentősen tágította a kollektív szerződéskötési autonómia kereteit, és szélesebb körű eltérési lehetőséget biztosított a kollektív szerződéseknek elődjéhez képest. Ezzel összefüggésben azonban számos szerző hívta fel a figyelmet, hogy míg a szociális védelem szintjének csökkent, a munkavállaló kiszolgáltatottsága megnövekedett, ami épp a kollektív szerződések elterjedése ellen

¹⁰⁹ NÁDAS György, *Általános szerződési feltétel-e a kollektív szerződés?* In: HAJNAL Zsolt (szerk.), *A fogyasztóvédelmi jogról másképpen: Előképek, közjogi és munkajogi vetületek*, Debreceni Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, 2019, 105-112. KISS György, *Az általános szerződési feltételek és a kollektív szerződés lehetséges kapcsolódási problémái*, In: PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.), *Visegrád 16.0 – A XVI. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*. Wolters Kluwer, Budapest, 2019, 132-146.

¹¹⁰ NÁDAS György – PRUGBERGER Tamás, *Európai és magyar összehasonlító kollektív munkajog* [Digitális kiadás.] Budapest: Wolters Kluwer, 2019.
https://mersz.hu/hivatkozas/wk46_60_p4#wk46_60_p4 (2021.04.26-i letöltés)

hat.¹¹¹ A kollektív szerződési képesség és a kollektív autonómia ilyen fokú kiszélesítése, figyelemmel az új törvényi szabályozásban megjelenő, korábban ismertetett, akár a munkavállaló hátrányára érvényesülő kollektív szerződésit is lehetővé teszi.

Az Európai Unió, illetőleg a tagállamok gyakorlatában jelentős változások mentek végbe a kollektív szerződések szabályozási körében.¹¹² Az Mt. elfogadása idején népszerű „flexicurity” – rugalmas-biztonsági – szabályozási modell előtérbe kerülése meghaladottá válása óta.¹¹³ A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény miniszteri indoklása a fentebb már felvázolt stratégiák és jogalkotói célkitűzések mentén haladva mutatta be a jogalkotást vezérlő folyamatokat. Az indoklás kifejtette, hogy a fejlett piacgazdaságok foglalkoztatási szabályainak alakításában a törvény elfogadásának idején két követelmény vált meghatározóvá, amelyekre – egyéb európai dokumentumok mellett – a Lisszaboni Stratégiára épülő ún. Zöld Könyv mutatott rá.¹¹⁴ Az indoklás szerint az új Mt. a munkajog modernizálásával kapcsolatos kívánalmak megfogalmazására törekedett, illetve egyrészt a rugalmas foglalkoztatás megteremtésének, másrészt a munkavégzők szociális biztonsága fenntartásának érdekében szükséges jogalkotási lépések mentén, a tagállamokban kibontakozott tudományos vitákra és az ezek eredményeként megjelent jogalkotási megoldásokra is figyelemmel került elfogadásra. A munka törvénykönyvéhez fűzött indoklás kifejezetten kimondta, hogy az európai munkajogi szabályok átvétele során ki kívánta használni az azok által nyújtott lehetőségeket és a hazai munkaerőpiac igényeihez igazodó rugalmas szabályozást valósítsa meg. Ennek alapvető eszköze volt, hogy a törvény a kollektív szerződések számára széles körű eltérést enged, és ezzel – különösen a munka díjazása

¹¹¹ PRUGBERGER Tamás, *A munkavállaló szerződéstől eltérő foglalkoztatása, a posting és a munkaerő-kölcsönzés*, Magyar Jog 2016/4 211-216. , PRUGBERGER Tamás, *A munkaszerződés és a munkajogviszonyból származó jogok és kötelezettségek az új magyar munkatörvénykönyvben, kitekintéssel más európai államokra*, Publicationes Universitatis Miskolciensis Series Juridica Et Politica 2015/33. 286-305., KENDERES György – PRUGBERGER Tamás, *A munkajogi kártérítési felelősség irányai az új Mt. és a nyugat-európai szabályozás tükrében*. In: SÁPI Edit (szerk.): *Decem anni in Europaea Unione III: Civilisztikai Tanulmányok*, Miskolc: Miskolci Egyetemi Kiadó, (Miskolci jogtudományi műhely, ISSN 1589-1518; 8.), NÁDAS – PRUGBERGER [2016] *i.m.* 255. JAKAB Nóra, *Gondolatok a rugalmasság és biztonság egyensúlyáról Prugberger Tamás 80. születésnapja alkalmából*. Miskolci Jogi szemle 2017/12. 2. különszám. 216.

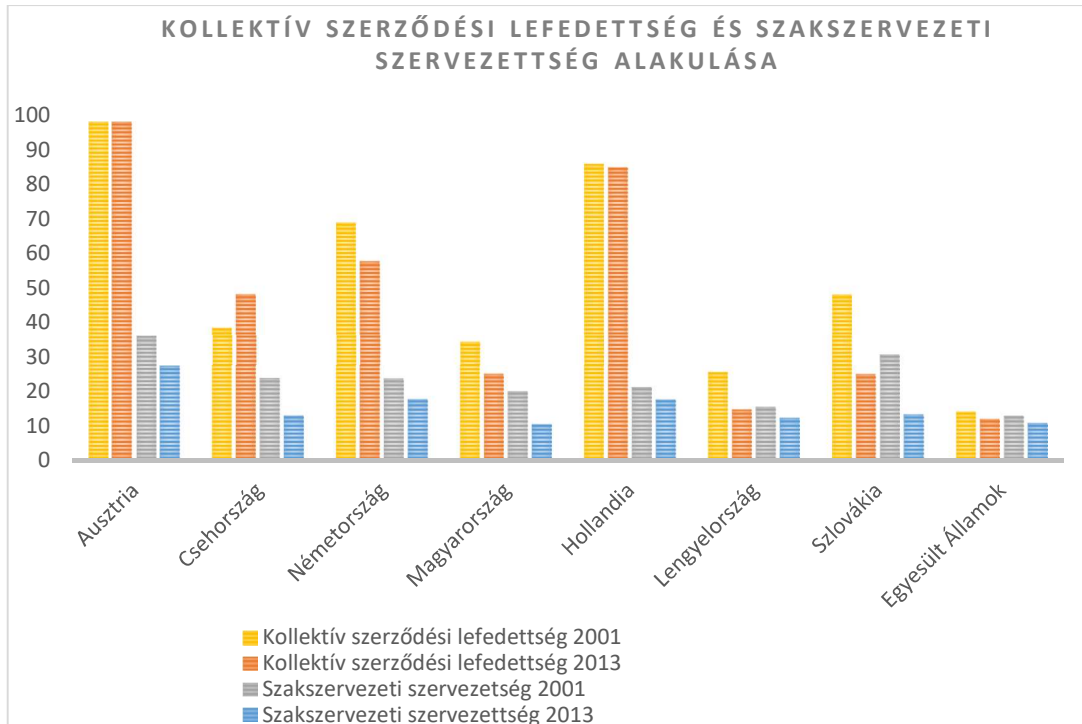
¹¹² FODOR T. Gábor, NACSA Beáta, NEUMANN László, *Egy és több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződések összehasonlító elemzése – országos összegző tanulmány*, SZMM, 2008, 17.

¹¹³ SZABÓ [2015] *i.m.* 18.

¹¹⁴ Európai Gazdasági és Szociális Bizottság vélemény – Tárgy: „Zöld könyv – A munkajog korszerűsítése szembenézve a XXI. század kihívásaival”, COM(2006) 708 final <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=CELEX%3A52007AE0805> (2021. április 26-i letöltés)

körében – a munkafeltételek alakításában meghatározó szerepet szánt a munkáltatói és munkavállalói érdekképviselőknek.¹¹⁵

Ábra 1. ¹¹⁶



A szabályozás hiába nyúlt bele erőteljesen a kollektív szerződések tartalmába, az nem érte el a célját. Általánosságban elmondható, hogy szakszervezeti szervezettség és a kollektív szerződési lefedettség csökkenő tendenciát mutat nemcsak a fenti ábrában bemutatott államokban, hanem világviszonylatban is. Európa vezető gazdaságaiban a poszt-szocialista államokhoz képest a kollektív szerződési lefedettség terén a csökkenés ha nem is számottevő, de a szakszervezeti szervezettség – szinte kivétel nélkül – mindenütt csökkent. Magyarországon – a 2012-es Mt. céljaival ellentétben – a szakszervezeti szervezettsége rohamosan, öt év alatt a felére csökkent, és bár friss statisztika a dolgozat megírásakor nem állt a rendelkezésemre, de a KSH által 2016. júliusi statisztikai adatszolgáltatások szerinti 10 % alatt van, a kollektív szerződéses

¹¹⁵ Munka Törvénykönyvéről szóló T/4786. törvényjavaslat. Általános indoklás.

¹¹⁶ Az ábra a szerző saját munkája, az OECD adatainak felhasználásával.

<https://stats.oecd.org>, - OECD hivatalos honlapja (2021. április 26-i letöltés)

lefedettség pedig már a 30%-ot sem éri el.¹¹⁷ Ezek a számok az egyik legalacsonyabbak az OECD államai között.

Az új törvénnyel hatályba lépett munkajogi szabályozást fellazító rendelkezések kétségtelenül teret engednek a kollektív autonómiának, ugyanis csökkentették a munkajogi garanciákat, amelynek ellensúlyozására a munkavállalók javára rendelkező kollektív szerződéssel el lehetne térni, azonban kiegyensúlyozott munkaerőpiaci szereplők, hatékonyan működő munkavállalói érdekképviselet hiányában kérdéses, hogy a kitűzött jogalkotói céloknak megfelelően erre hogyan kerülhetne sor. Az MTA KRTK Közgazdaságtudományi Intézete által 2014-ben publikált összegző tanulmány szerint az új Mt. a munkavállalók munkafeltételeit és alkuerejét is egyaránt hátrányosan érintette.¹¹⁸ Bár a KSH közleményei szerint a magyar foglalkoztatás helyzete 2010. óta folyamatosan javul¹¹⁹, és az egy főre jutó bruttó nemzeti jövedelem is évről évre növekszik, az bátran kijelenthetem, hogy ez a növekedés nem a kollektív szerződéseknek szánt szerep megnövekedésének köszönhető. A kollektív szerződések a jogalkotó által nekik szánt szabályozási funkciót a gyakorlatban jelenleg sem töltik be a magyar munkaerőpiacon, még ha elméletben akár alkalmas is volna rá. Határozott álláspontom, hogy a kollektív szerződések csökkenő szerepe részben a szabályozás hiányaira vezethető vissza, amelyekre a dolgozat soron következő fejezeteiben részletekbe menően is rá kívánok világítani.

¹¹⁷ Forrás: KSH, továbbá: SZABÓ Imre Szilárd, *Bizalom hiányában – A szakszervezeti taglétszám jelentősége a magyar munkajogi szabályozásban*. Pécsi Munkajogi Közlemények, 2016/2. 7-29. CZUGLERNÉ IVÁNY Judit – KUN Attila – SZABÓ Imre Szilárd, *Az alternatív vitarendezés alanyai a munkavállalói oldalon; mitől kollektív egy érdekvita?* (szakszervezet, üzemi tanács). Magyar Iparszövetség, 2017.

¹¹⁸ LAKI Mihály – NACSA Beáta – NEUMANN László, *Az új Munka Törvénykönyvének hatása a munkavállalók és a munkáltatók közötti kapcsolatokra*, Kutatási zárójelentés, Magyar Tudományos Akadémia Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaság-tudományi Intézet, 2013.

¹¹⁹ Munkaerőpiaci folyamatok, 2019. I–IV. negyedév. <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/mpf/mpf194/index.html> (2021. február 27-i letöltés)

III. A KOALÍCIÓS SZABADSÁG ÉS A KOLLEKTÍV AUTONÓMIA

TARTALMA

1. Bevezető gondolatok

A bevezető fejezetben megfogalmazott célkitűzéseket szem előtt tartva, a disszertációban vizsgált téma megkívánja a kollektív autonómia részletesebb elemzését. Kiindulási pontként fontos rögzítenem hogy mit is szándékozok vizsgálni azaz mit takar a kollektív autonómia fogalma. A magyar és a nemzetközi munkajogi szakirodalomban a kollektív szerződések vizsgálata kapcsán központi fogalom a kollektív autonómia, amelynek részletes tárgyalására ebben a fejezetben kerül sor, és amely egyúttal a kollektív szerződés, mint magánjogi jogintézmény vizsgálata tekintetében is alapvető jelentőségű. Előre vetítem, hogy a dolgozat strukturális felépítését alapvetően meghatározzák azok az anomáliák, amelyek a kollektív autonómiát érintő alapjogi konfliktusokból erednek.

A kollektív autonómia a legtöbb európai szabályozás alkotmányos szinten rögzített eleme, azonban az értelmezése, valamint a jogrendszerbe történő implementálása tekintetében jelentős különbségek lelhetők fel. A dogmatikai vizsgálódás mellett a kollektív autonómia határainak megvonása, illetve általában a kollektív autonómia célhoz kötöttségének rögzítése a munkajog egyik kiemelt feladata, éppen ezért gyakorlati jelentősége sem elhanyagolható.¹²⁰ A megelőző fejezetben bemutatott nemzetközi jogfejlődés felvázoltperspektíváit figyelembe véve, a fogalom tartalmának összehasonlító szempontú vizsgálata nem kerülhető meg a jelen kutatásban. Ami a magyar szabályozást illeti, a 2012-es Mt. miniszteri indoklása¹²¹ külön jogpolitikai célokat befolyásoló körülményként említette meg a kollektív autonómiát,¹²² így a hazai szabályozással

¹²⁰ KISS György, *Alapjogok kollíziója a munkajogban*, Justis, 2010, 9.

¹²¹ A munka törvénykönyvéről szóló T/4786. számú törvényjavaslat indoklása.

¹²² A kollektív autonómiára történő kifejezett hivatkozás szerepel az Mt. általános indoklás 10. pontjánál: „10. A törvény a munkaviszonyra vonatkozó szabályok rendszerében alapvetően új jogpolitikai célkitűzést követ. Ez akként foglalható össze, hogy - a hatályos Mt. megoldásához képest - jelentősen bővíteni kívánja az ún. kontraktuális alapú szabályozás szerepét, az individuális és a kollektív autonómia lehetőségeit, azaz a munkaviszonyban álló felek és a kollektív munkajogi jogalanyok megállapodásainak szabályozó szerepét.”

26. A kollektív szerződésre vonatkozó szabályozás kialakításában a törvény szemléletét az határozza meg, hogy a legkevésbé korlátozza a felek ún. kollektív autonómiáját, azaz egymáshoz fűződő viszonyuk rendezését és a munkaviszonyok szabályozását. Ettől a törvény azt reméli, hogy jelentősen növeli az érdekképviseletek aktivitását a munka világának alakításában, egyúttal visszaszorítja az indokolatlan állami beavatkozást, illetve azt piacokonform megoldások alkalmazására korlátozza.

összefüggésben a kollektív autonómia központi szerepe nem kérdőjelezhető meg. A német jogi gondolkodásban a kollektív autonómia nemcsak általánosan elfogadott tétel, hanem a koalíciós szabadság alapjogi követelményéből levezethető, és a bíróságok gyakorlatában is érintett, tartalmilag körülhatárolható jogintézmény. A német bírói joggyakorlat a jogintézmény megértését megkönnyíti, ezért a fejezetben a német joggyakorlat részletesebben is elemzésre kerül.¹²³ Ezen felül, az Egyesült Államok kontinentális jogtól eltérő megoldásai, az egyes, a témával kapcsolatos amerikai bírósági döntések is említést érdemelnek, és az Emberi Jogok Európai Bíróságának ítélkezési gyakorlata is tanulsággal szolgálhat.

2. A koalíciós szabadság megjelenése, tartalma általánosságban

A koalíciós szabadság eszméjének kiindulópontja a XIX. századra tehető, amikor is az ipari és gazdasági fejlődés előre haladásával a foglalkoztatást érintő jogi gondolkodás és az ennek megfelelő szabályozás is alapvetően átalakult.¹²⁴ Az addigi individuális szerződési szabadságra épülő magánjogi szemléletmód mellett előtérbe került a foglalkoztatással összefüggő feltételek és érdekek kollektív érvényesítésének igénye.¹²⁵

27. pontjánál A kollektív munkaügyi viták szabályozásában a törvény ugyancsak a felek autonómiájának növelését tartja szem előtt és jelentősen szűkíti a jogalkotói beavatkozást, csupán a garanciális értékű rendelkezések beiktatására törekedve. E szabályoktól való eltérést is lehetővé teszi a törvény a felek számára. Az Általános Indoklásból idézett rendelkezések mellett, kifejezetten csak a munkáltatói jogutódlással összefüggő Mt. 282. §-hoz fűzött indoklásnál jelenik meg a fogalom: „[...] a hazai megoldás szükségtelenül hozta létre két kollektív szerződés kollízióját, a jogalkotó által a kollízió feloldására választott szabály pedig indokolatlanul korlátozta az átvevő munkáltatónál kialakított és a felek érdekeinek leginkább megfelelő kollektív szerződés hatályát és ezzel a kollektív szerződés kötésére feljogosítottak autonómiáját.”. Mindezekből világosan következik az is, hogy a 2012-es Mt. törekvése egyértelműen egy garanciális minimum rögzítése volt a széleskörű autonómia mellett. Az más kérdés, hogy ez ténylegesen megvalósult-e.

¹²³ A német Tarifautonomie fogalom hangsúlyosságát emeli ki számos jogtudós, közöttük Sinzheimer, Kahn-Freund, Biedenkopf, Wedderburn és Gamillscheg nyomán Niklas Bruun is, kollektív autonómiával foglalkozó tanulmányában. BRUUN, Niklas: *The autonomy of collective agreement*, In: BLANPAIN, Roger (szerk.), *Collective Bargaining, Discrimination, Social Security and European Integration*, Kluwer Law International, The Hague, 2003, 5.

¹²⁴ KISS György, *A szakszervezetek jogdogmatikai helyzete és jogpolitikai lehetőségei a magyar munkajogi szabályozás alapján 1992-től napjainkig*. In: KISS György (szerk.), *Szakszervezetek és kollektív szerződések az új Munka Törvénykönyvében*, MTA-PTE Összehasonlító és Európai Foglalkoztatáspolitikai és Munkajogi Kutatócsoport, Akadémiai Kiadó, Budapest, 2015, 11–13.

¹²⁵ Fontos megjegyezni, hogy a munkafeltételeknek törvényi szinten történő egységesítésével, valamint a kollektív munkajogi intézmények kialakulásával és megerősödésével párhuzamosan jelent meg a munkajog, mint önálló jogterület. A XIX. század végéig a munkaszerződés nem volt több, mint egy magánjogi szerződéstípus. Ezt követően azonban nemcsak a kollektív munkajogi intézmények értékkelődtek fel, hanem jogszabályi szinten kerültek rögzítésre a munkaszerződés minimumszabályai, előmozdítva egyúttal a munkajogi kodifikációs kísérleteket is, végső soron a munkajog önállósodását. Ettől függetlenül, a munkajognak a polgári joghoz mért viszonylagos önállósága a mai magyar munkajogi gondolkodás egyik legtöbb vitát kiváltó dogmatikai kérdése. Lásd bővebben: PRUGBERGER Tamás, *A munkajog kialakulása és fejlődése a gazdaságpszichológiai folyamatok tükrében*, *Competitio*. 4: Évfolyam 2005/1, 63-88. KISS

A szabad megállapodás elvére épülő munkajog a szerződések mindenhatóságát hangsúlyozta, kifejezve egyúttal az állami beavatkozás szükségletességét. Ez az álláspont, ha a magánjogi-tulajdoni viszonyokban megfelelő is volt, a munkajogban a munkáltató máig ható erőfölénye miatt egyenlőtlenséget szült.¹²⁶ A szerződéses liberalizmus joga kifejezetten tilalmazott minden kollektív megmozdulást, hiszen ez alapvetően sértette az egyéni szabadság eszméire épülő jogrendet.¹²⁷

Az egyensúlyhiányból eredő gazdasági és politikai problémák az individuális szerződéses szabadság talaján álló munkajogot a kollektivitás felé mozdították el. A fokozottan dominánssá váló kollektív munkavégzés a munkaszerződésekben megjelenő munkafeltételek egységesítésének és az érdekek egységes érvényesítésének igényét hozta magával, amelynek köszönhetően fejlődésnek indultak a kollektív munkajogi jogintézmények.¹²⁸ Az egységes munkafeltételek rögzítése a kollektív megállapodásokkal vált lehetségessé, amely egyúttal szükségszerűen magával hozta egy újfajta, speciális munkajogi jogalanyiság, a munkáltatói és munkavállalói érdekképviselői szervezetek, a „koalíciók” elismerését is.¹²⁹

A koalíció a nyugat-európai munkajogban egyszerre jelenti a munkavállalói és a munkáltatói érdekvédelmi szervezkedést, szervezeti tömörülést, valamint azt, hogy ezek a szervezetek egymással érdekvédelmi tárgyalásokat folytathatnak.¹³⁰ Megjegyzendő, hogy a koalíció elnevezés a német jogi szaknyelvből származik és az egyesület speciális formáját jelenti,¹³¹ továbbá a munkavállalóknak vagy a munkáltatóknak minden olyan szervezetét jelöli, amelynek célja a munkavállalók vagy a munkáltatók érdekeinek

György, *Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre*, Polgári Jogi Kodifikáció, 2000/1, 3-17.

¹²⁶ KENDERES [2017] *i.m.* 256-266.

¹²⁷ Kiss [2005] *i.m.* 27.

¹²⁸ BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula –KAJTÁR Edit – KISS György – KOVÁCS Erika *A Munka Törvénykönyve hatása a gazdaság versenyképességére*, Pécs, 2010, 130.

http://www.employmentpolicy.hu/resource.aspx?resourceID=252_1_20120123_4 (2021. április 26-i letöltés).

¹²⁹ Kiss György felhívja a figyelmet, hogy az érdekezésség felismerésével a koalíciós jogok elismerése nem volt automatikus. A XIX. század néhány alkotmányának kivételével a koalíciós szabadság háttérbe szorult, és csak a II. világháborút követő időszakban nyert általános elismerést a munkajogi egyesülési jog, a koalíciós szabadság eszméje, és vált a nemzetközi egyezményekben szinte mindenütt kiemelt fontosságúvá. KISS [2010] *i.m.* 570.

¹³⁰ NÁDAS György – PRUGBERGER Tamás, *Európai és magyar összehasonlító kollektív munkajog*, Wolters Kluwer, Budapest, 2016, 511.

¹³¹ A „koalíció” a magyar tételes jogban ismeretlen fogalom, a jogtudományban azonban ma már széles körben elterjedt. A német jogban a koalíció fogalma a tételes jogban is megjelenik, és a joggyakorlat is egyaránt használja a *Koalitionsfreiheit* fogalmat. BVerfG, 26.06.1991 - 1 BvR 779/85, 212. KISS [2010] *i.m.* 244. illetve 435.

előmozdítása és megvédése.¹³² A koalíciós szabadság alatt szűkebb értelemben a szervezet alakításnak, és az ezzel együttjáró jogosítványok gyakorlásának, azaz az egyesülési szabadság különös formáját értjük, amely a munkáltatói és munkavállalói érdekvédelmi szervezetek szabad alakítására, működésére és az ahhoz kapcsolódó egyéni alapjogokra vonatkozik. Tágabb értelemben a koalíciós szabadság különféle formában jelenik meg, és többféle jogosultság forrása.¹³³ Így megkülönböztetjük az egyéni (individuális) és kollektív, valamint pozitív és negatív koalíciós szabadságot.¹³⁴ A koalíciós szabadsággal összefüggésben rögzítendő, hogy az nem csak a munkavállalók, hanem a munkáltatók számára is biztosított jogosultság, azaz a munkáltatók is szabadon hozhatják létre koalícióikat, illetőleg csatlakozhatnak ilyen szervezetekhez.

A koalíciók elismerése a jogforrásokban gyakran az egyesülési szabadsággal együtt, egy címben jelenik meg, így a nemzetközi egyezményekben nemzetközi szinten, míg a belső jogi szabályozásokban alkotmányos szinten. E „szabadságjog” azonban nem csupán a szervezet létrehozásának és az ahhoz történő csatlakozásnak a szabadságát jelenti. A koalíciók tevékenységének legfontosabb eredménye a kollektív tárgyalás, illetve annak eredményeként a kollektív szerződés megkötésének lehetősége, de a koalíció tevékenységéhez, független, beavatkozástól és diszkriminációtól mentes működéséhez is számos jogosultság biztosítása szükséges. E garanciák mentén a koalíciók maguk képesek az állam intervenciója nélkül igényeik és érdekeik szerint alakítani a foglalkoztatási feltételeket. Következésképp a koalíciók rendeltetése a részükre biztosított rendelkezési jogosultság, az ún. kollektív autonómia útján a munkaerőpiaci szereplők közötti viszonyok alakítása, és közöttük egyfajta egyensúlyi állapot fenntartása. A koalíciós szabadság és az abból fakadó kollektív autonómia a jogalkotás mellett a munkajogviszony tartalmát is jelentősen alakító, normatív jellemzőkkel is bíró faktor. Ezt a rendszert nevezi Kiss György koalíciós-tarifális rendszernek, amelynek elismerése az egyesüléshez való jog alapjoggá minősítése miatt számos alapjogi összeütközést indukál. A koalíciók részére biztosított felhatalmazás ugyanis korántsem mentes az ellentmondásoktól, akár a közjogi, akár a magánjogi

¹³²Ezt a fogalmat az ILO 87. számú egyezménye rögzíti, azzal, hogy a koalíció helyett a szervezet fogalmat használja. ILO 87. számú egyezmény, 10. cikk. Megjegyzendő, hogy a magyar Mt. a szakszervezet fogalmánál hasonló megfogalmazást alkalmaz, a munkáltatói érdekképviseleti szervezetek fogalmának rögzítése azonban elmarad a magyar törvényben.

¹³³ KISS [2005] *i.m.* 181.

¹³⁴ BUMKE, Christian – VOBKUHLE, Andreas, *German Constitutional Law - Introduction, Cases and Principles*, Oxford University Press, New York, 2019, 227-228.

aspektusból vizsgáljuk.¹³⁵ Ennek egy kézzel fogható példája, hogy a nemzetközi dokumentumok döntő többsége az egyesüléshez való jog keretében emeli ki a koalíció alakításának szabadságát és – egy kivétellel – a kollektív tárgyaláshoz való jogot. A kollektív fellépés jogát azonban külön cím alatt szabályozza, amennyiben szabályozza. A koalíciós szabadság alapjogi tartalma ezért semmiképp sem tekinthető automatikusnak és magától értetődőnek.

3. A koalíciós szabadság a jogforrásokban

A koalíciós szabadságot több – főleg második generációs¹³⁶ – emberi jogokkal foglalkozó nemzetközi egyezmény deklarálja. Jelentőségénél fogva ezek közül kiemelkednek az egyetemes nemzetközi egyezmények, így például a Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya, amelynek 8. cikke tartalmazza a koalíciós szabadság jogát.¹³⁷ Az ENSZ szakosodott szervezete, a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet¹³⁸ (ILO) egyezményei ugyancsak kiemelkedő jelentőségű – törvénnyel kihirdetett – nemzetközi dokumentumok, amelyek közül az ILO 87. és 98. számú egyezményei¹³⁹, továbbá a kollektív tárgyalások előmozdításáról szóló 1981. évi 154. ILO Egyezmény szól a koalíciós szabadságról.¹⁴⁰ Az európai alapjogi dokumentumok közül elsőként az Emberi Jogok Európai Egyezményét (1950) kell megemlíteni, melynek 11. „Egyesülés szabadsága” cikke tér ki a szakszervezetek alapításának és az azokhoz való csatlakozásnak a jogára. Említésre érdemes továbbá az

¹³⁵ Kiss György, *Foglalkoztatás gazdasági válság idején – a munkajogban rejlő lehetőségek a munkajogviszony tartalmának alakítására (Jogdogmatikai alapok és jogpolitikai indokok)*, Állam és Jogtudomány, 2014. 1. szám, 37.

¹³⁶ Annak ellenére, hogy az egyesülési jog első generációs alapjog.

¹³⁷ Magyarország az 1976. évi 9. törvényerejű rendelettel hirdette ki. Az Egyezségokmány 8. Cikke szerinti kötelezettség keretében a részes államok biztosítják a szakszervezetet alakításának és a szakszervezetbe való belépésnek a jogát, de az egyezségokmány kimondja egyúttal a szakszervezeteknek azt a jogát is, hogy országos szövetséget vagy társulást létesítsenek, valamint az utóbbiaknak azt a jogát, hogy nemzetközi szakszervezeti szervezetet alakítsanak, illetve ahhoz csatlakozzanak, továbbá a korlátozástól mentes működés jogát, és az adott ország törvényeivel összhangban gyakorolt sztrájkjogot is.

¹³⁸ Magyarország 1922 óta tagja a Nemzetközi Munkaügyi Szervezetnek (ILO), annak normái a magyar jogforrási rendszer részét képezik. Lásd: KULISITY Mária, *Az ILO állásfoglalásai a sztrájkról*. In: HÁZINÉ VARGA Mária (szerk.), *Érdekképviselő felsőfokon*, Raabe, Budapest 2007. NACSA Beáta, *A közszféra munkaügyi kapcsolatait szabályozó ILO egyezmények és jogalkalmazási gyakorlatuk*. In: HÁZINÉ VARGA Mária (szerk.): *Érdekképviselő felsőfokon*. Raabe, Budapest, 2007.

¹³⁹ Az egyezményeket a 2000. évi LII. törvény és a 2000. évi LV. hirdette ki.

¹⁴⁰ Az ILO a többi alapjoghoz képest is kiemelten védi a koalíciós szabadságot. Ezt jelzi az a tény, hogy a szervezkedés szabadságának megsértése esetén rendkívüli felülvizsgálati eljárásra van lehetőség. BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula –KAJTÁR Edit – KISS György – KOVÁCS Erika, *Kommentár a munka törvénykönyvéhez*, CompLex, Budapest, 2012, 565.

Európai Szociális Karta 5. cikke, amely a koalíciós szabadságot „szervezkedéshez való jog” címszó alatt deklarálja, 6. cikke pedig a kollektív alkuhoz való jogot rögzíti. Az Alapjogi Karta ugyancsak „A gyülekezés és az egyesülés szabadsága” cím alatt tárgyalja a szakszervezet alakítás szabadságát, és önállóan a kollektív tárgyaláshoz és fellépéshez való jogot.¹⁴¹

Magyarországon az Alaptörvény VIII. cikke deklarálja a gyülekezési és egyesülési szabadságot. E cikk (2) bekezdése szerint mindenkinek joga van szervezeteket létrehozni, és joga van szervezetekhez csatlakozni. „Szervezetek” gyűjtőfogalom alatt értendők a szakszervezetek és munkáltatói érdekképviseltek is. Az Alaptörvény VIII. cikk (5) bekezdése kimondja, hogy szakszervezetek és más érdek-képviselői szervezetek az egyesülési jog alapján szabadon alakulhatnak és tevékenykedhetnek. Az Alaptörvény XVII. cikk (2) bekezdése kifejezetten rögzíti, hogy a munkavállalói szervezeteknek, azaz a szakszervezeteknek joguk van ahhoz, hogy a munkáltatókkal tárgyalást folytassanak, velük kollektív szerződést kössenek, saját és munkavállalóik érdekeinek védelmében fellépjenek, vagy munkabeszüntetést tartsanak.¹⁴²

4. Az egyéni koalíciós szabadság tartalma

Az egyéni koalíciós szabadság alapján mindenkinek joga van másokkal szervezeteket létrehozni, ezekhez csatlakozni, tevékenységükben részt venni, és joga van e szervezetektől távol maradni.¹⁴³ E szabadság számos konkrét formát ölthet a koalíció tevékenysége során: a koalíció tagjának joga van „demonstrálni” a szervezethez való tartozását, továbbá nem érheti hátrány azért, hogy mint egyén, a koalíciónak tagja, illetőleg részt vesz a koalíció megmozdulásaiban.¹⁴⁴ Különös jelentősége van ebben a

¹⁴¹ Az Alapjogi Karta 12. cikke a gyülekezés és az egyesülés szabadságáról, a 28. Cikk, a kollektív tárgyaláshoz és fellépéshez való jogról rendelkezik.

¹⁴² Az egyesülési jog tartalmát részleteiben az egyesülési jogról, a közhasznú jogállásról, valamint a civil szervezetek működéséről és támogatásáról szóló 2011. évi CLXXV. törvény rögzíti. Ennek 3. §-a külön is szól az egyesülési jogról, mint alapvető szabadságjogról, a törvény pedig megszabja a jog gyakorlásának tartalmát, és korlátait is. Ennek részleteiben történő ismertetését a dolgozat témája szempontjából nem tartom lényegesnek.

¹⁴³ BANKÓ – BERKE – KAJTÁR – KISS – KOVÁCS [2012] *i.m.* 566-67.

¹⁴⁴ A koalíciók tekintetében az egyenlő bánásmód követelménye fokozottan előtérbe került az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényben (Ebkvt.) is. Az Ebkvt. 8. §-a a védett tulajdonságok között kifejezetten felsorolja az „érdekképviselőhez való tartozás”-t is. Az Európai Parlament és a Tanácsnak a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK rendelet hatályon kívül helyezéséről szóló 2016/679 (EU) rendelete (általános adatvédelmi rendelet, GDPR) 9.

vonatkozásban az ún. munkaharchoz való jog garanciájának, elsősorban azokban az országokban, ahol a munkaharc különböző formái (sztrájk, kizárás) nem részesülnek jogi szabályozásban. Ezzel összefüggésben ugyanakkor hangsúlyozandó, hogy az egyéni koalíciós szabadság nem terjedhet túl magának a koalíciónak a rendeltetésén: azaz az egyén akarata a koalíció – többségi – akaratának alárendelt. Ebből következően a koalíció által nem szervezett munkavállalói magatartás, illetve különféle akciók nem részesülnek a koalíciós szabadság alkotmányos védelmében. Mindez azt mutatja, hogy az egyéni koalíciós szabadság lényege magában a koalícióban rejlik, csak a koalíció által van értelme. Így az egyén „koalíciós akarata” a koalíció többségi akaratának alárendelt.¹⁴⁵

Az egyéni pozitív koalíciós szabadság a szervezet alakítását, az abba való belépést és az abban való tevékenységet öleli fel. A védelem egyúttal a hátrányos megkülönböztetés tilalmára is kiterjed, ugyanis senkit nem érhet hátrány azért, mert valamilyen szervezethez kíván csatlakozni, vagy annak tagja, illetve abban tevékenykedik.¹⁴⁶ A pozitív koalíciós szabadság egyik jelentős szegmense az ún. preventív tilalmi klauzula, amelynek ugyancsak egyéni és kollektív oldala is van.¹⁴⁷ Egyéni értelemben a munkavállalóknak és a munkáltatóknak mindennemű megkülönböztetés nélkül jogukban áll csatlakozni a maguk választotta szervezethez – előzetes jóváhagyás nélkül. E jogosítványokat az ILO 87. egyezmény alapján sem a nemzeti jogalkotás, sem a jogalkalmazás módja nem korlátozhatja.¹⁴⁸

A negatív koalíciós szabadság – vagy negatív egyesülési szabadság¹⁴⁹ – tartalma egyrészt abban áll, hogy mindenkinek joga van a szervezetektől távol maradni, illetve azokból kilépni, másrészt abban, hogy önmagában a távolmaradás ténye miatt senkit sem érhet hátrányos megkülönböztetés. Ez a jogosultság egyáltalán nem magától értetődő, ugyanis a XX. században számos példája volt annak, hogy vagy az állami

Cikke a szakszervezeti tagságra, az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény (Info. tv.) 3. § 3. a) pontja az érdek-képviselési szervezeti tagságra vonatkozó adatot különleges adatnak minősíti. SZABÓ Imre Szilárd, *Bizalom hiányában – A szakszervezeti taglétszám jelentősége a magyar munkajogi szabályozásban*, Pécsi Munkajogi Közlemények, 2016. IX. évfolyam II. szám, 7-29.

¹⁴⁵ KISS [2005] *i.m.* 379–380., KISS [2015] *i.m.* 17-19. PUSKÁS Ágnes, *A kollektív szerződés jogi természetéről*, Pro Futuro, 2019. 9. évf.1. szám, 69.

¹⁴⁶ Ez már igen korán, 1948-ban megjelenik az egyesülési szabadság és a szervezkedési jog védelméről szóló 87. számú ILO egyezményben. Az egyezmény 2. cikke szerint a munkavállalók és a munkáltatók mindennemű megkülönböztetés nélkül jogosultak szervezetek létrehozására, valamint kizárólag az érintett szervezet szabályaitól függően, jogosultak csatlakozni a maguk választotta szervezethez, előzetes jóváhagyás nélkül.

¹⁴⁷ KISS [2005] *i.m.* 15.

¹⁴⁸ ILO 87. számú egyezmény 3., 5., 6. és 7. cikkek.

¹⁴⁹ MAJTÉNYI László – SZABÓ Máté, *Alkotmányjog*. Eötvös Károly Közpolitikai Intézetet, Budapest, 2005. 77.

berendezkedés *de facto*, vagy akár kollektív szerződéses rendelkezés *de jure* kényszerítette szakszervezeti tagságra a munkavállalókat. Magyarországon a II. világháborút követően gyakorlatilag százszázalékos szakszervezeti szervezettséget figyelhetünk meg, és bár konkrét jogszabály nem volt, ami a kötelező szakszervezeti tagságot előírta volna, de ilyen mértékű önkéntességről aligha beszélhetünk.¹⁵⁰ Az angolszász jogrendszerekben a nyílt üzemek („open shop”), azaz az olyan munkahelyek mellett, ahol bárki szabadon dönthet szakszervezeti tagságáról, sokáig jellemzők voltak a zárt üzemek, az ún. „closed-shop” munkahelyek.¹⁵¹ Closed shop esetében a munkáltató és a szakszervezet kollektív szerződéses megállapodása alapján a munkavállaló csak akkor létesíthetett munkajogviszonyt, amennyiben már a jogviszony létesítésekor tagja volt egy adott szakszervezetnek (*pre-entry closed shop*), vagy akkor, ha vállalta, hogy a munkaviszony létesítését követően belép az adott szakszervezetbe (*post-entry closed shop* vagy másnéven *union shop*).¹⁵² A negatív koalíciós szabadság korlátjaként jelennek meg a jórészt az angolszász jogban, különösen az Egyesült Államokban 2018-ig létező *agency shop*, *fair share fee* és a *maintenance of membership* jogintézményei is.¹⁵³ Az *agency shop* és a *fair share fee* értelmében bár szakszervezeti tagságra nem kötelezik a munkaviszonyt létesítő munkavállalót, a szakszervezet kiadásához azonban a nem tag munkavállaló is köteles hozzájárulni, elkerülvén ezzel a közgazdaságtanban is ismert „potyautas-dilemmát”.¹⁵⁴ Az *agency shop* és a *fair share fee* között mindössze annyi a különbség, hogy az *agency shop* esetén fizetendő díjakhoz képest a *fair share* kizárólag csak azon érdekvédelmi tevékenységek után jár, amelyeket a szakszervezet valamennyi munkavállaló javára és érdekvédelmi tevékenysége keretében végez (pl. a tagoknak juttatott jóléti szolgáltatások, jogi képviselési díjak egyértelműen nem sorolhatók

¹⁵⁰ Lásd bővebben: HAJDÚ Tibor: Hogyan alakult át a munkáspárt a bürokrácia pártjává? (1948–1956), *Történelmi Szemle*, XLVIII. évf. 2006/3–4. szám, 309–336., LUX Judit, *A magyarországi szakszervezetek történetéből*. Átdolgozott kiadás. Friedrich Ebert Alapítvány, Budapest, 2008, 76.. TÓTH András, *A kádárizmus bívópatakként való visszatérése a kádárizmus csődje után a munkaiügyi kapcsolatok és a szakszervezeti érdekvédelem területén (1989-2013)*, *METSZETEK*, 2013/2-3. szám, 118-145.

¹⁵¹ PYNES, Joan, *Human Resources Management for Public and Nonprofit Organizations*, Jossey-Bass, San Francisco, CA (USA), 2009, 350.

¹⁵² ELEK Nóra Iлона, *Szakszervezeti potyázás: a magyar és a brit eset*, *Acta Carolus Robertus*, 6. évf. 2016/1. 39-50. BANKÓ – BERKE – KAJTÁR – KISS – KOVÁCS [2012] *i.m.* 566-568.

¹⁵³ Az Egyesült Államokban a *closed shop* intézményét már az 1947-es Taft Hartley Act betiltotta, majd 1985-ben a Legfelsőbb Bíróság az *union shop* megállapodásokat is alkotmányellenesnek minősítette. Érdekesség, hogy egyes területeken – pl. a profi sportokban – azonban még mindig érvényesülnek *closed shop* rendelkezések, ezek alkotmányjogi megítélése azonban speciális. SANDY, Robert – SLOANE, Peter – ROSENTRUB, Mark, *The Economics of Sport: An International Perspective*. Palgrave Macmillan, 2004, 75-76. *Pattern Makers v. NLRB*, No. 83-1894. U.S. (1985), NÁDAS – PRUGBERGER [2016] *i.m.* 513.

¹⁵⁴ MCLEAN, Iain, *Public Choice. An Introduction*. Oxford–New York, Basil Blackwell, 1987, 145. ELEK *i.m.* 44-45.

érdekvédelmi tevékenységi körbe, ahogy a politikai-ideológiai tevékenységek sem).¹⁵⁵ A maintenance of membership alapján bár nem kötelezik tagságra a munkavállalót, de amennyiben kollektív szerződéskötés során vagy azt követően belép a szakszervezetbe, abból mindaddig nem léphet ki, amíg a kollektív szerződés hatályban van.¹⁵⁶ A három jogintézmény között további lényeges különbség, hogy az agency shop és a fair share tartalmú megállapodás megkötése egészen 2018-ig még lehetséges volt a közszektorban, azonban a Legfelsőbb Bíróság a *Janus v. AFSCME* ügyben felülírta a korábbi gyakorlatát (*Abood v. Detroit Board of Education*), és az ilyen megállapodásokat alkotmányellenesnek minősítette, a maintenance of membership azonban a mai napig megengedett korlátozás.¹⁵⁷ Ami a magánszektorot illeti, 24 állam törvényhozása úgynevezett *right to work* szabályokat alkotott, amely értelmében a tilalmazott minden, fair share jellegű megállapodás, azaz olyan megállapodás, amely bármilyen kötelező hozzájárulás fizetését előírja a nem szakszervezeti tag munkavállalók számára.¹⁵⁸

Az EJEB ítéleteiben kifejezetten a negatív egyesülési szabadság mellett foglalt állást, és állapította meg az egyesülési szabadság (11. cikk, továbbá a későbbiekben az Európai Szociális Karta 5. cikk) sérelmét a closed shop megállapodások tekintetében, így e gyakorlat következetesnek mondható.¹⁵⁹ Megjegyzendő, hogy a Bíróság döntései szinte minden esetben viták célkeresztjébe kerültek. A Sørensen és Rasmussen v. Dánia esetben a dán állampolgárságú Sørensen és Rasmussen urak munkaviszonyát azért szüntették meg, mert a kollektív szerződés post-entry closed shop rendelkezésével ellentétesen nem léptek be bizonyos szakszervezetekbe. Ezzel összefüggésben a koppenhágai egyetem professzora, Jans Kristiansen kritikát fogalmazott meg, és kifejtette, hogy a bíróság hatáskörét túllépve értelmezte az egyesülési szabadság tartalmát.¹⁶⁰ Az egyezménynek az

¹⁵⁵ *Abood v. Detroit Board of Education*, No. 431 U.S. 209 (1977).

¹⁵⁶ *PYNES i.m.* 350-351.,

¹⁵⁷ *Janus v. American Federation of State, County, and Municipal Employees (AFSCME), Council 31, et al.*, No. 16-1466, 585 U.S. (2018) https://www.supremecourt.gov/opinions/17pdf/16-1466_2b3j.pdf (2021. április 26-i letöltés) továbbá Public Employee Relations Act (Act 195 of 1970), Section 301 (18) és Section 401.

¹⁵⁸ FISK Catherine L. – SACHS, Benjamin I., *Restoring Equity in Right-to-Work Law*. U.C. Irvine Law Revue, Vol. 4, 2014/2, 857-879.

¹⁵⁹ Sørensen és Rasmussen v Dánia (52562/99, 52620/99) [https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:\[%22001-72015%22%7D](https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:[%22001-72015%22%7D)

¹⁶⁰ KRISTIANSEN, Jans (szerk.), *Europe and the Nordic Collective-Bargaining Model - The Complex Interaction between Nordic and European Labour Law*, TeamNord, 2015, 40-47. JØRGENSEN, Carsten: *ECHR rules against Danish closed-shop agreements*.

<https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2006/echr-rules-against-danish-closed-shop-agreements>, (2021. április 26-i letöltés) Emberi Jogok Európai Egyezménye, 11. cikkhez fűzött Travaux Préparatoires, 11.

[https://www.echr.coe.int/LibraryDocs/Travaux/ECHRTravaux-ART11-DH\(56\)16-EN1693924.PDF](https://www.echr.coe.int/LibraryDocs/Travaux/ECHRTravaux-ART11-DH(56)16-EN1693924.PDF) (2021. április 26-i letöltés)

Európa Tanács általi elfogadásának idején egyértelmű volt az az álláspont, hogy az egyesülési szabadság nem foglalja magában a negatív egyesülési szabadságot, különösen az észak-európai országokban akkor széles körben alkalmazott *closed shop* megállapodásokat. Az EJEE 11. cikkéhez fűzött Travaux Préparatoires szerint a tagállamok kifejezetten a *closed shop* megállapodások miatt nem rendelkeztek a negatív egyesülési szabadságról. Kristiansen véleménye szerint a Bíróság döntésével valójában új rendelkezést épített be az egyezménybe, ily módon megkerülve a részes államok jogalkotását és túllépve a Bíróságnak biztosított felhatalmazás kereteit.

Ami a magyar szabályozást illeti, a 2012-es Mt.-ben – a fentebb bemutatott nemzetközi egyezményekből következő kötelezettségeknek való megfelelés érdekében is – az individuális koalíciós jogok rögzítése megtörtént. Az individuális jogokon belül a pozitív és negatív koalíciós szabadság az Mt. 231. § (1) bekezdésében külön is rögzítésre került. Ennek értelmében a munkavállalók joga, hogy gazdasági és társadalmi érdekeik előmozdítása, védelme érdekében, mindennemű megkülönböztetés nélkül, másokkal együtt érdek-képviselői szervezetet alakítsanak vagy az általuk választott szervezetbe – kizárólag az adott szervezet szabályaitól függően – belépjenek. Ez a szabály kimondja tehát a szakszervezet alakítása és szakszervezetbe történő belépés jogát mindenféle megkülönböztetés nélkül.¹⁶¹ Fontos kiemelni, hogy az Mt. explicit tartalmazza a *closed shop* tilalmát¹⁶², bár megjegyzendő, hogy az Alkotmánybíróság 22/1994. (IV. 16.) AB határozatában ennek elvi alapját már korábban is kimunkálta. Az Alkotmánybíróság határozatában kifejtette, az egyesülés szabadsága és a gondolatszabadság, a vélemény és véleménynyilvánítás szabadsága között lényegi kapcsolat áll fenn, ugyanis a szabadon létesített egyesület és ennek önkéntessége, kényszermentessége garantálja egyúttal a meggyőződés, szólás, lelkiismeret és véleménynyilvánítási szabadságot is.¹⁶³ Kifejtette, hogy az Emberi Jogok Európai Bírósága (EJEB vagy Bíróság) az egyesülési szabadságot sértő megállapodásnak minősítette azt, amikor meghatározott szakszervezethez (mint érdekvédelmi szervezethez) való tartozást kötötték ki az alkalmazás feltételének. És bár az egyezmény kifejezetten nem ismeri ugyan az úgynevezett negatív egyesülési szabadságot, a *closed shop* az Alkotmánybíróság megfogalmazásában „fenyegetés” a

¹⁶¹ Mt. 231. § (1) bekezdés. A korábbi, Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény. 15. § (1) bekezdése a jelenleg hatályos rendelkezésekkel tartalmilag megegyezett.

¹⁶² A hatályos Mt. kifejezetten is tartalmaz a *closed shop* minden formáját tiltó rendelkezést. A 271. § (2) bekezdés szerint a munkavállaló alkalmazását nem lehet attól függővé tenni, hogy tagja-e valamely szakszervezetnek (*pre-entry closed shop*), megszűnteti-e korábbi szakszervezeti tagságát, vagy vállalja-e a munkáltató által megjelölt szakszervezetbe történő belépést (*post-entry closed shop*).

¹⁶³ SÁRI – SOMODY *i.m.* 98-101, illetve 156-158.

megfelelően biztosított legyen.¹⁶⁷ A koalíciós szabadság keretében a koalícióknak jogukban áll saját alapszabályuk kidolgozására, képviselőik szabad megválasztására, szervezetük irányításának, illetve tevékenységüknek megszervezésére valamint programjaik megfogalmazására, belső szervezeti struktúrájuk kialakítására az állam mindennemű beavatkozásától mentesen. Ebből is következően a hatóságoknak tartózkodniuk kell minden olyan magatartástól, ami e jogok érvényesülését korlátozza.¹⁶⁸ A kollektív koalíciós szabadság mindenekelőtt magának a koalíciónak jelent védelmet, amennyiben a megalakulás folyamata élvez szabadságot, továbbá garanciát jelent egyes koalíciók összeolvadásához, valamint szétválásához. Ezen túlmenően hangsúlyozandó, hogy a kollektív koalíciós szabadságnak vonatkoznia kell a koalíció valamennyi ismérvére.¹⁶⁹ Ebből következően a koalíció számára biztosítani kell a függetlenséget, a szabad célmeghatározást, a szervezeti rend szabad kialakítását. Továbbá ebben a tekintetben is érvényesülnie kell a diszkrimináció tilalmának, amennyiben a közhatalom egyes koalíciókat nem preferálhat mások hátrányára.¹⁷⁰ Az egyéni koalíciós szabadsághoz hasonlóan, kollektív értelemben is érvényesül a szervezetalakítás és a szervezethez csatlakozás szabadsága is, azaz a munkavállalók és munkáltatók szervezetei jogosultak szövetségeket vagy szövetkezőket létesíteni, vagy ilyenekhez csatlakozni, és minden ilyen szervezetnek, szövetségnek vagy szövetkezésnek joga van a munkavállalók és a munkáltatók nemzetközi szervezeteihez csatlakozni.¹⁷¹ Ahogy fentebb említettem, preventív tilalmi klauzula a szervezet (kollektíva) oldaláról is megnyilvánul, ugyanis az ILO 87. sz. egyezménye előírja, hogy a jogrendnek a koalíciót – mint ilyet – *sui generis* jogi alakzatként kell elismernie és védelemben részesítenie. A szakszervezet jogosult belső szervezeti struktúrájának kialakítására.¹⁷² Az egyezményben biztosított jogosítványokat sem a nemzeti jogalkotás, sem a jogalkalmazás módja nem korlátozhatja.¹⁷³

A koalíciós szabadság keretében nemcsak a szervezet élvez védelmet, hanem a szervezet által kollektíven gyakorolt tevékenység is. Következtetésképp, a kollektív autonómiának teljes körűen kell érvényesülni, kiterjedve a koalíciós tevékenységekre, a

¹⁶⁷ Kiss [2010] *i.m.* 435.

¹⁶⁸ ILO 87. egyezmény 3. Cikk.

¹⁶⁹ Kiss [2005] *i.m.* 185.

¹⁷⁰ ILO 87. egyezmény, 6-7. cikk.

¹⁷¹ ILO 87. egyezmény, 5. cikk.

¹⁷² A Kúria elvi élel mondta ki, hogy a munkaügyi perben a szakszervezeti szervnél kialakított feladatmegosztás nem bírálható felül, mert a szakszervezet önállóan szervezi a szakszervezeti feladatokat ellátók munkáját. (EBH2006. 1434.)

¹⁷³ ILO 87. számú egyezmény 3., 5., 6. és 7. cikkek.

kollektív tárgyalások folytatására és kollektív megállapodások kötésére is.¹⁷⁴ A koalíciós szabadság a kollektív tárgyalás jogát is magában foglalja, a munkáltató a kollektív szerződés kötése érdekében kezdeményezett tárgyalást nem utasíthatja vissza. Megjegyzendő, hogy a megkötésére sem a munkáltató, sem a szakszervezet nem köteles, ezért a koalíciós szabadság keretében szükséges olyan eszközöket biztosítani, melyekkel a kollektív szerződést kötni kívánó fél nyomást tud gyakorolni egymásra.¹⁷⁵

Az egyéni koalíciós szabadság számos konkrét formát ölthet a koalíció tevékenysége, azaz a kollektív koalíciós szabadság gyakorlása révén is. A koalíció tagjának joga van demonstrálni a szervezethez való tartozását, továbbá nem érheti hátrány azért, hogy mint egyén részt vesz a koalíció megmozdulásaiban. Különös jelentősége van ebben a vonatkozásban az ún. munkaharchoz való jogok garantálásának is.¹⁷⁶ A munkáltatók és a munkavállalók érdekvitájának feloldására, valamint a másik félre irányuló nyomás gyakorlására különféle konfrontációs eszközök alakultak ki. Ezen eszközrendszer egy rendkívül komplex rendszert alkot, és szorosan összefonódik más jogterület által biztosított, nem klasszikusan kollektív munkajogi természetű szabadságjogok párhuzamos gyakorlásával, így különösen az egyesülési, gyülekezési szabadsággal, valamint a véleménynyilvánítás szabadságával is.¹⁷⁷

A munkaharcok eszközrendszerén belül a sztrájkhoz való jog külön kiemelés érdemel, több okból is. Egyrészt a munkajogtudomány a sztrájkhoz való jogot a koalíciós szabadsághoz kapcsolódó, de ahhoz képest önálló(sult) alapjogként is vizsgálja.¹⁷⁸ Ezt

¹⁷⁴ KISS [2005] *i.m.* 185.

¹⁷⁵ A munkavállalói oldalon a kollektív nyomásgyakorlás eszközeinek széles tárháza alakult ki az idők folyamán. Ezeknek egy része más alkotmányos alapjog védelme alatt is áll (pl. egyesülési, gyülekezési jog, véleménynyilvánítás szabadsága). A munkavállalók egymás irányába tanúsított szolidaritásának, együttműködésének kifejezésére, a békésebb megoldások keresésére utal például a karszalagok, kitűzők, fejpántok viselése, míg az erőszakos cselekmények, úgymint a vezetőség foglyul ejtése (pl. Franciaországban), feszültségekkel terhelt munkaügyi kapcsolatokat jelez. Gyakran alkalmazott eszköz a túlóra megtagadása, különösen olyan munkáltatóknál, ahol ez a termelés, illetőleg a tevékenység ellátását visszafogja, továbbá a blokádnak, valamint az üzem elfoglalásának. Nem jár ugyan teljes munkabeszüntetéssel, de a teljesítmény visszafogásával mégis képes nyomásgyakorlásra a munkalassítás (*go slow*), illetve a szabályokat túlzottan, betű szerint betartó munkavégzés (*work-to-rule*), amelyek különösen olyan munkáltatóknál jelentősek, ahol a sztrájkhoz való jog erősen korlátozott (pl. közszféra), illetve ahol tilos a munkabeszüntetés (pl. rendőrség). Speciális munkaharci eszköz, hogy a szakszervezet felhívására a munkavállalók egy időszakra igénylik a szabadságukat, ezáltal okozva fennakadást a munkáltató tevékenységében. KAJTÁR Edit, *Magyar sztrájkjog a nemzetközi és az európai szabályozás fényében*, PhD értekezés, PTE Állam-és Jogtudományi Karának Doktori Iskolája, Pécs, 2011, 7-8.

¹⁷⁶ HAJDÚ József, *A japán munkaügyi kapcsolatok alapvető sajátosságai a kezdetektől 1995-ig*, Pólay Elemér Alapítvány, Szeged, 2006, 191

¹⁷⁷ KAJTÁR *i.m.* 22.

¹⁷⁸ Kiss György úgy fogalmaz, hogy a sztrájk kifejezetten a magánautonómia sajátos munkajogi megfelelőjeként a koalíciós szabadság egyik megjelenési formája, de egyúttal megjegyzi, hogy a sztrájkjog a „klasszikus munkáltató-munkavállaló pozícionáltsághoz kötött jogból egyre inkább állampolgári alapjoggá alakul át”. Bagdi Katalin ezzel összefüggésben megjegyzi, az figyelhető meg, hogy a sztrájkjog

illusztrálja, hogy a sztrájk több, a munkavállalókat és munkáltatókat megillető jogosultsággal foglalkozó nemzetközi egyezményben önállóan is rögzítésre került, a nemzetközi szervezetek és a bíróságok gyakorlatában is elismerést nyert, és az Alaptörvény XVII. cikk (2) bekezdése is a koalíciós szabadságtól elkülönülve rendelkezik a munkabeszüntetés jogáról.¹⁷⁹ Másrészt, a koalíciós szabadsághoz hasonlóan a sztrájkjog esetében is külön elemzésre szorul, hogy ki és hogyan jogosult gyakorolni a szabadság által biztosított jogosultságot.¹⁸⁰ A sztrájk kezdeményezése, hasonlóan a kollektív koalíciós szabadság keretében gyakorolt munkavállalói jogokhoz, tipikusan a szakszervezetekhez kötődik. Ez nemcsak a jog gyakorlásának természetéből, hanem a szakszervezetek munkaerőpiaci pozíciójából, szakmai és infrastrukturális háttéréből, és nem utolsósorban a történelmi-jogtörténeti hagyományokból is következik.¹⁸¹ Magyarországon azonban sem az Alaptörvény, sem a Sztrájk tv.¹⁸² nem teszi kötelezővé, hogy azt szakszervezet szervezze. Sőt, nem zárja ki annak lehetőségét sem, hogy más, munkavégzésre irányuló jogviszonyban foglalkoztatott személyek éljenek a munkaharc eszközeivel. A Sztrájk tv. alapján ugyanis a sztrájk a „dolgozókat” és nem a „munkavállalókat” illeti meg. Ez a megfogalmazás nem problémamentes, hiszen a magyar magánjogban a „dolgozó” ismeretlen fogalom és kétséges volt, hogy a jogalkotói szándék szerint a sztrájkjog gyakorlása valamennyi, munkavégzésre irányuló jogviszonyban foglalkoztatott munkavállalóra kiterjedne, ezért nem meglepő, hogy az (egykori) állampolgári jogok országgyűlési biztosa indítvánnyal fordult az Alkotmánybírósághoz, amelyben felvetette a fogalom alkotmányellenességének (alaptörvény-ellenességének) kérdését.¹⁸³ Az Alkotmánybíróság az és 30/2012. (VI. 27.) AB határozatával az indítványt elutasította. Kifejtette, hogy a „dolgozók” olyan általános fogalom, mely magában foglal minden, foglalkoztatásra irányuló jogviszonyban munkát

ma már nem kizárólag a munkajog keretén belül értelmezendő jogosultság, hanem egyre inkább alapvető emberi (állampolgári) joggá válik. KISS [2005]. *i.m.* 493-494.

¹⁷⁹ A sztrájkjogot többek között nevesíti az Európai Szociális Karta 6. Cikk 4. pontja, önállóan rendelkezik róla a Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmányának 8. Cikk d) pontja és az EK (EU) Munkavállalók Alapvető Szociális Jogairól szóló Közösségi Charta 13. pontja.

¹⁸⁰ BAGDI Katalin, *A sztrájkhoz való jog az emberi jogok európai Bíróságának gyakorlatában*, Pro Futuro, 2016/1, 117. illetve 120-122.

¹⁸¹ KAJTÁR *i.m.* 149.

¹⁸² A sztrájkokról szóló 1989. évi VII. törvény.

¹⁸³ Konkrét esetben kérdéses volt, hogy kezdeményezhet-e sztrájkot a kamara, hiszen tagjai nem dolgozók, hanem tulajdonosok.

végző személyt, a sztrájkjog pedig kiterjed mind a sztrájk kezdeményezésére, mind az abban való részvételre.¹⁸⁴

A koalíciós szabadság tekintetében gyakorlatilag evidencia szintű, hogy az egyén koalíciós szabadsága nem terjedhet túl magának a koalíciónak a rendeltetésén: azaz az egyén akarata a koalíció többségi akaratának alárendelt. Ebből következően – ahogy arra korábban már utaltam – a nem a koalíció által szervezett munkavállalói magatartások nem részesülnek a koalíciós szabadság alkotmányos védelmében.¹⁸⁵ A sztrájkjog esetében ez korántsem ilyen egyértelmű. A jogtudomány két elméletet dolgozott ki annak eldöntésére, hogy a sztrájk akár egyénileg is, vagy csak kollektív formában gyakorolható jog. Az organikus elmélet szerint a sztrájk a szakszervezetek rendelkezésére álló kollektív jog, amely szerint a munkavállalók azért alakítanak szakszervezeteket, hogy képesek legyenek ellensúlyozni a munkáltatók erőfölényét. A sztrájk ezen cél elérésének szükséges eszköze. Ezzel szemben az egyéni/individualista elmélet szerint a sztrájk az egyéni munkavállalót, nem pedig a kollektívát (szakszervezetet) megillető jog.¹⁸⁶ A magyar szabályozás inkább köztes megoldást alkalmaz, hiszen bár nem követel meg (szak)szervezeti jogalanyiságot a sztrájkjog gyakorlásához, mégis csoportosan gyakorolható jogosultság.¹⁸⁷

6. A kollektív autonómia tartalma

6.1. A kollektív autonómia általánosságban

A koalíciós szabadság tárgyalásánál fentebb már e részjogosultságot érintettem, ahogy azt is, hogy a magyar Alaptörvény – a nemzetközi egyezményekhez, és a más nemzetek szabályozásához hasonlóan – a kollektív szerződéskötéshez és tárgyaláshoz való jogot a koalíciós szabadság többi részjogosítványával együtt említi. A korábbiakban ismertettek alapján, akármilyen szűkszavú is a koalíciós szabadságot deklaráló

¹⁸⁴ A Sztrájk tv. a „dolgozók” kifejezést használja, mint a sztrájkhoz való jog gyakorlására jogosult alanyi kört. 30/2012. (VI. 27.) AB határozat, 32.

¹⁸⁵ KISS [2005] *i.m.* 182.

¹⁸⁶ KAJTÁR *i.m.* 21.

¹⁸⁷ Bár a törvény nem teszi lehetetlenné, a Kúria jogellenesnek minősítette az egyetlen közalkalmazott által folytatott egyéni figyelmeztető sztrájkot. A Kúria szerint az ilyen akciót a munka megtagadásának kell tekinteni, és emiatt jogszerű az állásból történő felmentés is. Abból a felfogásából, hogy a sztrájk egyént megillető, ugyanakkor közösen gyakorolt jogosítvány, következik, hogy a magyar jog nem ismeri az ún. vadsztrájk intézményét sem; a szolidaritási sztrájk az egyetlen, ahol a jogszabály által megkövetelt a szakszervezeti általi szervezettség. BH1996. 563.

nemzetközi egyezményi, vagy azzal gyakran azonos szövegezésű alkotmányos rendelkezés, annak tartalma nemcsak szövetszerűen, de a joggyakorlatot is figyelembe véve tartalmát tekintve is magában foglalja az egyéni pozitív és negatív koalíciós szabadságot, a closed shop és a diszkrimináció tilalmát, a koalíciók integritásának, belső struktúrájának a védelmére vonatkozó szabályokat egyaránt.¹⁸⁸ Azonban, míg a többi részjogosítvány tartalma jogrendszerőtől, nemzeti szabályozástól függetlenül viszonylag azonos – ahogy ez fentebb pl. az egyéni negatív és pozitív koalíciós szabadságnál már kifejtésre került –, addig a kollektív autonómia tartalmát illetően korántsem beszélhetünk egységes értelmezésről. A nemzeti szabályozások alapján elmondható ugyanis, hogy az autonómia gyakorlása kapcsán – többek között a feljogosított jogalanyok felhatalmazása tekintetében –, továbbá az autonómia hatályát és terjedelmét illetően heterogén szabályozási környezet alakult ki a világon, és ez alól az Európai Unió tagállamai sem képeznek kivételt. Leegyszerűsítve, heterogén megoldások alakultak ki arra, hogy meddig terjed a kollektív autonómia, azt ki jogosult gyakorolni és egyáltalán milyen felhatalmazás alapján.¹⁸⁹ A kérdés különlegessége, hogy gyakran ugyancsak azonos megszövegezésű egyezményi és alkotmányos rendelkezésekből különféle, egymástól jelentősen eltérő, jogdogmatikai és alapjogi szempontból is elemzést érdemlő helyzeteket produkált a joggyakorlat és a jogirodalom egyaránt.

Bár a kollektív alku vagy a kollektív szerződés autonómiája kifejezésekre nem található egzakt meghatározás a magyar és nemzetközi jogirodalomban, általánosságban elmondható, hogy azt a jogosultságot jelentik, hogy a munkavállalói és a munkáltatói szervezetek a foglalkoztatás munkajogi és gazdasági feltételeit egymás között szabadon, megállapodásaik útján szabályozhassák.¹⁹⁰ Az „autonómia” kifejezés joggal utal arra a kíváncságra, hogy e megállapodásokat nagyrészt az állam befolyása nélkül lehessen megkötöni. Ennek biztosításához Mosler szerint egyrészt nemcsak a koalíciós szabadság feltétlen biztosítására, hanem az egyéni szerződéskötési (privát) autonómia primátusára is egyaránt szükség van.¹⁹¹

¹⁸⁸ A koalíciós szabadsággal kapcsolatos szövetszerű azonosságra az EJEK is felhívta a figyelmet a Demir és Bakaya v. Törökország ügyben. 96-108.

¹⁸⁹ BRUUN, i.m. 6-8.

¹⁹⁰ MOSLER, Rudolf.; *Entwicklungstendenzen im Kollektivvertragsrecht*, Das Recht der Arbeit, 2012/3., 283.

¹⁹¹ KISS [2014] i.m. 37.- 38.

6.2.A kollektív autonómia alapjogi kollíziói

A kollektív autonómia elvi összeütközéseivel a magyar és a nemzetközi jogirodalom is élénken foglalkozik. Kiss György Alapjogok kollíziója című alpművének utolsó fejezetét jelentő végkövetkeztetéseiben a kollektív autonómiával összefüggő anomáliák nagy hangsúlyt kapnak.¹⁹² Kiindulópontja, hogy a kollektív munkajogi intézményrendszer kialakulásával a hagyományos, a munkavállalók szociális szempontú és a munkáltató gazdasági megközelítésű alapjogi konfliktusa mellett előtérbe került egy sajátos egyéni-kollektív kollízió. A munkavállalói érdekképviseltek kezdetben kialakították az érdekszférájukat, és megkísérelték a munkaerőpiac feletti ellenőrzést megszerezni, és ennyiben a negatív koalíciós szabadság elve került veszélybe. E tekintetben a kollektív koalíciós szabadság és autonómia közjogi immunitást élvezett, azaz az állam nem avatkozott bele pl. a tagságra vonatkozó korlátozásokba (lásd fentebb a closed shop és agency shop megállapodásoknál). Ezzel párhuzamosan, hasonló törekvés volt megfigyelhető a kollektív autonómia magánjogi immunitásának elérése tekintetében az egyéni önrendelkezés rovására, azaz a kollektív megállapodásokkal a koalíciók szabadon alakíthatták a foglalkoztatás feltételeit, az állam a kollektív szerződés általi szabályozás feltételeibe nem avatkozhatott bele szükségtelenül.¹⁹³ Míg az előbbi esetben az egyesülési szabadság általános és a munkavállalói koalíciók különös (alapjogi) viszonyában az államnak végül be kellett avatkoznia, addig nem egy esetben tartózkodnia kellett a beavatkozástól, illetve nagyon érzékeny szabályozást kellett kialakítania a kollektív megállapodások tekintetében. És ahogy az előző probléma – mint az fentebb a closed shop és agency shop megállapodásoknál kifejtésre került – viszonylag hosszú ideig tartotta magát, úgy az utóbbi ma is számos kérdést vet fel.

Az individuális munkajog középpontjában levő magánjogi, szerződéses jellegű jogviszony tartalmának a normatív jogalkotás általi keretek közé szorítása nyilvánvalóan alkalmatlan a felek közötti jogügyleti egyensúly megalapozásához és megteremtéséhez, egyúttal a jogalkotás a gazdasági változásokhoz kevésbé rugalmasan tud alkalmazkodni: ehhez feltétlenül meg kellett teremteni a kollektív munkajog alapjainak feltételrendszerét.¹⁹⁴ A modern munkajog struktúrája ezért nem képzelhető el az

¹⁹² KISS [2010] *i.m.* 571.

¹⁹³ KISS [2010] *i.m.* 572.

¹⁹⁴ NÁDAS – PRUGBERGER [2014] *i.m.* 497-502.

individuális és a kollektív munkajog korrelatív kapcsolata nélkül.¹⁹⁵ Az uralkodó álláspont szerint a kollektív munkajog a magánautonómia kollektív kifejeződésének a módja,¹⁹⁶ így az egyéni és a kollektív munkajognak is azonos elvek mentén kell felépülnie, és az utóbbi nem léphet túl az egyéni viszonylatokat meghatározó önrendelkezés adta lehetőségeken, azoktól nem válhat függetlenné.¹⁹⁷ A jogalkotónak, azon túl, hogy mennyiben avatkozik be az egyéni szerződések relációjában a felek autonómiájába, döntenie kellett az átalakított egyéni viszonyok kollektív viszonylatokra történő átviteléről.¹⁹⁸ Ennek a beavatkozásnak azonban mindenképpen meg kellett történnie, mert csak általa volt remény a szerződéses elv fenntartására. Ez követhető nyomon a koalíciós szabadság és a kollektív megállapodások megkötésének egymáshoz való viszonyára vonatkozó szabályozáson. Egyrészt, annak ellenére, hogy a kollektív megállapodás – mint szerződés – megkötéséhez a másik fél, a munkáltató akarata is szükséges, és ennyiben a kollektív szerződés nem vezethető le közvetlenül az egyesülési szabadságból, ezért a tarifális rendszert gyakorlatilag a pozitív jogi beavatkozás teremtette meg. Következtetésképp, a jogalkotónak a tartózkodás mellett – a jogalkotás útján – ki kellett alakítania az ösztönző, illetve készítő szabályokat annak érdekében, hogy a kollektív szerződés a modern munkajog egyik legfontosabb regulatív tényezőjévé válhasson. Másrészt azonban a munkavállalói koalíciók, továbbá az általuk képviselt koalíciók, vagy a szervezettől távolmaradó egyének érdekei ütközhetnek, és a képviselt érdekek adott esetben éppen az egyéni (vagy alacsonyabb szintű szervezeti) érdekekkel szemben állhatnak. Ezek az alanyok más relációban azonos oldalon foglalnak helyet, amennyiben mindnyájan munkavállalói érdekeket hordoznak. E tekintetben ugyancsak a jogalkotó beavatkozására volt szükség.

Mosler szerint a kollektív munkajog fejlődése szorosan kapcsolódik a munkavállalók által a tőke gazdasági erőfölényével szemben felépített intézményeihez, és döntő mértékben hozzájárult a munkavállalók munkaerőpiacon történő egységes, formális egyenlőségének a megteremtéséhez. Egyúttal kifejti, hogy a globalizáció, az intenzívebb verseny, a technológiai változások, a liberalizáció és a dereguláció, valamint a szakszervezetek csökkenő befolyása számos országban a kollektív munkajog

¹⁹⁵ KISS [2010] *i.m.* 564.

¹⁹⁶ BANKÓ – BERKE – KAJTÁR – KISS – KOVÁCS [2010] *i.m.* 144-146. BODÓ László, *A polgári jog és a munkajog összehasonlítása az alapelvek tükrében*, Debreceni Jogi Műhely, 2012/4., http://www.debrecenijogimuhely.hu/archivum/4_2012/a_polgari_jog_es_a_munkajog_osszehasonlítása_a_z_alapelvek_tukreben/ (2021. április 26-i letöltés)

¹⁹⁷ PUSKÁS *i.m.* 5.

¹⁹⁸ Ennek kézzel fogható eredménye a korábbi fejezetben ismertetett flexicurity intézménye.

kiüresedéséhez és a „kollektív szerződésből való meneküléshez” vezetett, és e tekintetben döntő szerepe van annak, hogy az állam milyen mértékben avatkozik be a viszonyokba.¹⁹⁹ A fentebb ismertetettek alapján két, az egyéni és a kollektív autonómia közötti alapjogi konfliktus is azonosítható, amely az állam beavatkozásának irányait is alapvetően determinálja. Az egyik: gazdasági-szociális megközelítésből meddig terjedhet az állam kollektív autonómiát, mint alapjogból eredő jogosultságot ösztönző tevékenysége úgy, hogy az ne jelentsen egyúttal túlzott, és egyben az individuális szerződési autonómiát lebontó kereteket? A másik: hogyan tudja feloldani az állam az egyéni-kollektív alapjogi ütközést úgy, hogy a koalíció működése legitim alapokon álljon – azaz ki és milyen felhatalmazással rendelkezik az egyéni autonómiába történő beavatkozásra?

6.3. A kollektív autonómiával összefüggő alapjogi kollíziók az Emberi Jogok Európai Bíróságának gyakorlatában a Demir és Baykara ítélete alapján

A kollektív autonómia tartalmával összefüggésben megkerülhetetlen az EJEE, valamint az azt értelmező EJEB gyakorlata. Korábban érintőlegesen már kifejtettem, hogy az Egyezmény 11. Cikke deklarálja az egyesülési szabadságot, amelynek keretében említést tesz a koalíciós szabadságról, így a kollektív autonómiáról is. A Bíróság a 11. Cikk kapcsán fontos következtetéseket fogalmazott meg döntéseiben, legutóbb a Demir és Baykara v. Törökország ügyben.²⁰⁰ Az ügy alapjául szolgáló tényállás szerint török közszolgák szakszervezetet (Tüm Bel Sen) hoztak létre, majd kollektív szerződést kötöttek Gaziantep város önkormányzatával, 2 éves határozott időre, bérmegállapodásra, béren kívüli juttatásokra és jóléti-szociális szolgáltatásokra is kiterjedően, azonban az önkormányzat a megállapodást végül nem tartotta be. A munkavállalók a kollektív szerződésre hivatkozva bírósághoz fordultak, és bár első fokon helyt adott a Gaziantep-i bíróság keresetüknek, a Semmítőszék az elsőfokú bíróságot új eljárásra kötelezte. A Semmítőszék jogi álláspontja szerint, bár a török jog nem korlátozta a közszolgák szervezkedési jogát, azaz szakszervezetet szabadon alakíthatnak, kollektív

¹⁹⁹ Mosler példaként említi, hogy Nagy-Britanniában a munkaviszonyok körülbelül egyharmados, Lengyelországban egynegyed, míg a balti államokban 20 százalékos méretű a kollektív szerződéses lefedettség. De példaként hozza Szlovéniát is, ahol a korábbi, országos és ágazati szintű szabályozás, valamint a közel száz százalékos lefedettség a megváltozott keretfeltételek miatt jelentősen visszaesett. MOSLER, *i. m.* 283.

²⁰⁰ Demir és Baykara v. Törökország (34503/97), 2008. november 12.
<http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-89558>

szerződéskötésre nincs jogosultáguk. A Semmítőszék előadta, hogy a köztisztviselők a közigazgatással való speciális viszonyukra tekintettel különleges státuszt élveznek. Az érintett munka jellegére és terjedelmére, valamint a tisztviselőknek biztosított kiváltságokra és garanciákra tekintettel a más jogviszonyokban kollektív szerződés útján nyújtott előnyök és garanciák a tisztviselőknek a törvény alapján biztosított. Következésképp, ez a státusz különbözik attól, amely a munkáltató és munkavállaló között munkaviszony keretében fennáll. A Semmítőszék hatályon kívül helyező ítélete folytán megismételt eljárásban az elsőfokú bíróság korábbi álláspontját fenntartva ismét helyt adott a keresetnek, és a kollektív szerződést érvényes és alkalmazandó jognak fogadta el. A bíróság álláspontja szerint a nemzetközi szerződésben vállalt kötelezettségek, mint például az EJEE és a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) egyezményei, amelyeket Törökország már ratifikált, a török alkotmány értelmében közvetlenül alkalmazandók a nemzeti jogban. A Tümler Sen szakszervezet évek óta törvényesen, és a hatóságok beavatkozása nélkül működő szakszervezet, amely működést az állam hosszabb időn keresztül eltűrt. A kollektív szerződés a munkaadók és a munkavállalók közötti kapcsolatokra vonatkozik, privátautonómia körébe tartozik, ezért magánjellegű volt. Azaz, a török kötelmi jogi szabályok szerint a jogszabályok, a szokásjog, az erkölcs és a közrend tiszteletben tartása mellett a felek – a privátautonómia keretein belül – szabadon határozhatják meg a kollektív szerződés tartalmát.

A Semmítőszék 1995. december 6-án hozott újabb ítéletében ismételten hatályon kívül helyezte az elsőfokú bíróság ítéletét. Kimondta, hogy a török alkotmányban említett – egyébként nemzetközi egyezményekben is rögzített – alapjogoknak csak egy része alkalmazandó közvetlenül és korlátozás nélkül, egyes jogok gyakorlása azonban feltételekhez kötött. A török alkotmány kifejezetten akként biztosítja a szakszervezethez való csatlakozás és a kollektív tárgyalások szabadságát, hogy a jog gyakorlása „törvényben meghatározottak szerint” lehetséges. Megengedő törvényi rendelkezés hiányában vagy a törvényi kereteket átlépve ezt a jogot nem lehet gyakorolni. A Semmítőszék ezen felül – többek között – úgy ítélte meg, hogy a magánautonómia nem abszolút jellegű a koalíciós szabadság szempontjából, ezért az e jog alapján létrejött szervezetek csak a törvény által előírt formális feltételek és eljárások betartásával, és jogi elismerés által (ergo konstitutív hatállyal) szerezhetnek jogi személyiséget, és csak ezáltal gyakorolhatják a kollektív szerződéskötés jogát is. Mindazonáltal, ez az értelmezés nem áll ellentmondásban az alkotmányban deklarált „jogállamiság” és „demokrácia” elveivel

sem, mivel a szervezkedési szabadság állami felügyeletére a közérdek védelme érdekében a demokratikus jogrendszerekben is szükség van.

Az EJEB ítéletében megállapította a 11. cikk sérelmét, egyúttal több olyan következtetésre rávilágított, ami a kollektív autonómiával közvetlenül is kapcsolatba hozható. A Bíróság végső soron maga is elismerte, hogy a korábbi döntéseken alapuló gyakorlata²⁰¹ nem tekintette a 11. cikk szerves részének a kollektív tárgyaláshoz és szerződéskötéshez való jogot, azonban e korábbi gyakorlatot az újabb döntés felülírja.²⁰² Mindenekelőtt az ítélet rögzítette, hogy a Bíróság jogértelmező tevékenysége során figyelembe veszi a nemzetközi jog érintett joggal kapcsolatba hozható más forrásait is, a kompetens szervek értelmezését, illetve az európai államoknak közös értékeiket kifejező gyakorlatát, ugyanis ez összességében tükrözi a nemzetközi közösség hozzáállását.²⁰³ Ezt követően a Bíróság kimondta, hogy az állam közigazgatásának foglalkoztatottjai nem zárhatók ki az Egyezmény 11. cikkének hatálya alól, és esetleges korlátozásnak csak a 11. cikk (2) bekezdésével és a más nemzetközi egyezmények gyakorlatával összhangban van helye. Következtetésképp, a 11. cikkben foglalt jogokat 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. Megengedett a korlátozás akkor is, ha a törvény a fegyveres erők, a rendőrség vagy az államigazgatás tagjai által történő gyakorlását korlátozza. A korlátozás azonban nem gyakorolható önkényesen, azaz csak kellően megalapozott és nyomós társadalmi indok alapján lehet helye. Annak meghatározására, hogy ilyen eset áll-e fenn, a 11. cikk (2) bekezdése értelmében vett „szükségesség”, ennél fogva „nyomós társadalmi igény” kell, hogy fennálljon, a jogalkotók és a jogalkalmazók felügyelete mellett.

A Bíróság kifejezetten deklarálta, hogy a 11. cikk szerinti koalíciós szabadság szerves részét képezi a kollektív tárgyalás és a kollektív szerződéskötés joga, amely a szakszervezeteket megillette. Kifejtette, hogy a török kormánynak nem sikerült bizonyítania, hogy a korlátozásra milyen, a demokratikus társadalom által megkívánt, feltétlenül szükséges indok szolgált alapul, ennek hiányában pedig a jog korlátozására nincs lehetőség. Sőt, a Bíróság saját vizsgálata alapján kifejezetten azt állapította meg,

²⁰¹ Swedish Engine Drivers' Union v. Svédország (5614/72), 39.

²⁰² Demir és Baykara v. Törökország, 153.

²⁰³ Demir és Baykara v. Törökország, 85-86. KAJTÁR *i.m.* 67-68.

hogy a tényállás idején a kérelmező tisztviselők kollektív tárgyaláshoz való jogukat jogszerűen gyakorolták, ezáltal kollektív szerződéskötésre is jogosultak voltak, a korlátozást semmilyen demokratikus társadalmi igény nem indokolta. A bíróság hangsúlyozta, hogy az alapvető jogok közötti egyensúlykeresés a „demokratikus társadalom” lételeme, egyúttal ellentmondásos és nehéz feladat. A szükségesség körében a részes államoknak csak nagyon szűk körben lehet mozgásterük. E tekintetben elsődleges, hogy az állami beavatkozás legitim indokául szolgáló, demokratikus társadalom által megkívánt „nyomós társadalmi indok” valóban fennáll-e – ennek vizsgálata azonban a 11. cikkből folyó kötelezettség.²⁰⁴

A Bíróság hangsúlyozta, hogy tekintettel a nemzetközi és nemzeti munkajogi fejleményekre, valamint a szerződő államok gyakorlatára, a 11. cikk szerinti kollektív tárgyalásokhoz való jog elvileg alapvető fontosságúvá vált, ez azonban nem jelenti azt, hogy a részes államok nem alakíthatják továbbra is szabadon a kollektív szerződéses rendszerüket úgy is, hogy adott esetben különleges státust biztosítanak a „representatív” szakszervezetek számára.²⁰⁵ A 11. cikk alkalmazása tekintetében azonban a Bíróság – kifejezetten utalva a jövőbeni ítélkezési gyakorlatára – két fő elvi megállapítást fogalmazott meg: egyrészt a Bíróság figyelembe veszi az érintett állam által a 11. cikk szerinti jog minél teljesebb érvényesülése érdekében hozott intézkedések összességét. Másrészt, a Bíróság szerint nem fogadhatók el azok a korlátozások, amelyek befolyásolják a szakszervezetek szabadságának olyan alapvető elemeit, amelyek nélkül a szabadság lényegi tartalma vesz el. Ez a két alapelv nem ellentmondásos, hanem összefügg. A részes állam, bár elvileg szabadon dönthet arról, hogy milyen intézkedéseket kíván tenni, a 11. cikknek való megfelelés biztosítása érdekében köteles figyelembe venni a Bíróság esetjogában alapvető fontosságúnak ítélt elemeket, a korlátozás indokainak pedig meg kell felelnie a 11. cikk (2) bekezdésében foglalt elveknek.²⁰⁶

Bár a Bíróság a Demir és Baykara ítéletben nem fejtette ki bővebben, hogy melyek azok az alapvető fontosságú elemek, amelyek nem korlátozhatók, illetőleg, hogy mi az a 11. cikk (2) bekezdése szerinti nyomós társadalmi indok, amely egy demokratikus társadalomban korlátozáshoz vezethet. A korábban már hivatkozott Sørensen és Rasmussen v. Dánia, valamint a Chassagnou and Others ítéleteiben azonban kimondta, hogy egy adott intézkedés szükségességének értékelésekor számos alapelvet tiszteletben

²⁰⁴ Demir és Baykara v. Törökország, 119-125.

²⁰⁵ Demir és Baykara v. Törökország, 154.

²⁰⁶ Demir és Baykara v. Törökország, 144.

kell tartani. A „szükséges” semmiképp sem értelmezhető rugalmasan, és váltható fel pl. „hasznos” vagy „kívánatos” fogalmakkal. Ezenkívül, a „demokratikus társadalom” jellemzői sem hagyhatók figyelmen kívül a szükségesség megítélésénél, különösen a pluralizmus, a tolerancia és a nyitott szellemiség.²⁰⁷ És noha az egyéni érdekeket esetenként kétségtelenül alá kell rendelni egy csoport érdekeinek, így a koalíciók érdekeinek is, a demokrácia nem csupán azt jelenti, hogy a többség véleményének mindig érvényesülnie kell: egyensúlyt kell teremteni, amely biztosítja a kisebbségek tisztességes és megfelelő figyelembevételét, és elkerüli a pozícióból eredő erőfölénnyel való visszaélést. Végül, az egyezményhez fűződő jogok bármilyen korlátozásának arányosnak kell lennie a kitűzött legitim céllal.²⁰⁸

6.4.A német alkotmánybíróság (Bundesverfassungsgericht) autonómia értelmezése

Németországban a koalíciós szabadságot, valamint kifejezetten a kollektív tárgyalás és szerződéskötés jogát egyaránt a német alaptörvény (Grundgesetz, továbbiakban: GG) garantálja. A GG 9. § (3) bekezdése biztosítja a kollektív tárgyalások jogát, ideértve a megkötést is. A német alkotmánybíróság egy 2017-es döntésében külön is értelmezte a kollektív autonómia tartalmát.²⁰⁹ A döntés alapjául szolgáló, kollektív szerződések egységes alkalmazásáról szóló törvény (Tarifeinheitsgesetz) oldotta fel – a magyar jogban egyébként ismeretlen – azonos szintű kollektív szerződések összeütközését, a német jogban ugyanis egy munkáltatónál párhuzamosan több, azonos szintű kollektív szerződés is köthető (erre a kollektív szerződés hatályának tárgyalása során visszatérünk). Az együttes alkalmazás elkerülése érdekében azonban a törvény azt írta elő, hogy a kollektív szerződések összeütközése esetén a nagyobb munkavállalói taglétszámmal rendelkező szakszervezet kollektív szerződése a kisebb taglétszámú szakszervezet által kötött kollektív szerződés helyébe lép. A törvény biztosította egyúttal a bírói utat annak meghatározására, hogy mely szakszervezet bírja a többség támogatását. Ezt meghaladóan a törvény előírta, hogy a kollektív szerződés módosítása esetén a kisebbségi

²⁰⁷ Sørensen és Rasmussen v Dánia (52562/99, 52620/99), Kiss Barnabás, *Az alapjogok korlátozása és a közérdek*. Acta Universitatis Szegediensis : acta juridica et politica, 2007/1-48. 401-416.

²⁰⁸ Young, James és Webster v. Egyesült Királyság 1981. augusztus 13-i ítélet, 44. 25. és 63.

²⁰⁹ 1 BvR 1571/15, 1 BvR 1477/16, 1 BvR 1043/16, 1 BvR 2883/15, 1 BvR 1588/15.

szakszervezeteknek joguk van tárgyalási jogosultsággal részt venni, illetőleg csatlakozni a többségi kollektív szerződéshez is.²¹⁰

A törvénnyel szemben több ágazati, szakágazati szakszervezet és ún. ernyőszervezet nyújtott be indítványt. A bíróság ítéletében kifejtette, hogy minden olyan tevékenység a GG. 9. § (3) bekezdésének védelme alatt áll, amely a koalíciókra jellemző, különösen a kollektív szerződések megkötése, alkalmazása. Azok az állami intézkedések, amelyek célja egyes szakszervezetek kiszorítása a kollektív tárgyalási folyamatból, vagy az egyes szakszervezetek megfosztása létezésük alapjától, összeegyeztethetetlenek az Alaptörvénnyel. Ez az alapvető jog azonban nem abszolút jog, nem biztosíthat kizárólagosságot egy munkaszervezetben, különösen, ha a jog gyakorlásának célja a képviselt kollektív érdekek kiaknázása. És bár a GG 9. § (3) bekezdése védelemben részesíti a koalíciók jogait, munkaerőpiaci státuszukat nem garantálja.

Az alkotmánybíróság ítéletében külön is utalt a Demir és Baykara ítélet megállapításaira a tekintetben, hogy a kollektív autonómia korlátozása során figyelemmel kell lenni a szükségességre és a demokratikus társadalom által megkívánt érdekre.²¹¹ Álláspontja szerint minden olyan jogszabály, amelynek célja egy működőképes tarifális (kollektív szerződéses) szabályozási rendszer biztosítása és működtetése, végső soron a GG 9. § (3) bekezdése szerinti legitim célt követ. Ezt a jogalkotó egyaránt szolgálhatja azzal, hogy – az azonos szintű szakszervezeteknek – egyenlő jogosultságokat biztosít, de akár olyan szabályokat is hozhat, amelyek az azonos oldalt képviselő felek viszonyát szabályozza, feltéve, hogy azok a kiegyensúlyozott kollektív érdekérvényesítési rendszer strukturális előfeltételei, továbbá képesek koherens és kielégítő gazdasági és foglalkoztatási feltételeket biztosítani. Ami a kollektív tárgyalások autonómiájának strukturális előfeltételeit illeti, a jogalkotónak széles körű mozgástere van e tekintetben. Önmagában az a tény, hogy a kollektív szerződéskötésben egyik oldalon több fél érdekelt, általában nem indokolja az állami intervenciót, végső soron a kollektív autonómia korlátozását, feltéve, hogy az egyensúlyi helyzet beavatkozás nélkül is megteremthető. Az alkotmánybíróság szerint ezért a törvény túlnyomórészt megfelel a GG 9. § (3) bekezdésének, feltéve, hogy a munkavállalók többségét bíró szakszervezetek tevékenységük során a kisebbségi szakszervezetnek, valamint a tagjainak az érdekeit is

²¹⁰ Das Tarifeinheitsgesetz ist weitgehend mit dem Grundgesetz vereinbar, Pressemitteilung Nr. 57/2017 vom 11. Juli 2017

<https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2017/bvg17-057.html>

²¹¹ BVerfG, 11.07.2017 – 1 BvR 1571/15, 1 BvR 1477/16, 1 BvR 1043/16, 1 BvR 2883/15, 1 BvR 1588/15. 208.

hangsúlyosan figyelembe veszi a kollektív autonómia gyakorlása, így a tárgyalás és a szerződéskötés során.

7. Következtetések

A Demir és Baykara ítélet kiemelt figyelmet kapott a jogirodalomban a sztrájkjog és a kollektív tárgyalás tekintetében is.²¹² A Bíróság által elfogadott „integrált megközelítés” révén az EJEE 11. cikkének kiterjesztő értelmezés szerinti tartalma magában foglalja az ILO, az Európai Szociális Karta és más nemzetközi egyezmények azonos tartalmú rendelkezéseit, valamint az azokat értelmező testületek állásfoglalásait is. Másrészt a demokratikus társadalommal, valamint a „szükségességi-arányossági” teszt definiálásával a kollektív autonómiára vonatkozó szabályozás kereteit is meghatározta a Bíróság, határt szabva az indokolatlan vagy önkényes korlátozásnak. Több szerző egyező álláspontja azonban, hogy a Bíróság által meghatározott autonómia-tartalom nehezen gyakorolható ellentmondásoktól mentesen, egyúttal a Bíróság hatáskörét túllépve járt el. Iossa szerint a Bíróság célja feltehetően az volt, hogy minél szélesebb körre kiterjessze, tágítsa a kollektív autonómia tartalmát, a jog minél átfogóbb és globálisabb érvényesülése érdekében. Megjegyzi azonban, hogy egyik általa vizsgált jogrendszer sem alkalmazza a szükségességi és arányossági tesztet a kollektív autonómia mértékének definiálása során – sokkal inkább megfordul a hangsúly, és a korlátozások szabják meg az autonómia gyakorlásának terjedelmét.²¹³ Mosler rávilágít, hogy amennyiben a koalíciók kollektív tárgyaláshoz való jogának korlátozása ellentétes az Egyezménnyel, akkor ez azokra az intézkedésekre is vonatkozik, amelyek a kollektív tárgyalásokat alapjaiban biztosítják, így a „keretek közé szorító” rendelkezésekre is. Egyúttal a Bíróság értelmezése alapján a kollektív autonómia sérelme akár olyan állami intézkedések esetén is megállapítható, amely a munkavégzés, illetőleg a javadalmazás feltételeit közvetlen módon szabályozza, mint például a minimálbér, ugyanis a szabályozás folytán a kollektív szerződéses feleknek e területen nincs mozgáster. A 11. cikk fentebb idézett gyakorlatából ugyanis nem vezethető le egyértelműen, hogy a munka- és bérfeltételekre hivatkozással a bérekkel kapcsolatos korlátozás szükséges és arányos.²¹⁴ E körben Däubler megjegyzi, hogy holott

²¹² BAGDI *i.m.*, 121. KAJTÁR *i.m.* 67.

²¹³ IOSSA, Andrea, *Collective Autonomy in the European Union: Theoretical, Comparative and Cross-border perspectives on the Legal Regulation of Collective Bargaining*, Doctoral Thesis. Lund University, 2017. 147-148.

²¹⁴ MOSLER *i.m.* 286-287.

kétségtelenül a Grundgesetz 9.§ (3) bekezdése alapján a kollektív autonómia elsősorban a munkavállalókat megillető alapvető joga, nem válhat a függő munkát végző személyek jogainak korlátozásának, kiaknázásának eszközévé sem.²¹⁵

Előzetesen annyit mindenképpen meg kívánok jegyezni, hogy a magyar munkajog rendszere a törvénybe (különösen az Mt.-be) és más jogszabályokba foglalt munkavállalói garanciákra épül, még ha azok szintje a 2012-es Mt.-ben az 1992-es kódexhez képest csökkent is. A fenti ítéletek tanulsága azonban az, hogy minél magasabb a minimál standardok jogszabály által rögzített szintje, illetőleg minél magasabb az állami befolyás vagy beavatkozás, ami akár a kollektív szerződéses lefedettséget (pl. a kollektív szerződés hatályának kiterjesztése által) vagy a szakszervezetek mozgásterét korlátozza, annál inkább válik súlytalanná a ténylegesen érintett szerződő alanyok, azaz munkavállalók és az őket képviselő szakszervezetek által gyakorolt kollektív autonómia, valamint annál inkább kötött a kollektív szerződés tartalma is. A fentiekben kifejtett dilemmákat alapul véve a disszertációban a kollektív szerződési képességet dogmatikai és nemzetközi példák komparatív elemzése útján vizsgálom a későbbiekben. Bár a disszertáció a közszféra kollektív szerződéseivel részletesebben nem foglalkozik, kiemelendő, hogy a Demir és Baykara ítélet megállapításai a magyar közalkalmazottak és közszolgálati tisztviselők szervezkedési, valamint kollektív szerződéskötési joga tekintetében is tanulsággal szolgálhatnak. A közigazgatásban a Kttv. és az Áttv. hatálya alatt működő szakszervezetek a közszolgálati és állami tisztviselők jogviszonyai tekintetében kollektív szerződéskötési joggal nem rendelkeznek,²¹⁶ Kjt. pedig a kollektív szerződéskötést korlátozott mértékben teszi lehetővé.²¹⁷ Vitatható azonban, hogy a szükségességi és arányossági teszt esetükben megáll, illetőleg hogy indokolható-e a kollektív autonómia ilyen mértékű korlátozása. Hasonlóan aggályos az is, hogy az egészségügyi szolgálati jogviszonyban kollektív szerződés egyáltalán nem köthető, egyúttal felveti az Egyezmény 11. Cikkének sérelmének a kérdését is.²¹⁸

²¹⁵ Däubler, Wolfgang, *Privatautonomie oder demokratische Tarifautonomie?* Kritische Justiz. 2014/47. 372-383.

²¹⁶ BÚZA László – HORVÁTH István, *Kollektív munkaügyi viták és az alternatív vitarendezés lehetőségei a közszolgálati és hivatásos jogviszonyban állóknál*, HVG-Orac, Budapest, 2017. 49.

²¹⁷ HORVÁTH István: *Diagnózis és terápia. Javaslat a magyar közszolgálat szabályozásának reformjára – figyelemmel az EU-tagállamok jogalkotására, hazai múltunkra és jelenünkre*, PhD értekezés, Pécsi Tudományegyetem, 2006, 56.

²¹⁸ Az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény 15. § (10) bekezdése szerint a törvény hatálya alá tartozó egészségügyi szolgáltatóknál kollektív szerződés nem köthető. HORVÁTH István – KÁRTYÁS Gábor, *Látélelet: Az egészségügyi szolgálati jogviszonyról és a szabályozás kérdőjeleiről*, Munkajog, 2021/1, 1-17.

A magyar állam szerepvállalása a magyar munkajogban – a 2012-es Mt.-ben megfogalmazott célok ellenére – jelenleg is intenzívnek mondható, és ez alapvetően meghatározza, befolyásolja a kollektív autonómia hatásirányát is. Ehhez képest értelmezhető a „kiszélesített kollektív autonómia”, amely bár általánosságban lehetővé teszi a felek részére, hogy az Mt. rendelkezéseitől a kollektív szerződést megkötő felek eltérjenek, akár a munkavállaló hátrányára is, a törvény által biztosított munkavállalói alapjogosultságok szintje kollektív szerződés hiányában is magas. Ugyancsak említésre méltó, hogy a magyar jogrendszerben korábban sajátosan érvényesült a *Günstigkeitsprinzip* (kedvező hatás vagy eltérés elve), amely alapján a kollektív szerződés csak a munkavállalók javára rendelkezhetett, azonban ennek elvi alapja korántsem áll vagy álhatott olyan szilárd elméleti alapokon, mint a német jogrendben, talán épp a magas szintű minimál standardokat biztosító Mt. miatt.²¹⁹ Értem ezalatt egyrészt, hogy míg a német jogrendben a *Günstigkeitsprinzip* több lépcsőben – jogszabály, tágabb hatályú kollektív szerződés, szűkebb hatályú kollektív szerződés és végül a munkaszerződés – biztosítja, hogy a magasabb rangú normától, eltérő felsőbb normatív rendelkezés hiányában, csak a munkavállaló javára lehet eltérni. Másrészt azonban ehhez hozzá kell tenni, hogy a német jogban nincs a magyarhoz hasonló munkajogi kódex, a munkaszerződés is csak a BGB egyik szerződéstípusa,²²⁰ és a munkaviszonyok alapvető védelmi szintjét gyakorlatilag a kollektív szerződések kedvezőbb szabályai adják.²²¹

A kollektív autonómia érvényesülése tekintetében lényeges és befolyásoló körülményként tartható számon az érvényesülési köre, azaz a hatálya. A nemzeti szabályozásokban tipikusnak mondható, hogy a kollektív szerződések a személyi hatályukat tekintve *erga omnes* hatállyal bírnak a munkáltatók tekintetében, azaz minden, a szerződést kötő munkáltatónál munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállalóra

²¹⁹ PRUGBERGER Tamás – RÁCZ Zoltán, *A munka- és a közszolgálati jogi érdekérvényesítés alakulása 2010 után*, Polgári Szemle, 13. évf., 2017/4–6. szám, 184–201. Kiss György szerint: „A már említetteknek megfelelően a munkavállalóra kedvezőbb szabály alkalmazásának elve alapvetően a kollektív szerződés és a munkaszerződés viszonylatában érvényesül. Az Mt. 13. §-ának vizsgált szabályai arra az eredeti jogalkotói elképzelésre épültek, hogy a jogszabály csak minimálstandardot határoz meg, és a munkavállalóra nézve kedvezőbb feltételeket a felek elsősorban kollektív szerződésben rendezik. Ez a feltételezés kudarcot vallott. Kijelenthető, hogy a legutóbbi európai munkajogi fejlődés abba az irányba mutat, hogy a jogszabályok általában már nem a minimális feltételeket, hanem a szükséges feltételeket rögzítik.”. KISS [2005] i.m. 398.

²²⁰ Emiatt szinte a jogági önállóság is vita tárgyát képezi.

²²¹ OECD Employment Outlook, OECD Publishing, Paris, 2017.

https://www.oecd-ilibrary.org/sites/empl_outlook-2017-8-en/index.html?itemId=/content/component/empl_outlook-2017-8-en (2021.04.26-i letöltés)

kiterjednek. Egyes államok esetében azonban – mint pl. Németország, Portugália, Svédország – a kollektív szerződés csak a szerződést kötő szakszervezet tagjaira terjed ki, és a nem tag munkavállalókra az csak a munkavállalóval kötött egyedi megállapodás rendelkezése alapján válik alkalmazandóvá. Amennyiben a kollektív szerződés hatálya relatív, és csak a szakszervezet által közvetlenül, tagság által képviselt munkavállalók tekintetében érvényesül, a reprezentativitás „garanciájához” nem férhet kétség. A tagság ugyanis – a koalíciós szabadságból fakadóan – maga határozza meg szervezetét, szavaz tisztségviselőiről, így végső soron a kollektív szerződést is demokratikus úton hagyja jóvá. Abszolút hatályú kollektív szerződések esetén azonban a nemzeti szabályozásokban különféle „reprezentativitási garanciák” kerültek beépítésre, amelyet a jogirodalom jogdogmatikai szempontból elemez. Összegezve, a kollektív autonómia gyakorlásának egyik kulcskérdése, hogy ki, milyen terjedelemben/irányba, és milyen érvényesülési körben jogosult azt gyakorolni. A Demir és Baykara ítélet megállapításaiból, továbbá a német BAG ítéletéből is az következik, hogy a szabályozás indokolt lehet, ha annak célja a koalíciós-tarifális rendszer hatékony működésének biztosítása, azonban a szabályozásnak a demokratikus jogrend által megkívánt célokot kell szolgálnia, és csak a szükséges mértékben jelenthet korlátozást. A koalíciók tevékenységét egyúttal ugyancsak alá kell vetni demokratikus elveknek, így a kisebbségi szakszervezetek és az egyének akaratának. Következtetésképp, a kollektív autonómia sem gyakorolható úgy, hogy a koalíció tevékenysége nyilvánvalóan ellentétes a képviselt munkavállalók akaratával, különösen *erga omnes* hatályú szerződéseknél. Ahogy arra a Bíróság is rámutatott, e demokratikus elvek érvényesüléséhez szükséges mechanizmusok jogrendbe építése végső soron a jogalkotó feladata.

Kiss György a kollektív autonómiával összefüggő alapjogi dilemmákkal összefüggésben egy nagyon fontos megállapítást tesz: azokban az országokban, ahol a koalíciós-tarifális intézményrendszer alapjogi ütközéseket indukál, ott erőteljesen érvényesül a kollektív munkajog regulatív funkciója. Ahol nem, ott feltételezhető, hogy a jogalkotás szabályoz olyan területeket, amelyek rendezése a felek autonómiájába tartozik.²²² Előre bocsátom, hogy álláspontom szerint a magyar szabályozásban fellelhetőek olyan megoldások és anomáliák, amelyek a kollektív autonómia, mint szabadság érvényesülésével ellentétesen hatnak, és ez nemcsak a szabályozásból, hanem – a Kúria releváns ítélkezési gyakorlatára hivatkozással – a joggyakorlat leképeződéséből

²²² KISS [2010] *i.m.* 571.

is következik. Ezen anomáliákra a későbbiekben a kollektív szerződéskötési képesség, a kollektív szerződés hatálya, érvényessége tárgyalása során külön is rá kívánok világítani.

IV. A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS HELYE A MUNKAJOG JOGFORRÁSI RENDSZERÉBEN

1. Bevezető gondolatok

A bevezető fejezetben egyértelműen megfogalmaztam, hogy a dolgozat alapvető célkitűzése elhelyezni a kollektív szerződést a magánjogban és a munkajogban érvényesülő sajátos szabályozási hierarchiában. Céлом egyúttal párhuzamot vonni a munkaviszony tartalmát alakító jognyilatkozatok és a polgári jogban hasonlóan érvényesülő, és bár egyoldalú, de a kollektív szerződésekkel rokon vonásokat mutató alakító jogosítványokkal, az általános szerződési feltételekkel. A jognyilatkozatokra vonatkozó polgári jogi szabályok a munkajogot külön rendelkezés hiányában is áthatják, egyes elvek alkalmazása külön a két jogszabály viszonyának rendelkezése hiányában is magától értetődő (pl. jóhiszeműség és tisztesség elve, együttműködési és tájékoztatási kötelezettség).²²³ Ami a munkajogi megállapodások a Ptk.-hoz hasonlóan konszenzuál szerződések, vagyis a felek akaratának kölcsönös és egybehangzó kifejezése (konszenzusa) útján jönnek létre.²²⁴ Az Mt. a jognyilatkozatokra a Ptk. egyes, tételesen felsorolt szabályait rendeli alkalmazni,²²⁵ de emellett a munkajogi jognyilatkozatok a polgári joghoz képest lényeges kérdésekben térnek el a polgári jogi szabályoktól, ami különösen a jognyilatkozatok érvénytelensége és annak jogkövetkezménye tekintetében érhető tetten.²²⁶

A munkaszerződés, mint a munkaviszony alapdokumentuma – a polgári jogi kötelmi viszonyokhoz hasonlóan – szinallagmatikus kötelem: a munkáltatót és a munkavállalót egyaránt jogok illetik és kötelezettségek terhelik. A munkaviszony azonban a magánjogi jogviszonyok között – álláspontom szerint – talán az egyedüli olyan, amelyet természetesen áthatnak a szerződésen kívül, illetőleg azzal párhuzamosan

²²³ PRUGBERGER Tamás, *A munkajog és a polgári jog kapcsolata a jogdogmatika tükrében*. Publicationes Universitatis Miskolciensis, Sectio Iuridica et Politica, Miskolc, Tomus XVII, 2000. 211-224.

²²⁴ WELLMANN György, *A szerződések általános szabályai az új Ptk.-ban – II. Rész*, <http://ptk2013.hu/szakcikk/wellmann-gyorgy-a-szerzodesek-altalanos-szabalyai-az-uj-ptk-ban-ii-resz/3611>. (2021. április 26-i letöltés).

²²⁵ Az Mt. 31. § tételesen felsorolja azokat a Ptk.-beli, szinte kivétel nélkül a Ptk. kötelmi jog általános részébe tartozó rendelkezéseket, amelyeket az Mt. szerinti jognyilatkozatoknál is alkalmazni kell.

²²⁶ A Ptk. érvénytelenségi szabályai a munkajogban nem érvényesülnek, azokat az Mt. nem rendeli alkalmazni, ahhoz képest gyakorlatilag saját érvénytelenségi (semmisségi és megtámadhatósági) jogcímeiket és jogkövetkezményeket állapít meg. Lásd: NÁDAS – PRUGBERGER [2014] *i.m.* 59.

érvényesülő normatív tartalmú jognyilatkozatok, és e tekintetben más magánjogi, polgári jogi jogviszonyoktól lényegesen eltér.²²⁷ A polgári jogban ugyanis nem találunk olyan szerződést, amelyben bármelyik félnek olyan terjedelmű, jogviszonyt alakító egyoldalú és normatív hatású jogosítványai lehetnének, mint a munkajogban a munkáltatónak, továbbá olyan jogviszonyt sem találunk, ahol létezne a kollektív megállapodásokhoz hasonló, a megállapodásban egyébként nem részes felek jogviszonyát is alapvetően meghatározó jogintézmény.

A jogviszony alakítását illetően a kollektív szerződés a munkaszerződéshez képest is speciális jogintézmény, hiszen átalakító ereje és kiterjesztő hatálya révén a munkaszerződésben részes munkavállaló jogviszonyának tartalmát módosítja, keretek közé szorítva a teljesítésmeghatározás jogát is. A kollektív szerződés természetével és tartalmával is külön fejezetben foglalkozik a dolgozat.

2. A jogforrás fogalmáról, „dióhéjban”

A munkajogi jogforrási hierarchia részletesebb vizsgálata előtt nem kerülhető meg magának a jogforrás fogalmának rövid elemzése, ez ugyanis koránt sem magától értetődő az alább részletezettek miatt. E fogalom meghatározására a jogtudományban több kísérlet történt, ennek megfelelően lényegét és tartalmát illetően jogáganként egymástól részben eltérő felfogások alakultak ki.²²⁸ A jogforrással kapcsolatos tanok origójának az alkotmányjog tekinthető, amely a jogalkotói megközelítés szerint a tárgyi jog forrását vizsgálja, és ezt általában azokban a társadalmi tényezőkben véli felfedezni, amelyek létrehozzák a tárgyi jog összességét kitevő jogszabályokat. Következtetésképp, az alkotmányjog az alkotmány által erre felhatalmazott állami szervek jogalkotását tekinti a jogrendszer forrásának.²²⁹ E jogforrások különböző elvek és szempontok alapulvételével csoportosíthatók. Általánosan elfogadott csoportosítás a belső és a külső jogforrás megkülönböztetése, amely szerint a belső (anyag) jogforrás magát a jogalkotó állami szervet, a külső (alaki) jogforrás pedig az általa kibocsátott jogszabályt, illetve a jogszabálynak nem minősülő, de bizonyos vonatkozásban kötelező erejű közjogi

²²⁷ BANKÓ–BERKE–KAJTÁR – KISS – KOVÁCS [2012] *i.m.* 83-84.

²²⁸ PETRÉTEI József, *Magyarország jogforrási rendszerének alapjai*, Kodifikáció, 2013/2., 5.

²²⁹ TRÓCSÁNYI László – SCHANDA Balázs (szerk.), *Bevezetés az alkotmányjogba – Az Alaptörvény és Magyarország alkotmányos intézményei*. HVG-ORAC, Budapest, 2014. 54.

szervezetszabályozó eszközök közé sorolt különböző normatív tartalmú rendelkezéseket jelenti.²³⁰

Az alkotmányjogi megközelítés mellett magánjogi megközelítés fókuszában az alanyi jog forrása van, és a jog forrásaként végül is a tárgyi jogot keletkeztető jogszabályokat jelöli meg.²³¹ Természetesen a magánjog jogforrási rendszere egyaránt az Alaptörvény által meghatározott jogforrásokon alapul, azonban az alkotmányjogi megközelítéshez képest eltérő jellegzetességeket mutat. Peschka Vilmos szerint a magánjogban a jogforrás és a jog viszonya a jogforrás és a tárgyi jog olyan összefüggését jelenti, amelyben a jogforrások az objektív jogot, a jogszabályokat előidéző, létrehozó jelenségként, a jogi normák pedig a jogforrás következményeként, eredményeként jelentkeznek. Ennek megfelelően szerinte a jogforrás az a specifikus társadalmi jelenség, tényező vagy viszony, amely az objektív jogot (a jogi normák összességét) közvetlenül előidézi, létrehozza.²³² A magánjogban egyes nézetek szerint speciális értelemben jogforrási jellege lehet a felek egyes szerződési megállapodásának, mivel ebből rájuk nézve joghatások adódnak, azaz bizonyos jogügyletek joghatások forrásai is. Lábady Tamás – aki egyébként a jogügyletek jogforrási jellegét erősen vitatja²³³ – maga is megjegyzi, hogy az ún. általános hatályú szabályügyletek normatív hatásúak lehetnek, amelyeket ezért normaügyleteknek (Normenverträge) is neveznek (pl. a kollektív munkaszerződések, kollektív gazdasági szerződések, egyesületi alapszabály, alapítványi alapító okirat stb.).²³⁴ Következtetésképp, a kollektív szerződések jogforrási jellegének kérdése az alkotmányjogi megközelítésben is felvet bizonyos kérdéseket. Kelemen László nemcsak a kollektív szerződések, hanem a jogügyletek vonatkozásában általánosságban is a jogforrási jelleget hangsúlyozza. Kifejti, hogy a kötelelem által *„egészen új, addig soha nem létezett és nélküle nem is létezhető alanyi jogok keletkeznek, személyek, akik azelőtt semmiféle jogviszonyban nem voltak egymással szoros és rendszerint nem is csak az egyiket a másik, hanem mindkettőjüket egymás javára kölcsönösen valamire szorító kapcsolatba jutnak és ebből – bizonyos vonatkozásban, nevezetesen a diszpozitív jogszabályokkal szemben – a törvényél is erősebb jogok, illetve*

²³⁰ PETRÉTEI *i.m.* 6-7.

²³¹ TRÓCSÁNYI *i.m.* 54-55.

²³² PESCHKA Vilmos, *Jogforrás és jogalkotás*, Akadémiai Kiadó, Budapest 1965, 52.

²³³ Lábady a jogügyletek jogforrási jellegével kapcsolatosan megjegyzi: *„Ha ugyanis a jogügylet jogforrás lenne, akkor az állami jogalkotás mellett a nem állami jogalkotást is el kellene ismernünk, vagy pedig az ügyleti felet állami szervnek kellene minősítenünk, ami contradictio in adjecto.”* LÁBADY Tamás: *A magyar magánjog általános tana*. Szent István-Társulat, Budapest, 2014. 138.

²³⁴ LÁBADY Tamás, *A magyar magánjog (polgári jog) általános része*, Dialóg Campus Kiadó, Budapest-Pécs, 1998. 174-176. o.

*kötelezettségek születnek. Ezt a jelenséget nevezzük kötelemfakadásnak, amelynek a szerződés a leggazdagabban buzgó forrása.*²³⁵ A munkaviszonyban a kollektív szerződés és a munkaszerződés „kontraktuális” jogforrási jellegét Kiss György is kiemeli. Álláspontja szerint a munkajogban a jogforrások megítélése az egyes jogforrási elemek egymástól jól elkülöníthető jogi természeté miatt karakterisztikusan különbözik az egyéb jogágakétól. A munkajogi jogforrási rendszer jellegzetes vonása a források kettőssége. Megkülönböztet legiszlatorius és kontraktuális jogforrásokat (kollektív megállapodások: kollektív szerződés és üzemi megállapodás és a munkaszerződés).²³⁶

Anélkül, hogy a jogügyletek jogforrási megítélésének alkotmányjogi vitájába részletekbe menően belebocsátkoznánk, ki kell emelnem, hogy az alkotmányjog a jogügyletek jogforrási jellegét nem ismeri el, sőt ez a megközelítés a magánjogban sem magától értetődő, továbbá a munkajogban sem tekinthető általánosan elfogadottnak.²³⁷ Megítélésem szerint a munkajogban a kollektív szerződésben és a munkaszerződésben adott felhatalmazás más magánjogi jogügyletekhez képest szélesebb felhatalmazást ad normajellegű szabályok alkotására. A munkaszerződés által létesített jogviszonyban ugyanis a jogforrások és „kvázi” jogforrások kettős jellege érvényesül, az alkotmányjogi értelemben vett jogforrások, jogszabályi rendelkezések a szerződéses rendelkezések által nem szabályozott területeket tartalommal töltik ki. A munkajogviszony tényleges tartalmát azonban a jogszabályi és a szerződéses rendelkezések mellett, azok elvi felhatalmazása alapján a különböző jognyilatkozatok és egyéb nyilatkozatok töltik ki, amelyeknek normatív jelentősége van. A munkajogviszony létesítése, a munkaszerződés megkötése – az átalakító erő és a kiterjesztő hatály révén – egyúttal egy sajátos felhatalmazás a kollektív szerződések érvényesülésére is.

²³⁵ KELEMEN László: *A szerződésen alapuló kötelelem*. Actio Universitatis Szegediensis. Sectio Iuridico-Politica Curant S. Ereky et E., Polner, A M. Kir. Ferenc József-Tudományegyetem Barátainak Egyesülete, 1941. 7-8.

²³⁶ Kiss [2017] i.m. 267.

²³⁷ Egyes szerzők álláspontja szerint a munkaszerződés nem minősül jogforrásnak, elsődlegesen azért, mert nem mindenkire, csupán a szerződő felekre nézve kötelező. HALMOS Szilvia – PETROVICS Zoltán, *Munkajog*. Nemzeti Közzolgálati és Tankönyv Kiadó. Budapest. 2014. 25-31.

3. A munkajog „jogforrási” rendszere

Fentebb már utaltam rá, hogy Kiss György szerint a munkajogban gyakorlatilag két „jogforrási” rendszer érvényesül: a legiszlatorius alapozású és kontraktuális alapozású.²³⁸ A legiszlatorius, alkotmányjogi értelemben is jogforrásnak tekinthető forrásokat értelemszerűen a jogszabályokat jelentik, az Alaptörvényből végig vezethető hierarchikus rendszerben, felhatalmazásokon alapuló jogforrási lépcsőnek megfelelően. Ezzel párhuzamosan a munkajog kontraktuális forrásainak körébe a kollektív megállapodásokat és a munkaszerződést soroljuk. A munkaviszony tartalmát alapvetően e két jogforrási struktúra egymáshoz való viszonya fogja meghatározni.

A munkajog forrásainak csúcsa a munkaszerződés, ami azon túlmenően, hogy a munkajogviszony elsődleges és egyedüli jogalapja, a munkajogviszony tartalmának is meghatározó alakítója.²³⁹ Ha a felek a munkaviszonyt létesítő munkaszerződés kötelező, másképpen fogalmazva szükséges tartalmi elemeiben megállapodnak, a munkaviszony érvényesen létrejön.²⁴⁰ Abban az esetben, ha a felek az általános, tipikus ismérvektől a munkaszerződésben nem térnek el, a törvényben már rögzített szabályokban nem kell külön megállapodniuk, ezek a munkaviszony teljesítésének természetes velejárói. A jogszabályok közül a munka törvénykönyve egy mögöttes, keretjellelű szabályozásként van jelen a munkaviszonyban. Az Mt. szerinti kötelező tartalmi elemeken túli további munkaszerződéses rendelkezést csak abban az esetben kell a feleknek kikötni, ha a törvényben meghatározott általános szabályoktól való eltérés áll szándékukban.²⁴¹ A munkaszerződés eltérési lehetősége egyébként nem korlátlan. Egyrésztől ugyanis a jogszabály kógens, eltérést nem engedő rendelkezéseket is tartalmaz. Másrésztől a munkaszerződés általánosságban is csak az Mt. munkaviszonyra vonatkozó Második Részétől, és csakis a munkavállaló javára térhet el. Harmadrészt, a munkaviszonyra vonatkozó szabályoktól is csak egyirányú eltérés biztosított, azaz elvileg a

²³⁸ Kiss György a kontraktuális alapozású jogforrások közé sorolja a kollektív megállapodások mellett a munkaszerződést is. Lásd: KISS György, *A munkajog szabályozásának dilemmái*, Miskolci Jogi Szemle, 2017/2, 267.

²³⁹ JAKAB Nóra, *Európai és magyar munkajogi szabályozás a változó gazdasági viszonyok között, különös tekintettel a magyar munkajogi kodifikációra*. Bíbor Kiadó, Miskolc, 2018. 94. KISS 2017. i.m. 268. KISS 2005., i.m. 44. oldal.

²⁴⁰ A munkaszerződés tartalmi elemeit az irodalomban három részre szokás osztani. E felosztás szerint megkülönböztethetjük a munkaszerződés szükséges, kötelező és eshetőleges (lehetséges) tartalmi elemeit. A munkaszerződés kötelező, másképpen fogalmazva szükséges tartalmi elemei azok, amelyekben a feleknek feltétlenül meg kell állapodniuk, ha munkajogviszonyt kívánnak létesíteni. Lásd bővebben: NÁDAS – PRUGBERGER [2014] *i. m.* 151-153.

²⁴¹ BANKÓ–BERKE–KAJTÁR – KISS – KOVÁCS [2012] *i. m.* 171-179.

munkaszerződés nem tartalmazhat más jogszabálytól, kollektív szerződéstől kedvezőtlenebb rendelkezést a munkavállaló számára.²⁴² Ez azonban nem azt jelenti, hogy a munkaszerződésnek csak a munkavállalóra kedvezőbb rendelkezései lesznek érvényesek, hanem az ún. kiválasztó elv (*Sachgruppenvergleich*) szerint az eltérést az egymással összefüggő rendelkezések összehasonlításával kell elbírálni.²⁴³ Negyedrészt, a munkajogot is meghatározó szerződési elvből következően a munkaszerződés tartalmát elviekben a munkaszerződést megkötő felek akarata határozza meg, de a létesített munkaviszony tartalma gyakorlatilag dinamikus. A jogviszony dinamikáját az adja, hogy a jogviszony tényleges tartalmát a munkáltató egyoldalú teljesítés-meghatározási jogából fakadó jogosítványok alakítják, másrészt a kollektív szerződések alakító erejük révén beépülnek a munkaviszony tartalmába, még ha azokat a munkaszerződés megkötését követően módosítják is.

A hierarchia következő lépcsőfokát képezi a felek egyedi megállapodása. Az Mt. az új Ptk. hatályba lépését (2014. március 15.) megelőzően hatályos szövegében ellentmondás volt fellelhető a munkaszerződés, valamint a munkaszerződés részét nem képező egyedi megállapodások között. A törvény ugyanis kifejezetten csak a munkaszerződés számára tette lehetővé, hogy az Mt. munkaviszonyra vonatkozó Második Részétől és a munkaviszonyra vonatkozó szabályoktól (ami a jogszabály, a kollektív szerződés és az üzemi megállapodás, valamint az egyeztető bizottságnak az Mt. 293. §-ában foglaltak szerint kötelező határozata) eltérjen. A felek megállapodása számára külön nem biztosított ilyen eltérési lehetőséget a törvény, ezért olyan értelmezés is levezethető volt, hogy a felek megállapodása egyáltalán nem lehet ellentétes munkaviszonyra vonatkozó szabállyal, még ha az a munkavállaló javára történik is.²⁴⁴ 2014. március 15-től azonban az Mt. 43. § (3)-(4) bekezdései egyértelművé tették, hogy a felek munkaviszonyból származó jogaival és kötelezettségeivel kapcsolatos megállapodására a munkaszerződésre vonatkozó szabályokat kell alkalmazni, azzal az eltéréssel, hogy ezt a megállapodást munkaviszonyra vonatkozó szabály kifejezett rendelkezése esetén kell írásba foglalni. E rendelkezésekből az is következik, hogy a kontraktuális források csúcsán a munkajogviszonyban a munkaszerződés és a felek megállapodása áll.²⁴⁵

²⁴² Mt. 43. § (1) – (2) bekezdés.

²⁴³ KISS [2017] *i.m.* 268.

²⁴⁴ Lásd erről bővebben: GYULAVÁRI – KUN *i. m.* 8.

²⁴⁵ LŐRINCZ *i.m.* 6. KISS [2017] *i.m.* 265-268.

A munkaszerződéssel párhuzamosan jelenik meg kontraktuális jogforrásként a kollektív szerződés és annak egy speciális, szubszidiárius formája, a normatív üzemi megállapodás.²⁴⁶ A kollektív szerződések normatív vonásokkal rendelkeznek, ugyanis hatályuk a munkáltatónál munkaviszonyban álló munkavállalókra is kiterjed, konkrétan, normatív tartalmú rendelkezéseik munkaviszonyból származó vagy az ezzel kapcsolatos jogot vagy kötelezettséget szabályozhatnak. A kollektív szerződés egyedülálló jogintézményét képviseli a munkajognak, nemcsak a tekintetben például, hogy speciális szerződéskötési folyamatok eredményeként, kétoldalú kollektív párbeszéd és alkufolyamat keretében jön létre, hanem abban a tekintetben is, hogy abban a normatív és a kötelmi jellegek kettőssége együttesen van jelen. A kollektív szerződés tekintetében egyaránt érvényesülnek egyrészt az Mt. közjogias jellegű, részben kógens szabályai, másrészt viszont szerződést kötő munkáltató és a szakszervezet konszenzusán nyugvó szerződés, amelynek rendelkezései nemcsak a szerződést megkötő feleket köti, hanem azokat a munkavállalókat is, akiket a szerződést kötő munkáltató alkalmaz.²⁴⁷ A normatív hatályú rendelkezések a kollektív szerződés hatálya alatt álló munkavállalók tekintetében munkaviszonyra vonatkozó szabályként, közvetlen akaratuktól függetlenül érvényesülnek, a szerződéskötési folyamatokban tulajdonképp csak a szakszervezet által, koalíciós jogok gyakorlása útján vehetnek esetlegesen részt.²⁴⁸

Az üzemi megállapodást az üzemi tanács köti a munkáltatóval, amelyben a felek általában egymás viszonyait, a participációs jogok gyakorlását, az együttműködés formáját és kereteit konkretizálják, külön közvetlen normatív tartalommal a munkavállalók viszonylatában nem bír. A 2012-es Mt. azonban bevezette a normatív hatályú üzemi megállapodásokat, és kollektív szerződéskötési képességgel nem rendelkező szakszervezet hiányában lehetővé teszi azt, hogy a munkáltató és az üzemi tanács üzemi megállapodással a munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket is szabályozhassa, holott ez hagyományosan a kollektív szerződés, azon belül annak

²⁴⁶ Üzemi megállapodást hagyományosan az üzemi tanács köt a munkáltatóval, amelyben a felek általában csak az egymás közötti viszonyait, különösen a részvételi jogok gyakorlásának alapvető szabályait, az együttműködésük formáját és kereteit konkretizálják, de normatív erővel nem rendelkeznek. Kollektív szerződéskötési képességgel nem rendelkező szakszervezet hiányában azonban a törvény lehetővé teszi, hogy a munkáltató és az üzemi tanács üzemi megállapodással munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket is szabályozhasson, a kollektív szerződés normatív rendelkezéseire hasonlóan. KUN Attila, *Átrendezés a kollektív munkajogban – szakszervezetek kontra üzemi tanácsok az új Munka Törvénykönyve tükrében. Hagyomány és érték. Állam- és jogtudományi tanulmányok a Károli Gáspár Református Egyetem fennállásának 20. évfordulójára* In: ANTALÓCZY Péter (szerk.), KRE ÁJK, Budapest, 2013. 304-315.

²⁴⁷ KISS [2005] *i.m.* 399.

²⁴⁸ SZABÓ [2015] *i.m.* 1–2.

normatív hatályú rendelkezéseinek a rendeltetése. A normatív üzemi megállapodás hatását tekintve kollektív szerződés, így mint szerződéses jogforrás érvényesül a munkaviszonyban.²⁴⁹ A jogintézmény a kollektív autonómiával, a felhatalmazás kereteivel, valamint az üzemi tanács rendeltetésével kapcsolatosan részletesebb elemzést érdemlő kérdéseket vet fel, ezért a tárgyalására önálló fejezetben kerül sor.

A munkaviszonyban a munkáltató teljesítés-meghatározási joga – így utasítási joga – és a klasszikus magánjogi alakító jogok között minőségi eltérés van. A klasszikus alakító jogok lehetnek tartalmuk szerint jogalapító, módosító, illetve megszüntető jellegűek. A munkáltató konkretizálási joga nem keletkezteti, nem módosítja és nem szünteti meg a jogviszonyt. Sajátossága abban áll, hogy a munkajogviszony teljesítését egyoldalúan és széles körben alakíthatja, anélkül, hogy a kötelmet fakasztó munkaszerződés tartalmát érintené. Evidens, hogy a gyakorlati szempontokat, valamint a munkaviszony tartósságát, a munkáltatói utasítási és irányítási jog terjedelmét is figyelembe véve, a normatív, egyoldalú jognyilatkozatok és a munkaviszonyt alakító megállapodások szabályozó funkciója kiemelkedő jelentőségű a munkajogban. Hozzá kell tenni azonban, hogy az egyoldalú jognyilatkozatokhoz képest a kollektív szerződés és a normatív üzemi megállapodás munkaviszonyra vonatkozó szabálynak (is) minősül, ami gyakorlatilag jogszabályokkal megegyező (jog)forrási szintre emeli e jogintézményeket, de ezek egyúttal – a jogszabályok mellett érvényesülő jelentőségüket kifejezendően – a munkajogra jellemző kontraktuális (jog)források.²⁵⁰

4. A kollektív szerződés tartalma

A kollektív szerződés kettős jellegű jogintézmény, amely egyrészt a szerződést kötő munkáltató és a szakszervezet konszenzusán nyugvó szerződés, amelynek rendelkezései

²⁴⁹ A szakirodalom szerint kifejezetten kollektív szerződést helyettesítő funkciója van, és mint ilyen, szubszidiárius megállapodás. A szubszidiárius jelleg biztosítja a kollektív szerződés primátusát. PRUGBERGER Tamás, *Az üzemi tanács kollektív szerződést pótló megállapodáskötési jogosultságának kérdéséhez*. Munkaügyi Szemle, 1999/10, 11.; GYULAVÁRI [2014], *i.m.* 459.; KÁRTYÁS Gábor, *Kollektív szerződés az üzemi tanáccsal, avagy a csizma az asztalon*. <http://www.hrblog.hu/azujmt/2011/12/22/kollektiv-szerzodes-az-uzemi-tanaccsal-avagy-csizma-az-asztalon/> (2021. április 21-i letöltés). KUN [2013] *i.m.* 48-49. BAGDI Katalin, A participációs jogok szerepe a munkaviszonyban, PhD értekezés, PhD értekezés, Debreceni Egyetem Marton Géza Állam-és Jogtudományi Doktori Iskola, Debrecen, 2020,

²⁵⁰ GYULAVÁRI Tamás – KUN Attila, *A munkáltatói szabályzat az új Munka Törvénykönyvében*, Magyar Jog, 2013/9. 557-558. http://real.mtak.hu/81492/1/A20munkC3A1ltatC3B3i20szabC3A1lyzat_u.pdf, (2021.04.26-i letöltés).

a szerződést megkötő feleket kötik, másrésztől viszont normatív erővel bír, jogokat és kötelezettségeket határoz meg azon munkavállalók számára is, akiket a szerződést kötő munkáltató alkalmaz, de közvetlenül nem vesznek részt a szerződés megkötéséhez vezető konszenzus kialakításában.²⁵¹ Jogforrási jellegét tekintve a kollektív szerződés, egyrésztől az Mt. munkaviszonyra vonatkozó szabály, ezzel a jogalkotó jogszabályi rendelkezések szintjére emeli érvényesülését, és a magyar jogirodalom is ún. *quasi jogszabályként* kezeli.²⁵² Másrésztől azonban a kollektív szerződés jognyilatkozat is, ezáltal a munkajog kontraktuális jogforrása, ennek hozadékaként egyaránt alkalmazandók rá egyes munkajogi és polgári jogi rendelkezések, értelmezését, érvényességét illetően több nyitott kérdés speciális tartalommal kerül felszínre a kollektív szerződésekkel foglalkozó jogirodalomban és a joggyakorlatban egyaránt.²⁵³ Az Mt. követi a jogirodalomban kialakult kettős felosztást, egyúttal kifejezetten úgy rendelkezik, hogy kollektív szerződésnek a kötelmi, felek kapcsolatát szabályozó rendelkezéseinek hatálya a kollektív szerződést kötő felekre terjed ki, míg a normatív, munkaviszonyra vonatkozó rendelkezésének hatálya a munkáltatóval munkaviszonyban álló valamennyi munkavállalóra.²⁵⁴ Ezt a felosztást fogom követni én is a továbbiakban a tartalom bemutatása során.

3.1. A kollektív szerződés kötelmi része

Az Mt. 277. § (1) bekezdésének b) pontja szerint a kollektív szerződés kötelmi része szabályozza a feleknek a kollektív szerződés megkötésével, teljesítésével, megszüntetésével, jogaik gyakorlásával, kötelezettségeik teljesítésével kapcsolatos magatartását. Ezt meghaladóan a törvény csak arról rendelkezik, hogy a kollektív szerződés kötelmi részének hatálya a szerződést kötő felekre terjed ki,²⁵⁵ így a munkavállalókat közvetlenül nem jogosítja, illetőleg kötelezi.²⁵⁶ A kötelmi rész

²⁵¹ GYULAVÁRI [2014] *i.m.* 486.

²⁵² NÁDAS – PRUGBERGER [2014] *i.m.* 562.

²⁵³ Ilyen kérdés például, hogy általános szerződési feltételnek minősülhet-e a kollektív szerződés. Erről lásd bővebben: LÓRINCZ [2014] *i.m.* 3-8. BALOGH Áron Péter, *A kollektív szerződések nem létezése és érvénytelensége a Kúria döntéseinek fényében*, Miskolci Jogi Szemle, 2017/2., 150-163., továbbá: BALOGH Áron Péter, *A munkáltatói normatív nyilatkozatok vizsgálata a szerződéses konszenzus fényében*, Munkajog, 2018/4., 17-23.

²⁵⁴ Mt. 279. § (2) – (3) bekezdések.

²⁵⁵ Mt. 277. § (1)-(2) bek.

²⁵⁶ Kiss megjegyzi, hogy „Ebből a szempontból kivétel a német jog megoldása, ugyanis a kollektív szerződés normatív része is csak a szerződést megkötő felekre, illetve azokra a munkavállalókra terjed ki,

legtöbbször három lényeges kötelezettséget – a felek egymással szemben vállalt kötelezettségeit, az úgynevezett békekötelezettséget, a befolyásolási kötelezettséget – és egyéb, a megállapodás teljesítésével összefüggő kötelezettségeket foglal magába.²⁵⁷ A kötelmi részben a felek általánosságban kötelezettséget vállalnak egyrészt szervezetek, intézmények felállítására és fenntartására, másrészt az úgynevezett békekötelelem (a kollektív szerződés időtartama alatt mindkét fél köteles tartózkodni a munkaharctól), illetve a végrehajtási és befolyásolási kötelezettség megtartására, amely szerint a szerződést kötő szervezetek kötelesek a szerződés rendelkezéseit tagjaikkal betartatni.²⁵⁸

A békekötelezettség abszolút formájának lényege, hogy a felek a kollektív szerződés hatálya alatt egyáltalán nem élhetnek a munkaharc eszközeivel (pl. sztrájk), míg relatív formája szerint csak a kollektív szerződésben nem szabályozott kérdésben kezdeményezhetnek munkaharcot.²⁵⁹ A magyar sztrájk törvény alapján egyenesen jogellenesnek minősül a kollektív szerződésben rögzített megállapodás megváltoztatása érdekében, a kollektív szerződés hatályának ideje alatt kezdeményezett sztrájk, azaz a relatív békekötelezettség már a felek rendelkezése nélkül is érvényesül.²⁶⁰ A békekötelmi kötelezettség emellett magában foglalja azt is, hogy a felek fenntartják a munkabékét, és tartózkodnak valamennyi olyan cselekménytől, amely ezt az állapotot aláásná, illetve veszélyeztetné (például a szakszervezet a munkaharctól, sztrájktól). Ezzel összefüggésben a Kúria EBH 2000/259. számú döntésében elvi élel mondta ki, hogy a sztrájk jog nem korlátlan, hanem az a törvény rendelkezéséhez igazodik. Ehhez képest jogellenes a sztrájk a kollektív szerződésben foglalt megállapodás megváltoztatása érdekében a kollektív szerződés hatályának ideje alatt. A sztrájk jogellenességéhez a békekötelmi rendelkezés alapján két konjunktív feltétel fennállta szükséges: a sztrájk időpontjában legyen hatályban kollektív szerződés, és az elérni kívánt követelés tekintetében e kollektív szerződés tartalmazzon megállapodást. A békekötelelem azonban korántsem automatikus minden ország jogrendszerében. A német jogrend a *pacta sunt servanda* elvéből vezeti le a békekötelmet (BGB 242. §). Az Egyesült Államokban az

akik tagjai annak a munkavállalói érdek-képviselői szervezetnek, amely a kollektív szerződést megkötötte”. KISS [2005] i. m. 203.

²⁵⁷ BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – SZABÓ Imre Szilárd, *Prevenció. A tanácsadás lehetősége a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat Keretében – A kollektív megállapodások*. ÁFEOSZ-COOP, 2017 https://www.jogpontok.hu/download/AV1_Prevencio_alap.pdf (2021. április 29-i letöltés)

²⁵⁸ SZABÓ [2015] i. m. 15. SZABÓ Imre Szilárd, *Sztrájkjogi problémák*. Magyar Munkajog E-folyóirat 2016/1. 61.

²⁵⁹ BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – DUDÁS Katalin – KAJTÁR Edit – KISS György – KOVÁCS Erika, *Magyarázat a magyar és az európai munkajogi szabályozásról*, Wolters Kulwer, <http://uj.jogtar.hu/#doc/db/198/id/A12M0001.WMM/ts/20150101/> (2016. június 20-i letöltés)

²⁶⁰ A sztrájkokról szóló 1989. évi VII. törvény, 3. § (1) bekezdés d) pont.

NLRB és a Legfelsőbb Bíróság külön kikötés esetén érvényesnek tekinti a békekötelmi megállapodásokat,²⁶¹ de – Nagy-Britannia jogához hasonlóan – a békekötelmi kötelezettség nem vezethető le közvetlenül a szerződés rendeltetéséből.

A kollektív szerződés kötelmi részének másik említett eleme a befolyásolási, illetőleg végrehajtási kötelesség. Ennek értelmében a kollektív megállapodást megkötő felek kötelesek gondoskodni arról, hogy tagjaik a kollektív szerződést betartsák. A befolyásolási kötelezettség kifejezetten nem jelenik meg sem az Mt. sem a Sztrájk tv. rendelkezéseiben, így legfeljebb az alapelvekből (együttműködési, tájékoztatási kötelezettség), illetőleg a törvény egyéb rendelkezéseinek kontextuális értelmezéséből vezethető le a magyar jogban.²⁶² A befolyásolási kötelezettség arra irányul, hogy a kollektív szerződést kötő érdekképviselők kötelesek gondoskodni arról, hogy tagjaik a kollektív szerződést betartsák, illetve a kollektív szerződésnek megfelelően kössenek munkaszerződést. E kötelezettséget az Mt. részben már eleve rendezi a felek helyett, hiszen a kollektív szerződés hatálya a törvény alapján kiterjed kollektív szerződést kötő munkáltató munkavállalóira, másrészt a kollektív szerződést ún. munkaviszonyra vonatkozó szabályként definiálja, amelytől a munkaszerződés – jogszabály eltérő rendelkezése hiányában – csak a munkavállaló javára térhet el.²⁶³

A kollektív szerződés kötelmi része a békekötlem és a befolyásolási kötelesség mellett egyéb olyan kétoldalú kötelezettségeket tartalmazhat, amelyek a kollektív megállapodást megkötő felek kapcsolataira vonatkoznak. A teljesség igénye nélkül az egyéb kötelezettségek között említhető meg a szakszervezet helyiséghasználathoz való jogának kereteivel,²⁶⁴ a tisztségviselőket megillető munkajogi védelem gyakorlásának kereteivel, a szakszervezeti képviselőknek biztosított munkaidő-kedvezmény gyakorlásának feltételeivel²⁶⁵ kapcsolatos kötelezettségek, a szerződésből eredő jogviták rendezésével kapcsolatos kikötések, a kollektív munkaügyi viták feloldása érdekében egyeztetőbizottság felállításáról szóló rendelkezés,²⁶⁶ a költségekről, a kollektív szerződés hatályáról, hatályba lépéséről, esetleges utóhatályról, illetőleg annak kizárásáról stb. A kollektív szerződés kötelmi részéhez köthetőek az *union security agreement* jellegű megállapodások (*closed shop, agency shop, fair share fee,*

²⁶¹ Shirley-Herman Co. v. International Hod Carriers, Building & Common Laborers Union No. 210, 182 F.2d 806 (2d Cir. 1950)

²⁶² KAJTÁR *i.m.* 167-170. KISS [2005] *i.m.* 395.

²⁶³ Mt. 13. § illetve 27. § (1) bekezdés

²⁶⁴ Mt. 272. § (8) bek.

²⁶⁵ Mt. 274. §

²⁶⁶ Mt. 291. § (1) bekezdés.

maintenance of membership) amelyeket a kollektív autonómia tárgyalása során már részletesebben ismertettem.

Összességében elmondható, hogy a kötelmi rész rendeltetése a normatív rész érvényesülésének a biztosítása. Lényege abban áll, hogy a felek tegyenek meg mindent annak érvényesülése érdekében, és tartózkodjanak minden olyan magatartástól, amely a megállapodás realizálódását megnehezíti, vagy éppen meggátolja.²⁶⁷

3.2. A normatív rész

3.2.1. A kedvezőbb eltérés elve (Günstigkeitsprinzip) általánosságban

A magyar és nemzetközi munkajogban nem ismeretlen a kedvezőbb szabály/eltérés elve, amelynek rendszerszintű áttekintése segíthet megérteni a normatív kollektív szerződéses rendelkezések tartalmát.²⁶⁹ A kedvezőbb szabály célja, hogy a szerződési autonómia eszközével megakadályozza, hogy a pozíciójából adódóan erősebb munkáltató egyoldalúan meghatározza az alkalmazandó jogot, illetőleg alakítsa a jogviszony tartalmát, és ezzel aránytalanul hátrányos helyzetbe hozza a munkavállalót.²⁷⁰ A német jogrendben a kollektív szerződésekről szóló törvény (*Tarifvertragsgesetz* - TVG) a kedvező eltérés elvét, azaz a *Günstigkeitsprinzip* követelményét általános érvényű jogelvként rögzíti. A TVG 4. § (3) bekezdése értelmében a felek megállapodása eltérhet a kollektív szerződés rendelkezéseitől, ha azt a kollektív szerződés lehetővé teszi, vagy ha a megállapodás a munkavállalóra kedvezőbb szabályokat állapít meg.²⁷¹ Egyrésről a jogszabályi rendelkezésből egyértelmű következtetésként vonható le, hogy a kedvezőbb eltérés elve csak a kollektív szerződés és munkaszerződés viszonylatában érvényesül általános szabályként. Másrésről fontos kiemelni, hogy a német jogrendben a jogforrások hierarchiában a jogszabály – főszabály szerint – minimálstandardokat határoz meg, a munkajogban tipikusan egyoldalú kógenciával, ennél fogva csak egy irányba – a

²⁶⁷ KISS [2005] *i.m.* 217.

²⁶⁸ Mt. 277. § (1) bekezdés b) pont.

²⁶⁹ A tanulmány kereteit meghaladja, hogy részletesebben elemezzem több európai országnak a témával összefüggő szabályozását. Berke Gyula egyenesen úgy fogalmaz: „A munkavállalóra kedvezőbb eltérés lehetősége (jogelve) szinte valamennyi modern munkajog egyik rendszertani alapproblémája”. BERKE [2019] *i.m.* 126. Kiss György szerint: „...,[A]z európai munkajogi kultúrában általánosan elismert a munkavállalóra kedvezőbb szabály alkalmazásának elve.”. KISS [2017] *i.m.* 268.

²⁷⁰ KOVÁCS ERIKA [2011a] *i.m.* 118.

²⁷¹ TVG 4. § (3), KISS [2005] *i.m.* 398-401, továbbá 222-225.

munkáltató irányába – lehetővé téve az eltérést. A *Günstigkeitsprinzip* ezt a jogforrási hierarchiát „*ättöri*”, ugyanis alacsonyabb szintű norma előzi meg a magasabb szintűt, és a jogszabálytól való eltérés kollektív szerződéses felhatalmazással lehetséges, de még felhatalmazás hiányában is megengedett, ha az alacsonyabb norma a munkavállalóra kedvezőbb szabályt állapít meg.²⁷² Hozzá kell tenni, hogy a német jogban nincs a magyarhoz hasonló munkajogi kódex, a munkaszerződés is a BGB egyik szerződéstípusaként jelenik meg, és a munkaviszonyok alapvető védelmi szintjét gyakorlatilag a kollektív szerződések kedvezőbb szabályai adják.²⁷³

Bár a német TVG kifejezetten nem rendelkezik róla, mára már következetes a német bíróságok gyakorlata a tekintetben, hogy a kedvezőbb rendelkezés megítélése során az egymással összefüggő rendelkezések egybevetése szükséges, és az eltérést összességében kell megítélni (*Sachgruppentheorie / Sachgruppenvergleich*).²⁷⁴ A BAG 2015. évi döntésében kifejtette, hogy a munkaszerződés és a teljes kollektív szerződés minden egyes rendelkezésének összehasonlítása nyilvánvalóan nem lehet opció, hiszen az egyes rendelkezések szelektív összehasonlításához vezetne, amely nem egyeztethető össze az egyéni szerződési autonómiával, az általános összehasonlítás pedig aligha lenne kivitelezhető az egységes összehasonlítási szempontok hiánya miatt.²⁷⁵ Világos egyúttal, hogy az úgynevezett „*mazsola elv*” (*Rosinentheorie*) nem alkalmazható, azaz a szabályozás nem ad lehetőséget a munkavállalóra legkedvezőbb szabályok korlátozás nélküli összeválogatására.²⁷⁶

²⁷² BERKE [2019] i. m. 126.

²⁷³ Kiss György az 1992-es Mt. kedvezőbb eltérést elvi szinten meghatározó 13. §-ával összefüggésben megjegyzi: „A már említetteknek megfelelően a munkavállalóra kedvezőbb szabály alkalmazásának elve alapvetően a kollektív szerződés és a munkaszerződés viszonylatában érvényesül. Az Mt. 13. §-ának vizsgált szabályai arra az eredeti jogalkotói elképzelésre épültek, hogy a jogszabály csak minimálstandardot határoz meg, és a munkavállalóra nézve kedvezőbb feltételeket a felek elsősorban kollektív szerződésben rendezik. Ez a feltételezés kudarcot vallott. Kijelenthető, hogy a legutóbbi európai munkajogi fejlődés abba az irányba mutat, hogy a jogszabályok általában már nem a minimális feltételeket, hanem a szükséges feltételeket rögzítik.” KISS [2005] i. m. 225.

²⁷⁴ BAG, 04.07.2001 – 2 AZR 469/00, továbbá BONIN, Birger – DÄUBLER, Wolfgang – DEINERT, Olaf (szerk.): *AGB-Kontrolle im Arbeitsrecht: AGB im Arbeitsrecht - Kommentar zu den §§ 305 bis 310 BGB*, Vahlen, München, 2014, 142.

²⁷⁵ BAG, 15.04.2015 – 4 AZR 587/13. A konkrét esetben a BAG kimondta, hogy a munkaidő és a munkabér (időbér) egységes tárgycsoportot alkotnak az előnyök összehasonlításakor, mivel szorosan kapcsolódnak egymáshoz pl. a teljesítmény tekintetében. Ha a szabályok összehasonlítása alapján nem lehet egyértelműen megállapítani, hogy a munkaszerződés kedvezőbb-e a munkavállaló javára, a kollektív szerződés kötelező rendelkezéseit akkor is alkalmazni kell.

²⁷⁶ A német szakirodalomban különböző elméleteket dolgoztak ki a kedvező irányú eltérés megítélésére. Az egyik elmélet szerint minden egyes szabályt önállóan kell értékelni, és csak a munkavállaló részére ténylegesen kedvezőbbeket kell alkalmazni (*Einzelvergleich* vagy *Rosinentheorie*, *mazsola elv*). Egy másik elmélet szerint a munkaszerződés egészének a jogszabállyal vagy kollektív szerződéssel történő összevetése révén kell eldönteni, hogy összességében melyik jogforrás szolgálja jobban a munkavállaló érdekeit (*Gesamtvergleich*). Megfogalmazásra került az egymással összefüggő rendelkezések

Az uniós kollíziós nemzetközi magánmunkajogban ugyancsak megjelennek a kedvezőbb szabály elvének megítélésével kapcsolatos dilemmák. A szerződéses kötelezettségekre alkalmazandó jogról szóló, Római Egyezmény 6. cikke,²⁷⁷ valamint az 593/2008/EK rendelet (Róma I.) tartalmilag hasonló 8. cikke egyaránt előírja, hogy a jogválasztás nem eredményezheti azt, hogy a munkavállalót megfosztják a jogválasztás hiányában alkalmazandó jog kógens (imperatív) rendelkezései által biztosított védelemtől.²⁷⁸ Végső soron, a jogválasztás ellenére is alkalmazni kell a munkavállalóra kedvezőbb kógens (imperatív) rendelkezéseket.²⁷⁹ Bár a nemzetközi és az uniós munkajognak nincs a német munkajoghoz hasonló elvi és gyakorlati alapokon kimunkált és egységes állásponton elhelyezkedő jogirodalma, elfogadottnak mondható az az álláspont, hogy a nemzetközi gyakorlat a jogválasztás korlátjait megszorítóan értelmezi, és a kedvezőbb szabály alkalmazása semmiképpen sem vezethet oda, hogy a munkavállaló különböző jogrendszerekből kiszedegeti a számára előnyösebb rendelkezéseket, azaz a mazsola elv nem elfogadott.²⁸⁰

3.2.2. A munkaviszonyt szabályozó törvényi rendelkezésektől való eltérés lehetősége a kollektív szerződés normatív részében

A magyar munkajogban mondhatni több évtizedes hagyománya van a kedvezőbb eltérés elvének. Az 1992-es Mt. szerint a kollektív szerződés a munkaviszonyra

összehasonlításának (*Sachgruppenvergleich*) elmélete is, amely szerint a munkaszerződés rendelkezéseit a jogszabálynak, kollektív szerződésnek vagy üzemi megállapodásnak azon szabályaival kell összehasonlítani, amelyekkel tárgyakat tekintve összefüggnek. BERKE [2019] *i.m.* 129-130., illetve BONIN – DÄUBLER – DEINERT *i. m.* 143.

²⁷⁷ Magyarországon a 2006. évi XXVIII. törvény hirdette ki.

²⁷⁸ KOVÁCS Erika: *Az európai munkajogi kollíziós szabályok elemzése, különös tekintettel a Róma I. rendeletre*, Miskolci Jogi Szemle, 2011/2., (KOVÁCS Erika [2011b]) 110-132. KÁRTYÁS Gábor, *A munkajog mint versenytényező – az alkalmazandó munkajog meghatározása nemzetközi tényállásoknál, különös tekintettel a kiküldetésekre*, Munkajog, 2019/1., 1-10. BERKE Gyula: *A nemzetközi (kollíziós) munkajog*. In: BERKE Gyula – GYULAVÁRI Tamás – KISS György, *Külföldiek foglalkoztatása Magyarországon*, KJK Kerszöv, Budapest, 2002. 103-113. JUNKER, Abbo, *Das Internationale Arbeitsrecht im Spiegel der Rechtsprechung*, In: OETKER, Hartmut – PREIS, Ulrich – RIEBLE, Volker (szerk.): *50 Jahre Bundesarbeitsgericht*, 2004. 1197-1200.

²⁷⁹ „Hiába választja tehát egy az Egyesült Államokban székhellyel rendelkező vállalat magyarországi munkavállalójának munkajogviszonyára valamelyik szövetségi államának jogát, ilyenkor is alkalmazandók a magyar munkajognak azok a rendelkezései, amelyektől megállapodás útján nem lehet eltérni, valamint a közösségi jognak a magyar jogba átültetett rendelkezései. Ezek összevetéséből azonban a gyakorlatban igen nehezen lesz megállapítható, hogy ténylegesen milyen jogszabályok alkalmazandók a konkrét munkajogviszonyra”. KOVÁCS Erika [2011b] *i. m.* 118.

²⁸⁰ KOVÁCS Erika [2011b] *i. m.* 119. RIESENHUBER, Karl, *European Employment Law: A Systematic Exposition*, Cambridge 2012, 169, 181-182. CZERWIŃSKI, Marcin, *The law applicable to employment contracts under the Rome I-Regulation*, Adam Mickiewicz University Law Review (Przełąd Prawniczy Uniwersytetu im Adama Mickiewicza), 2015/5. 147. oldal

vonatkozó bármelyik kérdésről rendelkezhetett, ha az nem volt ellentétes a jogszabállyal, vagy ha az a munkavállalóra kedvezőbb feltételt állapított meg.²⁸¹ A magyar szabályozás a német TVG-hez hasonlóan nem rendelkezett arról, hogy a kedvezőbb eltérést milyen szempontok mentén kell megítélni. E körben különös jelentőséggel bír a Legfelsőbb Bíróság (jelenleg Kúria) Munkaügyi Kollégiumának 147. számú állásfoglalása, amelyben a végkielégítéssel kapcsolatosan elvi szinten rögzítésre került, hogy a kollektív szerződéses szabályozás érvényes, ha a törvényben előírt szabályoknál a munkavállalóra nézve kedvezőbb.²⁸² A téma szempontjából külön is kiemelés érdemel, hogy az MK 147. szerint az eltérést a jogszabály-értelmezés általános szabályainak megfelelően nem egyes részletszabályok, hanem a végkielégítésre vonatkozó rendelkezések egybevetésével kell elbírálni. Következtetésképp, a bíróság elvi szinten rögzítette, hogy kifejezett rendelkezés hiányában is levezethető a magyar jogszabály-értelmezés általános szabályaiból, hogy nem egyes részletszabályok, hanem a végkielégítésre vonatkozó szabályozások egybevetésével kell elbírálni a kedvező eltérést.²⁸³

A 2012-es Mt. az általánosságban érvényesülő kedvezőbb eltérés elve helyett bevezette az általános diszpozitivitást, amely alapján a kollektív szerződés az Mt. szabályaitól, azaz a Második és a Harmadik Részben foglaltaktól – ezt tiltó rendelkezés hiányában – eltérhet, akár a munkavállaló hátrányára is.²⁸⁴ A megoldás háttérében az a jogalkotói feltevés húzódott meg, hogy a kollektív szerződést kötő felek – elvi egyensúlyi pozíciójukból adódóan – készek és képesek a munkafeltételek méltányos és a mindenkori munkaerő-piaci viszonyoknak megfelelő kialakítására.²⁸⁵ Meg kell jegyezni, hogy az Mt. számos helyen alkalmaz kivételt az általános szabály alól, azaz egyes szabályok esetén a törvény egyértelműen meghatározza, hogy milyen mértékű eltérés megengedett (pl. próbaidő, felmondási idő, rendkívüli munka maximális mértéke stb.), más rendelkezések esetén pedig azt, hogy csak a munkavállaló javára lehet eltérni (azaz egyoldalú kógencia,

²⁸¹ A korábban hatályos Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 13. § (2) bekezdése szerint kollektív szerződés a munkaviszonyra vonatkozó bármelyik kérdésről rendelkezhet, de – a (3) bekezdésben foglalt kivétellel – jogszabállyal ellentétes nem lehet. A (3) bekezdés szerint a kollektív szerződés, illetve a felek megállapodása e törvény harmadik részében meghatározott szabályoktól – ha e törvény vagy a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló törvény másképp nem rendelkezik – eltérhet. Ennek feltétele, hogy a munkavállalóra kedvezőbb feltételt állapítson meg.

²⁸² MK. 147. szám.

²⁸³ Az MK 147. alapjául szolgáló jogeset érintette a 1967. évi Mt.-t, amelynek 8. § (2) bekezdése szerint a kollektív szerződés a jogszabálytól csak annyiban térhetett el, amennyiben azt a jogszabály megengedte, és a végkielégítéssel összefüggésben a törvény nem biztosított eltérési lehetőséget. És bár a tilalomba ütköző rendelkezés érvénytelen volt, a bíróság gyakorlatilag *contra legem* teret engedett a felek kollektív szerződéses megállapodásának. BERKE [2019] *i.m.* 112-113.

²⁸⁴ Mt. 277. § (2) bekezdés.

²⁸⁵ BERKE [2014a] *i.m.* 140-144.

ún. tarifadiszpozitivitás érvényesül), továbbá azt, hogy az eltérés egyáltalán nem megengedett (tiszta kógencia).²⁸⁶ Végző soron a kollektív szerződés és az Mt. viszonylatában a kedvezőbb eltérés elvével együtt a mazsola elv és a Sachgruppenvergleich is „kiiktatásra került”, hiszen a kollektív szerződéses eltérések esetére az összefüggő rendelkezések egybevetését nem írja elő a törvény.

A munkaszerződések és a kollektív szerződés, valamint a munkaszerződés és más, munkaviszonyra vonatkozó szabály viszonylatában továbbra is általánosan érvényesül a kedvezőbb eltérés elve. Az Mt. 43. § (1) bekezdése lehetővé teszi a munkaszerződések számára, hogy az Mt. munkaviszonyra vonatkozó II. fejezetétől, valamint a munkaviszonyra vonatkozó szabályoktól – így a kollektív szerződéstől is – a munkavállaló javára eltérhessen.²⁸⁷ E tekintetben a munkaszerződés a kollektív szerződés átalakító erejét áttöri, hiszen a kedvezőbb munkaszerződéses rendelkezések még a kollektív szerződéssel szemben is alkalmazandók. Fontos megjegyezni, hogy a jogalkotó egy bekezdéssel később kifejezésre juttatja, hogy az eltérést az egymással összefüggő rendelkezések összehasonlításával kell elbírálni. Az Mt. indoklásában *explicite* is megjelenik, hogy a 43. § (2) bekezdésével – a bírói gyakorlatra is támaszkodva – egyértelműen a mazsola elv alkalmazásának a kiküszöbölése volt a cél, azonban a munkavállaló érdekében arra sem ad lehetőséget a jogszabály, hogy az eltérés kedvező volta a munkaszerződés összességében legyen megállapítható a munkavállaló javára. Az „egymással összefüggő rendelkezések” kifejezés értelmében az azonos rendeltetésű szabályokat, illetve megállapodás-elemeket kell összehasonlítani. Így például, ha az vitatott, hogy a törvényes, illetve a munkaszerződés szerinti végkielégítés az irányadó az adott esetben, ezt nem önmagában, hanem például a felmondási időre vonatkozó rendelkezés, illetve megállapodás együttes összevetésével lehet megállapítani.²⁸⁸ Következtetésképp, a német megoldáshoz hasonlóan a magyar Mt.-be is a *Sachgruppenvergleich* került beépítésre, méghozzá a munkaszerződések és a kollektív szerződés (illetőleg más munkaviszonyra vonatkozó szabály) viszonyában – csakúgy, mint a TVG esetében.

A kollektív szerződések egymáshoz való viszonya is jogalkalmazási kérdéseket vet fel. A magyar jogrendszer az egy kollektív szerződés elvét vallja, azaz a munkáltatónál

²⁸⁶ BERKE [2019] *i. m.* 122.

²⁸⁷ Az Mt. 13. § alapján munkaviszonyra vonatkozó szabály a jogszabály, a kollektív szerződés és az üzemi megállapodás, valamint az egyeztető bizottság Mt. 293. § szerinti kötelező határozata.

²⁸⁸ Munka Törvénykönyvéről szóló T/4786. törvényjavaslat, 43. §-hoz fűzött indoklás.

egy kollektív szerződés köthető. Ha a kollektív szerződést több munkáltató köti, akkor – az általános hatályú, magasabb szintű kollektív szerződés felhatalmazása alapján – a munkáltató köthet rá kiterjedő, ún. szűkebb hatályú kollektív szerződést.²⁸⁹ Ilyen több szintű kollektív szerződéses szabályozás esetén ugyancsak alkalmazandó a kedvezőbb eltérés elve, ugyanis a szűkebb hatályú kollektív szerződés az általánostól – ennek eltérő rendelkezése hiányában – csak a munkavállaló javára térhet el. Következtetésképp, főszabályként a kedvezőbb eltérés elve érvényesül, azonban a tágabb hatályú, pl. az ágazatra vagy alágazatra kiterjedő kollektív szerződés az Mt. rendelkezéseinek keretei között előírhatja, hogy az alacsonyabb szintű kollektív szerződésben – általában vagy bizonyos jogintézmények tekintetében – a munkavállaló hátrányára is el lehessen térni a magasabb szintű kollektív szerződéstől. A munkavállaló javára történő eltérést ugyancsak az egymással összefüggő tárgyú rendelkezések összehasonlításával kell elbírálni.²⁹⁰

A fenti rendelkezésekből világosan következik, hogy nemcsak a nemzetközi jogrendszerek hagyományaiban, hanem a magyar jogalkotásban is egyértelműen nemkívánatos a mazsola elv, legyen szó kollektív szerződés - kollektív szerződés, vagy akár kollektív szerződés-munkaszerződés viszonylatában. Ami a kedvezőség megítélését illeti, amennyiben a kollektív szerződés csak egy vagy néhány, jól meghatározott pontban tér el az Mt.-től vagy a jogszabálytól, akkor viszonylag egyszerű meghatározni azt, hogy az eltérés a munkavállaló előnyére vagy hátrányára történt, így a jogalkalmazás magától értetődő, és a rendelkezések egybevetése sem szükséges.²⁹¹

Előfordulhat, hogy a foglalkoztatást érintő kötelezően alkalmazandó jogszabály mellett több szintű – pl. ágazati – kollektív szerződések is érvényesülnek, és így a jogviszony szabályanyagát meglehetősen komplex rendszer alkotja. Adott esetben a kedvezőbb eltérés elve alapján nemcsak a jogszabályokat, hanem a többszintű kollektív szerződéseket is kell vizsgálni a tekintetben, hogy mely szabály a „legkedvezőbb” a munkavállalóra. E körben jogalkalmazási kérdés lehet, hogy a hátrányosabb eltérést egyébként esetlegesen az Mt. 277. § (4) bekezdése alapján lehetővé tevő ágazati kollektív szerződés és az alacsonyabb szintű, egyes rendelkezések esetében esetlegesen hátrányosabb, de összességében előnyösebb kollektív szerződések mely rendelkezéseit kell alkalmazni.

²⁸⁹ Mt. 276. § (5) bekezdés.

²⁹⁰ Mt. 277. § (4) – (5) bekezdések.

²⁹¹ KOVÁCS ERIKA [2011b] 111. BANKÓ – BERKE– DUDÁS – KAJTÁR– KISS – KOVÁCS: *i.m.* (digitális kiadás).

A mazsola elv alkalmazásával kapcsolatos másik főbb probléma, hogy a rendelkezések egyenkénti vizsgálatával a jogalkalmazás még inkább ellehetetlenülne a tekintetben, hogy mely szabály szolgálja a munkavállaló érdekét, és mely rendelkezés hátrányos, illetőleg semleges. Annak megítélésekor ugyanis, hogy melyik szabályozás előnyösebb a munkavállaló számára, mindenképpen objektív kritériumokat kell figyelembe venni, és nem lehet a munkavállaló szubjektív megítélésére támaszkodni – ezt követeli meg ugyanis a jogbiztonság és az előreláthatóság elve.²⁹² Egyes rendelkezések esetében azonban nem lehet objektíve megállapítani, hogy előnyös vagy inkább hátrányos a munkavállalóra, és ennek a konfliktusnak a feloldására szolgál a *Sachsgruppenvergleich*. Választ kell ugyanis találni arra a kérdésre, hogy hogyan kell megítélni azt a munkaszerződéses rendelkezést, amely összességében nem előnyösebb a jogszabályi, kollektív szerződéses vagy üzemi megállapodásban foglalt szabálynál, de nem is hátrányosabb a munkavállalóra nézve. Ennek kiküszöbölésére másként nincs lehetőség, mint az összefüggő rendelkezések összevetésével. Példának okáért, az azonnali hatályú felmondás előterjesztésére biztosított hosszabb határidő szolgálhatja a munkavállaló érdekét is, a hosszabb próbaidő pedig a munkavállaló részére is nyitva hagyja a könnyebb jogviszony-megszüntetés lehetőségét.²⁹³ Szubjektíve akár a hosszabb rendkívüli munkaidő is előnyösnek tűnhet a munkavállaló javára,²⁹⁴ sőt, a gyakorlatban széles körben elterjedt egyenlőtlen munkaidőbeosztás (amelyre csak munkaidőkeret vagy elszámolási időszak elrendelésével van lehetőség) is lehet kedvező. A szubjektív szempontok értékelésére azonban nincs mód. Ha semlegesnek tekinthető eltérésről van szó, az a szűkebb értelmezés alapján nem megengedett, amennyiben az Mt. csak a munkavállaló javára történő eltérést teszi lehetővé. Hasonló következtetésre kell jutnunk

²⁹² BANKÓ – BERKE – KAJTÁR – KISS – KOVÁCS [2012] *i. m.* 169-171.

²⁹³ Az Mt. 85. §-a csak a munkavállaló javára engedi az eltérést az azonnali hatályú felmondás határidejére vonatkozó Mt. 78. § (2) bekezdésétől. A rendelkezést a Kúria a gyakorlatban is vizsgálta (EBH2017. M.18.).

²⁹⁴ Az Mt. 2019. január 1-től hatályos, „rabszolgatörvény”-ként elhíresült, nagy felháborodást kiváltó módosítása óta lehetővé teszi, hogy a munkáltató és a munkavállaló évi legfeljebb 400 órára emeljék megállapodásukkal az elrendelhető rendkívüli munkavégzés tartamát. Triviálisnak tűnik, hogy a több rendkívüli munka a munkáltató számára hátrányos, holott így adott esetben lényegesen magasabb bevételt tud a munkavállaló realizálni, mintha a teljesített rendkívüli munkaidőt egy, a főállásával azonosan vagy alacsonyabban bérezett munkaviszonyban teljesítené, rendes munkaidőben. Másfelől, a rendszeresen visszatérően alkalmazott rendkívüli munka a munkáltató számára nem gazdaságos, ugyanis az alaphéren kívül pótlékot is kénytelen fizetni, és a túlórák formájában tartósan jelentkező munkaerőhiányt létszám bővítéssel olcsóbban és hatékonyabban oldaná meg. A gyakorlatban – saját ügyvédi munkatapasztalatom alapján – inkább azt érzem problémának, hogy a munkáltatók munkaidő-nyilvántartása nem egyezik a valósággal, és az elvégzett rendkívüli munka nemhogy nem lépi túl az évi törvényes mértéket, hanem inkább még ki sem fizetik, illetőleg nyilván sem tartják a ténylegesen teljesített munkaidőt.

abban az esetben is, amennyiben az eltérő rendelkezés lehetséges jogkövetkezményei és hatásai a konkrét rendelkezésből előre nem láthatóak. Ilyenkor sem beszélhetünk a munkavállaló számára kedvezőbb irányú eltérésről.²⁹⁵

5. A munkajogi nyilatkozatok, a jognyilatkozatok és a kollektív szerződések viszonya

A nemzetközi és a magyar munkajogi jogirodalomban rendre előkerülő téma a munkaviszony jogforrási „hierarchiája”. Egyes szerzők úgy foglalnak állást, hogy a munkajog jogforrási rendszere meghaladta azt a modellt, amelyben a munkaszerződés volt a foglalkoztatás feltételeit rögzítő alapidokumentum, és amely struktúrában a kollektív szerződés mint a munkaszerződést kiegészítő jogforrás, konkretizálta a lokális, munkahelyi szintű feltételeket.²⁹⁶ Úgy vélik, mára a munkahelyi szintű szabályozás súlypontja áthelyeződött a különféle helyi, munkáltatói szintű szabályzatok, személyzeti politikák irányába, magával hozva az önszabályozás és a *soft law* szerepének felértékelődését, sőt, az egyéni és a kollektív egyeztetések is rendre e szabályzatok megtárgyalását is magukban foglalják.²⁹⁷

A normatív jognyilatkozatok vizsgálatához elsősorban definiálnunk kell, mit is értünk nyilatkozat, jognyilatkozat és normatív jognyilatkozat alatt. A jognyilatkozat joghatás kiváltására irányuló akaratnyilatkozat,²⁹⁸ ami abban különbözik a jognyilatkozatnak nem minősülő nyilatkozattól, hogy kifejezetten joghatás kiváltását célozza, azaz a jogviszony tekintetében jogosultságot vagy kötelezettséget keletkeztet, annak tartalmát módosítja,

²⁹⁵ BANKÓ–BERKE – DUDÁS – KAJTÁR–KISS – KOVÁCS, *i. m.* (digitális kiadás).

²⁹⁶ Jari Murto finn jogtudós, *Ryhmänormit yrityksessä – tutkimus työntekijäryhmiä koskevien normien asemasta - „Group Norms at the Company Level in Labour Law”* című doktori disszertációjában, az abban összegzett kutatómunkája során részletesen foglalkozik a munkahelyi szinten érvényesülő normákkal. MURTO, Jari: *Ryhmänormit yrityksessä – tutkimus työntekijäryhmiä koskevien normien asemasta - „Group Norms at the Company Level in Labour Law*. PhD értekezés, University of Helsinki, 2015.

²⁹⁷ Nem ritka, hogy egy állásinterjú a munkáltatónál a munkaszerződésen felül biztosított juttatások (pl. cafetéria, költségterítések, munkáltató által nyújtott támogatások, munkaidővel kapcsolatos belső szabályok, bónusz, prémium, jutalom, egyéb ösztönzők stb.) mint „juttatási csomag” befolyásoló tényezők egy megállapodás megkötésénél, holott ezeket nem a munkaszerződésben, hanem egy belső szabályzat alapján biztosítja a munkáltató. Hasonló tartalmú, juttatási csomaggal kapcsolatos szabályzatok gyakran mellékletét képezhetik egy kollektív szerződésnek is, ezért arra a kollektív bértárgyalások és az alkufolyamatok is kiterjednek. A szabályzatok kollektív relevanciáját érzékelteti, hogy az Mt. 264. § (1) bekezdése alapján a munkáltató köteles kikérni az üzemi tanács véleményét a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések és szabályzatok tervezetéről, bár ennek elmaradása nem eredményez érvénytelenséget.

²⁹⁸ A jognyilatkozat fogalmát az Mt. külön nem határozza meg, azonban az Mt. 31. §-a alkalmazni rendeli a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (Ptk.) 6:4. §-ában meghatározottakat, amely szerint jognyilatkozat joghatás kiváltására irányuló akaratnyilatkozat.

vagy éppen megszünteti azt. A nyilatkozat egyrészről akkor normatív, ha címzettje és érvényesülési köre valamennyi, a munkáltatónál foglalkoztatott²⁹⁹ személy vagy azok egy csoportja, és általánosságban, nem pedig individuálisan érvényesül ebben a körben.³⁰⁰ Másrészről, a normativitás az adott szabály kötelező erejét és kikényszeríthetőségét fejezi ki.³⁰¹ Kiemelendő azonban, hogy a munkajogban érvényesülő nyilatkozat normativitását nem feltétlenül a jognyilatkozati minősége adja, adott esetben a nyilatkozatok is bírhatnak közvetett módon kötelemfakasztó erővel.^{302 303}

A munkajogi jogfejlődés tendenciáit követve a 2012. évi Mt. elődjével³⁰⁴ ellentétben igyekezett egyfajta keretet adni a munkajogviszonyban érvényesülő nyilatkozatoknak, ezért külön cím alatt szabályozza az egyoldalú jognyilatkozatokat, az (egyoldalú) kötelezettségvállalást és a munkáltatói szabályzatot is, mint speciális nyilatkozatokat, elismerve ezáltal növekvő jelentőségüket a munkajog sajátos jogforrási hierarchiájában.³⁰⁵

²⁹⁹ Itt szándékosan nem csak a munkaviszonyt értem foglalkoztatás alatt. Magától értetődő, hogy egy szervezeti és működési szabályzat, számviteli, leltározási, munkavédelmi, tűzvédelmi és egyéb belső szabályzatok, normatív utasítások, közlemények minden foglalkoztatásra irányuló jogviszony tekintetében is irányadóak a munkahelyen, sőt, bizonyos rendelkezései adott esetben a kiszervezett tevékenységet ellátó könyvelő, ügyvéd tekintetében is.

³⁰⁰ Kiss György úgy fogalmaz: „A munkáltató egyoldalú jogi aktusait is két csoportba sorolhatjuk, úgymint a szabályzat jellegű, formájában is normatív, és az ad hoc, esetenként vagy egyedi tényállásokra kibocsátott részben normatív, részben individuális jognyilatkozatokra. A normatív jognyilatkozatok általában a szervezet működésére vonatkoznak, és számos esetben tartalmaznak gyakorlati magatartási szabályt. Ezek a belső rendelkezések ugyanolyan hatást gyakorolnak az egyéni munkaszerződésre, mint a kollektív megállapodások, azzal a megszorítással, hogy a jogforrások hierarchiájában a kollektív szerződés alatt helyezkednek el, egyszerűen azért, mert egyoldalú jognyilatkozatnak minősülnek” KISS [2017] i.m. 269.

³⁰¹ A tanulmánynak nem célja bővebben elmerülni a normativitás fogalmában, ami a jogfilozófia egyik kardinális kérdése. Annyit azonban Szilágyi Péter nyomán meg kívánok jegyezni, hogy a normativitás jellemzője egyrészről az érvényesség, azaz hogy az előírás meghatározott körben kötelező, azt be kell tartani; másrészről az általánosság, vagyis a társadalom tagjainak meghatározott körére vonatkozó általános érvényesség, továbbá a szankció, vagyis a normasértés esetére kilátásba helyezett, a normasértő személy számára hátrányos következmény előírása, és az annak érvényesülését biztosító kényszer. Lásd: SZILÁGYI Péter, *Jogi Alaptan*, ELTE Eötvös Kiadó, 2014. 144. o.

³⁰² Kun Attila szerint a puha jogi normák sok esetben közvetett, kvázi jogi relevanciával bírnak, és bár „gyengébb” a normativitási szintjük a hagyományos jogi szabályozókhöz viszonyítva, bizonyos fokú regulációs potenciállal rendelkeznek a gyakorlat számára. KUN Attila, *A puha jog (soft law) szerepe és hatékonysága a munkajogban – Az új Munka Törvénykönyve apropóján*. In: KATONA Klára – SZALAI Ákos (szerk.), *Hatékony-e a magyar jog?* Pázmány Press, Budapest, 2013. 83–115.

³⁰³ Lőrincz György szerint a közvetetten kötelemfakasztó hatású nyilatkozat általában akkor valósul meg, ha a munkaviszonyra vonatkozó szabály által kötelezően előírt nyilatkozat megtétele elmarad. In: LŐRINCZ i.m. 4.

³⁰⁴ A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvényben nem szerepelt külön, értelmező jellegű rendelkezés az egyoldalú jognyilatkozatokra vonatkozóan.

³⁰⁵ Megjegyzendő, hogy a jogalkotó elsődlegesen a felek megállapodásának és a kollektív megállapodásnak szánt jogviszonyt általánosságban alakító normatív szerepet. A törvény indoklása azt a kívánalmat fogalmazta meg, hogy a felek megállapodásának és a kollektív szerződések szerepének erősítésével biztosítson rugalmasabb és szélesebb körű autonómiát a munkaerőpiac szereplőinek, és elsődlegesen a kollektív szerződés és a felek megállapodása útján igazíthassák a felek a foglalkoztatás feltételeit gazdasági, szociális és egyéb szükségleteikhez. „A Javaslat a munkaviszonyra vonatkozó szabályok rendszerében alapvetően új jogpolitikai célkitűzést követ. Ez akként foglalható össze, hogy – a hatályos Mt. megoldásához

Az Mt. jelenleg hatályos szövegéből levezethetően a magyar munkajobban megkülönböztethetünk tartalmuk alapján egyoldalú jognyilatkozatot, egyoldalú kötelezettségvállalást és egyéb nyilatkozatokat is, továbbá a törvény említi a szabályzatot és a gyakorlatot, mint a nyilatkozat speciális formáit. A törvény megfogalmazása alapján a munkáltató egyoldalú jognyilatkozatait és kötelezettségvállalásait általa egyoldalúan megállapított és a helyben szokásos módon közzétett szabályzatban is megteheti, valamint egyoldalúan kialakított gyakorlat útján is érvényesítheti.³⁰⁶ A szabályzat tehát gyakorlatilag a munkáltató által egyoldalúan megállapított nyilatkozatok és jognyilatkozatok összessége lesz, egyetlen közzétett dokumentumban. A szabályzat tartalmát képező nyilatkozat és a jognyilatkozat közötti elhatárolást illetően már az Mt. indoklása is kifejti, hogy amennyiben a munkáltató jognyilatkozatát nem egyes munkavállalóknak címzetten teszi meg, hanem olyan szabályzatot alkot, amely a munkáltató valamennyi munkavállalójára vagy azok meghatározott csoportjára irányadó, a szabályzat tartalma egyoldalú jognyilatkozatnak, illetve kötelezettségvállalásnak minősül. Ha viszont a szabályzat a munka irányításával kapcsolatos nyilatkozat, illetve egyéb nyilatkozat, nem kell rá alkalmazni az egyoldalú jognyilatkozatra vonatkozó szabályokat.³⁰⁷

A munkáltatói jogkör gyakorlása manapság alapvetően a munkáltató különféle egyoldalú nyilatkozatait és jognyilatkozatait révén valósul meg. Ezek lehetnek normatívak és nem normatívak, kollektív és egyedi, címzett nyilatkozatok. Ami a normatív jellegű jognyilatkozatokat illeti, a munkáltatónak széles körben van lehetősége normatív jognyilatkozatot elfogadni, sőt, ezek a piaccgazdaság körülményei között a foglalkoztatás természetes velejárói.³⁰⁸ Az egyedi utasításaiban a munkáltató a magánjog általános elvei szerint, és a munkaszerződésből eredeztethető jogalappal követeli a teljesítést, azonban a teljesítés folyamatában nem követel, hanem elrendel valamit, az ennek megfelelő jognyilatkozatával.³⁰⁹ Ez az esetek többségében egyedi utasítás, illetve normatív utasítás (szabályzat). Az utasítások egyrésztől a szerződésből fakadó teljesítést konkretizálják, e tekintetben jognyilatkozatnak nem minősülő nyilatkozatok, másrésztől azonban

képest – jelentősen bővíteni kívánja az ún. kontraktuális alapú szabályozás szerepét, az individuális és a kollektív autonómia lehetőségeit, azaz a munkaviszonyban álló felek és a kollektív munkajogi jogalanyok megállapodásainak szabályozó szerepét.” T/4786. számú javaslat a Munka Törvénykönyvéről, Általános Indoklás 10. pont

³⁰⁶ Mt. 17. §. (1) bekezdés.

³⁰⁷ T/4786. számú javaslat a Munka Törvénykönyvéről, 15. §-hoz fűzött indoklás.

³⁰⁸ KISS [2005] *i.m.* 91.

³⁰⁹ KISS [2014] *i.m.* 43..

valamennyi munkavállaló tekintetében normatív tartalommal bír, a munkaviszony tartalmát is érdemben befolyásoló (pl. szabályzatban közölt vagy kihirdetett) egyoldalú jognyilatkozatok is lehetnek.³¹⁰

Az ILO 2016 szeptemberében tizenkét ország munkaügyi bíráinak részvételével konferenciát rendezett, ahol központi téma volt a foglalkoztatási feltételek munkahelyi szintű szabályozásának kérdése.³¹¹ A konferenciát megelőzően minden állam kérdőívet kapott, hogy prezentálhassa a saját hazai szabályozását. A kérdőív összefoglaló néven „*group norms*”-nak nevezte azokat a szabályokat, amelyek munkahelyi szinten érvényesülnek. A magyar álláspont szerint az alábbi, munkahelyi szintű egyoldalú nyilatkozatok és jognyilatkozatok fordulnak elő leggyakrabban a munkahelyeken, a teljesség igénye nélkül: munkaidőkeretre, munkaidő beosztásra vonatkozó szabályok; a teljesítményalapú bérezéssel kapcsolatos teljesítmény-követelményekre vonatkozó szabályok; szervezeti és működési szabályok; általános magatartási követelmények, etikai kódex; költségtérítési és juttatási szabályzatok (bónusz, béren kívüli juttatások); szabadságolási terv; leltározási szabályzat; etikai kódex; titoktartási, adatvédelmi szabályzat; munkaeszközök használatára vonatkozó szabályok; esélyegyenlőségi terv; munkaegészségügyi és munkavédelmi szabályzat. E nem kimerítő jellegű felsorolás egyébként jól illusztrálja, hogy gyakorlatilag evidencia szinten milyen szabályzatok alakítják a munkaviszony tartalmát.

A munkáltatót az Mt. kifejezetten nem kötelezi szabályzatalkotásra, de más jogszabályban már kötelező jelleggel jelenik meg e kötelezettség, és ilyen kötelezettséget a kollektív szerződés is előírhat. Arról nem is beszélve, hogy a más jogszabályok kötelező rendelkezése miatt megalkotott szabályzat gyakran komoly munkajogi relevanciával is rendelkezik.³¹² A munkáltató szabályzatba foglalt normatív egyoldalú

³¹⁰ NÁDAS György: *A munkáltatói utasítás – jog vagy kötelesség?* In: PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): *Visegrád 16.0 - A XV. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*, Wolters Kluwer, Budapest, 2019. 23-36. oldal.

³¹¹ XXIVth Meeting of European Labour Court Judges (Oslo, Norway), https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/governance/labour-law/judges/WCMS_541922/lang-en/index.htm. A magyar álláspontot egyébként dr. Csorba Anna, dr. Németh Zoltán, dr. Rózsavölgyi Bálint, dr. Lele Zsófia, dr. Halmos Szilvia, dr. Bagjos Csaba és dr. Szabó László bírák képviselték.

³¹² A számvitelről szóló 2000. évi C. törvény 16. § (5) bekezdése szerint a számviteli politika keretében el kell készíteni az eszközök és a források leltárkészítési és leltározási szabályzatát, az eszközök és a források értékelési szabályzatát, az önköltségszámítás rendjére vonatkozó belső szabályzatot és a pénzkezelési szabályzatot. Az e kötelezettségnek való megfelelést szolgáló pénzkezelési szabályzat, továbbá a leltározási szabályzat kiemelt fontosságú lehet pl. a munkavállaló kártérítési felelősségének megállapításánál. A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény nem teszi kötelezővé munkavédelmi szabályzat elfogadását, és az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményei megvalósításának módját – a jogszabályok és a szabványok keretein belül – a munkáltató maga határozza meg, azonban munkáltató felelős azért, hogy minden munkavállaló az általa értett nyelven ismerhesse meg

jognyilatkozatainak jellemzője, hogy hatálya kiterjedhet valamennyi munkavállalóra, illetve a munkavállalók meghatározott formális vagy informális csoportjaira. Amennyiben az a munkafeltételekre vonatkozik, nem lehet ellentétes a munkajogviszonyra vonatkozó szabályokban megállapított minimális feltételekkel.

A munkáltatónak a munkaviszony rendeltetéséből fakadóan egyoldalú teljesítés-meghatározási joga van, amelyet utasítási jogként definiálunk. Ez az egyoldalú alakítási jog a munkaszerződésből fakad, és nem a magánjogi alakító jog intézményének alkalmazásával érvényesül, hanem a munkáltató irányítási, utasítási jogán keresztül.³¹³ Az utasítási jog jogalapjának megjelölése a dolgozat témáját tekintve is lényeges. A törvény úgy fogalmaz, hogy egyoldalú jognyilatkozatból csak a munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott esetben származhatnak jogok, illetve kötelezettségek, azoknak alá van vetve, azonban a törvényben egyoldalú jognyilatkozatra, szabályzatra vonatkozó konkrét felhatalmazással nem találkozunk. Ebből az is következik, hogy az egyoldalú nyilatkozatok tartalmát elviekben korlátozza a munkaszerződés, mint „alap” jogforrás és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok tartalma, és csak annyiban lehetnek normatív erejűek, amennyiben ez a sajátos felhatalmazás munkaviszonyra vonatkozó szabály előírására (jogszabály, kollektív szerződés, üzemi megállapodás) visszavezethető. Nem ritka, hogy egy kollektív szerződésben megállapított kötelezettség vagy jogosultság pontosított tartamát egy szabályzat rendezi, sőt az is tipikus, hogy egyes szabályzatok a kollektív szerződés mellékleteként kerülnek feltüntetésre. Ennek ellenére megállapítható, hogy az egyoldalú jognyilatkozatok munkaviszonyra vonatkozó szabályra visszavezethetősége nem problémamentes, a gyakorlatban, konkrét esetekben bizonytalan és nehezen értelmezhető, ugyanis a munkáltatói szabályzatok gyakran nehézkesen, közvetetten vezethetők vissza munkaviszonyra vonatkozó szabály felhatalmazó rendelkezéseire.³¹⁴

6. Következtetések

Álláspontom szerint a munkajog kógens, diszpozitív és relatív diszpozitív szabályainak rendszere, a jogforrások egymáshoz való viszonya a jelenlegi törvényben

az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés reá vonatkozó szabályait. Ha e kötelezettségnek szabályzati formában tesz eleget, a szabályzatot csak a munkavédelmi képviselő egyetértésével fogadhatja el (Mvt. 72. § (4) bekezdés).

³¹³ KISS [2014] *i.m.* 43.

³¹⁴ KUN – GYULAVÁRI *i.m.* 5.

nehezen átlátható, továbbá a szabályozás finoman szólva „tűri a dinamikát” a munkavállaló hátrányára. Ha a felek kollektív szerződéssel vagy megállapodással el kívánják 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 szabályok bonyolult rendszere megnehezíti a jogalkalmazást, különös tekintettel arra, hogy releváns bírói gyakorlat sem alakult ki az eltérési lehetőségeket illetően.

Az általam behatóbban vizsgált államok jogrendje olyan minimumszabályokat határoz meg, amelyekről a munkavállaló hátrányára eltérni nem lehetséges. A 2012. évi Mt. ehhez képest nem minimumszabályokat határoz meg, hanem rögzíti a munkaszerződés mellőzhetetlen, külön szerződéses rendelkezés hiányában is a szerződés tartalmát képező, illetőleg a munkaviszonyban alkalmazandó rendelkezéseket – hasonlóan ahhoz, ahogy a Ptk. rendelkezik a szerződéstípusokról, rögzítve ezáltal a diszpozitivitás kereteit és a szerződés (blanketta-szerű) feltételeit. Csakhogy nem szabad figyelmen kívül hagyni, hogy a polgári jogi jogviszonyokra nem jellemző az a protektív szabályozás, ami a munkajogban a munkaviszony eleve egyensúlyhiányos helyzetéből eredően érvényesül. A munkajog ugyanis csak egy viszonylagos, a kógens, munkavállalókat védő normák által szegélyezett diszpozitivitás mentén alkalmazható. A munkajogot – anélkül, hogy belemennék a relatív önállóság jogági kérdésébe –, vagy akár a munkát mint a szolgáltatás tárgyát, számos olyan alkotmányos garancia védi, ami egyrészt túlmutat a munkajogviszonyon, másrészt viszont olyan alapvető szabályok is alkotják, amelyeknek a tisztességes foglalkoztatás érdekében kógensen kell érvényesülnie. A 2012-es Mt. indoklásánál felmerült, hogy a korábbi, 1992. évi Mt.-nek csak a munkavállaló javára eltérést engedő szabályozási szemlélete a munkaerőpiac autonóm szabályozása ellen hatott, ezért a jelenlegi szabályozásban ebben változás történt. A szemléletváltással együtt járt, hogy csökkent a munkavállalók védelmi szintje, azonban a várt fejlődés nem következett be. Ahogy a dolgozatban már többször is kifejtettem, szubjektív álláspontom szerint a magyar munkajogi törvényben biztosított garanciák szintje az általam vizsgált országokhoz viszonyítva erősnek mondható³¹⁵ Ez nem azt jelenti, hogy a többi országhoz képest Magyarországon a legkedvezőbbek a

³¹⁵ Alapítom ezt az állítást például az Egyesült Államokban érvényesülő „*at will employment*”-re, amelynek értelmében bárkit indokolás és felmondási idő nélkül el lehet bocsátani, továbbá az osztrák munkajogra, ahol a *Gewerbeordnung* mindössze 14 napos felmondási időt tartalmaz, és a felmondást nem kell ellátni indoklással.

foglalkoztatás feltételei, hanem azt, hogy az állami beavatkozás intenzív, a munkaviszony tartalmába a jogalkotó így is erőteljesen belenyúl, így a kollektív szerződések, illetőleg az alku számára biztosított mozgástér kicsi. A kollektív szerződések érvényesüléséhez 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.³¹⁶ Ezáltal a szabályozás átláthatóbbá válik, a kollektív szerződések számára biztosított mozgástér is egyértelmű, és a jogszabályi generális minimum (Davidov megfogalmazásában: *nonwaivability*) is mindenki számára nyilvánvaló (ami akár utat nyithat az atipikus foglalkoztatási formák minimumszabályainak megállapítása felé is).³¹⁷

A munkavállalók hátrányára való eltérést lehetővé tevő szabályozással kapcsolatos logikai ellentmondás is tetten érhető. A munkavállalónak ugyanis nyilvánvalóan nem áll érdekében, hogy a munkaviszony tartalma az ő hátrányára módosuljon. Ha a munkáltatóknak azért éri meg kollektív szerződést kötni, mert a munkavállalók hátrányára is el lehet térni, akkor nem csoda, hogy a munkavállalóknak a szakszervezetekbe fektetett bizalma csökken, hisz a szakszervezetek így végső soron a kollektív szerződéskötéssel nem a munkavállalók, hanem a munkáltatók érdekeit szolgálják. Ezt az ellentmondást küszöbölné ki a *Sachgruppenvergleich* és a *Günstigkeitsprinzip*, amely bár lehetővé teszi a kedvezőtlen eltérést, de végső soron az egybefüggőnek tekinthető rendelkezések csak a munkavállalók érdekeit szolgálhatják.

Azt is meg kell említenem, kapcsolódva a kollektív szerződés jogi természetéről szóló fejezetben kifejtettekhez, hogy ellentmondásosnak tartom, hogy az Mt. nem tisztázza a

³¹⁶ A „*floor of rights*” gondolata nem újkeletű. DEAKIN, Simon, *The floor of rights in European labour law*. New Zealand Journal of Industrial Relations, 1990/15, 219-240.

³¹⁷ Ezzel gyakorlatilag Guy Davidov álláspontját osztom, aki kifejtette: „[...]the discussion of nonwaivability opens the door for various intermediate solutions, which can help to support the shift towards nuanced regulatory arrangements instead of traditional ‘all or nothing’, ‘one size fits all’ approaches. Supporters of labour law may find this dangerous, because it opens up opportunities for weakening such laws. I cannot deny this possibility. But it also opens up possibilities for strengthening labour laws, because tailored arrangements will minimize the number of cases in which workers are excluded from protection altogether.” [szerzői fordításban: „Az eltérést nem engedő rendelkezésekkel kapcsolatos vita megnyitja a kaput a különböző köztes megoldások előtt, amelyek segíthetik az egyediségre érzékeny szabályozási rendszerek felé történő elmozdulást a hagyományos „mindent vagy semmit” vagy az „egy méret jó lesz mindenkinek” megközelítés helyett. A munkajog támogatói ezt az elgondolást majd valószínűleg veszélyesnek találhatják, mert lehetőséget nyithat az eltérést nem engedő törvények gyengítésére. Ennek lehetősége tagadhatatlan. Azonban ez egyúttal lehetőséget nyithat a munkajogi szabályozás megerősítésére is, hiszen az egyediesített rendelkezések minimálisra csökkentik azon esetek számát, amikor a munkát végzők végső soron kívül rekednek a védelemből.” DAVIDOV, Guy: *Nonwaivability in Labour Law*. Oxford Journal of Legal Studies, Forthcoming, Hebrew University of Jerusalem Legal Research Paper 20-26, <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3559244> (Letöltés: 2021.02.28.)

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 azt maga az Mt. jelöli meg munkaviszonyra vonatkozó szabályként. Pusztán a „szerződés” megnevezésből a megállapodás „mellőzhetetlen” tartalma sem evidenciaszintű. Ez nemcsak a kollektív szerződések tartalmát befolyásolja jelentékenyen, hanem pl. az érvényességét is, amelyre a későbbiekben még visszatérek.

V. A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS JOGI TERMÉSZETE

1. Bevezető gondolatok

A kollektív szerződés jogi természetével összefüggő tudományos vita gyakorlatilag másfél évszázados múltra tekint vissza a magyar és a nemzetközi jogirodalomban egyaránt.³¹⁸ Korántsem mondható, hogy mára egységes álláspont alakult volna ki ebben a kérdésben. Az ellentétes vélemények legfőbb indoka, hogy a kollektív szerződés normatív rendelkezései az átalakító erő elismerése révén beépülnek a meglévő munkaviszonyokba, így azok tartalmát a munkavállalók kifejezett hozzájárulása nélkül módosítják, a kiterjesztő hatály révén pedig a normatív rendelkezések hatálya kiterjed valamennyi, a munkáltatónál munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállalóra, függetlenül a munkavállaló szakszervezeti tagságától. Ezáltal a kollektív szerződés, bár a nevében szerződés, érvényesülését tekintve a jogszabályok normatív rendelkezéseire hasonlítható. Ahogy erre már a korábbi fejezetben utaltam, a kettős jelleg kiküszöböléseként – német dogmatikai alapokon – a magyar munkajog-tudományban is elkülönítésre kerül a kollektív szerződés normatív (*normativer Teil*) és kötelmi (*obligatorischer Teil*) része.³¹⁹ A kötelmi rész rendelkezései a szerződést kötő felek, így a munkáltató és a szakszervezet egymás közötti viszonyát, a szerződés megkötésével, teljesítésével, megszüntetésével, valamint a szerződő felek jogainak gyakorlásával és kötelezettségeinek teljesítésével kapcsolatos magatartását szabályozzák.³²⁰ A kötelmi rendelkezések tekintetében nincs is vita, ugyanis szerződéses jellegükből fakadóan csak a felek részére határoznak meg jogokat és kötelezettségeket. A normatív rendelkezések azonban a kollektív szerződésben részes félként nem szereplő munkavállalók munkaviszonyának tartalmát befolyásolják, emiatt a magánjog rendszerében nehezen értelmezhetők.

A kollektív szerződés kettős természete révén a munkajogban érvényesülő jognyilatkozatokhoz képest is egyedi jelleggel bír, így nem értelmezhető automatikusan

³¹⁸ BERKE Gyula, *A kollektív szerződés a magyar magánjogi gondolkodásban*, Pécsi Munkajogi Közlemények, 2014, különszám, 58–59.

³¹⁹ A normatív és a kötelmi rész elkülönítése Kaskelhez köthető. KASKEL, Walter, *Arbeitsrecht*. Springer Verlag, Berlin. 1925. 19. PERNECZKY *i.m.* 127.

³²⁰ KOVÁCS Rita, *A kollektív szerződések szerepe a magyar munkajogban*. In: SZÉKELY Tünde (szerk.): *XII. RODOSZ Konferenciakötet*. Editura Marineasa, Kolozsvár, 2011, 21. KOVÁCS Rita, *A kollektív tárgyalás és kollektív szerződés jogi alapjai*, Acta Universitatis Szegediensis: forum: publicationes doctorandorum juridicorum, 2014. 47-71.

a munkajogi megállapodásokra vonatkozó keretek között sem. Nem ritka, hogy a kollektív szerződésekre vonatkozó szabályanyagot külön törvény szabályozza (pl. Németországban, Hollandiában), vagy a kollektív munkajog joganyaga a kodifikációt tekintve is elkülönül, nemcsak a magánjogtól, hanem az individuális munkajogtól is (pl. Egyesült Államok).³²¹ A munkaszerződés mint magánjogi szerződéstípus, egyes helyeken a polgári jogi kódexekben szerepel (pl. Németországban és Svájcban), míg másutt – Magyarországhoz hasonlóan – külön munkajogi tárgyú törvények szabályozzák, miközben a kollektív szerződés a magánjogi kódexben tipikusan nem jelenik meg.³²² Magyarországon a munkajog a magánjoghoz képest viszonylagosan önálló dogmatikai elvek mentén épül fel, a munkajogi joganyag egy egységes kódexben kodifikált, amelynek integráns része a kollektív szerződéses szabályozás is. A kollektív szerződés azonban a főként az individuális munkajogviszonyra fókuszáló elv- és szabályrendszer mentén felépülő munkajogba nehezen illeszthető be, a polgári kötelmi jog, illetőleg munkajogi jognyilatkozatokra vonatkozó szabályok alkalmazása e szerződések esetében nehézkes.

Általánosságban elmondható, hogy a nyugat-európai államok kodifikációs és bírói gyakorlatában, valamint jogelméletében egyaránt a polgári kötelmi jog részének tekintik az individuális munkajogot, így a munkaszerződés kötelmi szerződéses jellege nem vitatott. Azonban a kollektív szerződések helye korántsem ilyen egyértelmű, „idegentest-jellege” van a magánjogban. A magyar munkajogban a polgári jogi szerződéses joganyag egyes területei, így például a szerződés alanyai, létesítése, hatálya, érvényessége vagy érvénytelensége, a szerződés teljesítése vagy éppen a szerződésszegés már a munkaszerződések esetében is önálló értelemmel jelennek meg, és a polgári jogtól elkülönült, a szolgáltatás tárgyára koncentráló, speciális szabályozást igényelnek. E szabályok különösen nehézkesen értelmezhetők a kollektív szerződések esetében. A kollektív szerződés jogi természetét érintő kérdések a kollektív szerződés alanyaival – például a szerződési képességgel kapcsolatos anomáliákkal –, valamint a kollektív szerződés érvényességével, érvénytelenségével kapcsolatos vizsgálódások is, amelyeknek a dolgozat külön fejezetet szentel. A következőkben a dolgozat általánosságban a kollektív szerződés jogi természetének, különösen annak normatív

³²¹ Németországban a TvG, Hollandiában a CAO (Wet van 24 december 1927, houdende nadere regeling van de Collectieve Arbeidsovereenkoms) kifejezetten a kollektív szerződésekről szól. Az NLRA az Egyesült Államokban a munkaügyi kapcsolatokat szövetségi szinten szabályozó jogszabály.

³²² Az Obligationenrecht (1911) a kollektív szerződésekről Gesamtarbeitsvertrag néven rendelkezik.. OR 356-358.§

rendelkezéseinek magánjogi megítélésére koncentrálnak, mégpedig a szerződési szabadság oldaláról, továbbá a kollektív szerződés más magánjogi jogviszonyokkal történő összehasonlítása révén, különös tekintettel az átalakító erő és a kiterjesztő hatály jogintézményére.

2. A szerződési szabadság és a kollektív szerződés tartalmának kapcsolata

A kötelmi jog nemzetközileg elismert alapvető követelménye a szerződési szabadság, amely alapján a felek akarata (autonómiája) nincs megkötve. Nem alapjog, de több alapjog érvényesülését is közvetve biztosítja. Egyrészt a vállalkozás szabadságát, amely a kollektív szerződések esetében a munkáltató oldalán jelenik meg, másrészt az önrendelkezés érvényesülését, ami az emberi méltóságból következően a munkavállaló(k) oldalán jelentkezik egyéni és kollektív formában is. A magánjogban a szerződési szabadság elvének négy irányát különböztethetjük meg.³²³ A szerződéskötési szabadság alapján a felek szabadon köthetnek szerződést, szabadon választhatják meg a másik szerződő felet (partnerválasztás szabadsága), szabadon állapíthatják meg a szerződés tartalmát (tartalomszabadság), valamint a felek jogaira és kötelezettségeire vonatkozó szabályaitól egyező akarattal eltérhetnek, ha a törvény az eltérést nem tiltja (diszpozitivitás).³²⁴ A szerződési szabadság része a típuszabadság is, amelynek egyik oldala, hogy a polgári jogi kódexekben szerepeltetett szerződéstípusok csak minták a jogkereső közönség számára, valamint a valamennyi szerződésre közösen alkalmazandó szabályok jelentős része is csupán kiegészítő, hégzagpótló jelleggel van jelen a törvénykönyvekben. A felek egyező akarattal felülírhatják, kizárhatják ezen rendelkezéseket, azoknak konkrét jogviszonyukban történő alkalmazhatóságát.³²⁵ A szerződési szabadság érvényesülése azonban a polgári jogban sem feltétlen. Ha jogszabály a szerződés valamely tartalmi elemét kötelezően meghatározza, a szerződés a jogszabály által előírt tartalommal jön létre. Továbbá a szerződéskötési szabadság korlátja a szerződéskötési kötelezettség (pl. közüzemi szerződések esetén). A

³²³ A magyar Ptk. kifejezetten is kimondja mind a négy szabadságot. Ptk. 6:59. §

³²⁴ BODÓ *i.m.*

http://www.debrecenijogimuhely.hu/archivum/4_2012/a_polgari_jog_es_a_munkajog_osszehasonlitasa_a_z_alapelvek_tukreben/ (2021. április 26-i letöltés).

³²⁵ CSÉCSY Andrea, *A szerződési jog alapelveinek értelmezése és funkciói a német polgári jogban*, Debreceni Jogi Műhely, 2006/2.

http://www.debrecenijogimuhely.hu/archivum/2_2006/a_szerzodesi_jog_alapelveinek_ertelmezese_es_funkcioi_a_nemet_polgari_jogban/#_ftn2 (2021. április 26-i letöltés).

partnerválasztás szabadsága korlátozott az elővásárlási jog tekintetében, amelyet kötelem is alapíthat, de jogszabály alapján is fennállhat. Egyes jogviszonyok esetében kifejezetten típuskényszer érvényesül, más jogviszonyokban – pl. lakásbérlet vagy fogyasztói szerződések esetén – a törvény kógens rendelkezéseivel állítja fel a diszpozitivitás korlátait.³²⁶ Összességében elmondható, hogy a szolgáltatás tárgyához, természetéhez igazodóan a magánjogtól sem idegen, hogy különféle korlátozásokat állapítson meg.

A szerződési szabadság a munkajogban is a szolgáltatás tárgyához megfelelően, ahhoz igazodóan, sajátosan érvényesül. A munkaszerződés létesítése azt is magában foglalja – és így azt is jelenti –, hogy a felek a munkaviszony létesítésével, illetve a munkaszerződés megkötésével elfogadják azokat a törvényben meghatározott korlátozásokat, amelyek alapvetően határozzák meg a munkaviszony tartalmát.³²⁷ A szabályozás tárgya megköveteli, hogy a gyengébb fél védelmében a jogalkotó egyensúlyi helyzetet teremtsen, mintegy helyreállítsa azt, és megteremtse a szerződéses elv alapját.³²⁸ Ennek direkt, normatív eszköze az állami beavatkozás, míg a szerződéses elvre épülő, indirekt eszköze a kollektív szerződések és a felek megállapodásai számára biztosított eltérési lehetőségek. A szolgáltatás tárgyából fakadóan a kollektív szerződések esetében a szerződési szabadság sajátosan, az állami beavatkozás mentén érvényesül. A szerződéskötés szabadsága fennáll, hiszen kollektív szerződéskötésre irányuló kötelezettséget jogszabály nem ír elő. A partnerválasztás szabadsága a kollektív szerződések esetében nem érvényesül, ugyanis a kollektív szerződéskötésre jogosult alanyokat – az állami elismerés (felhatalmazás) révén – jogszabály határozza meg. A típuszabadságot illetően nem tiltott, hogy a munkáltató és akár a kollektív szerződéskötésre nem képes szakszervezet megállapodást kössenek egymással, annak jogi helyzete, munkajogi megítélése azonban nem rendezett. A szabályozás logikájából az következik azonban, hogy csak olyan megállapodás köthető, amelyet az állam elismer, enged, egyfajta közjogi korlátként, azaz a szakszervezet és a munkáltató közötti megállapodás munkajogi szempontból csak kollektív szerződéses formát ölthet, más kérdés, hogy álláspontom szerint e megállapodásnak a munkáltató-szakszervezet viszonylatában, mint egy egyesület és egy gazdasági jogalany megállapodása, polgári jogi

³²⁶ TÖRÖK Éva, *A szerződés létrehozásának alapkérdései*, PhD értekezés, Debreceni Egyetem Marton Géza Állam-és Jogtudományi Doktori Iskola, Debrecen, 2013. 29-30.

<https://dea.lib.unideb.hu/dea/bitstream/handle/2437/167982/Torok-ertekezés.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

³²⁷ NÁDAS György, *Szerződésesség a munkaviszonyokban*. In: Acta Universitatis Szegediensis : acta juridica et politica, 2016/69,477-484.

³²⁸ KISS [2017] 272-273.

relevanciával bírhat.³²⁹ További kollektív szerződésekre jellemző sajátosság, hogy tartalmuk más polgári jogi szerződésekhez képest általánosságban véve is merev, az eltérés lehetőségeit az Mt. garanciái bástyázzák körül.

A kollektív autonómia elemzése folytán már utaltam rá, hogy a munka világában természetszerűen jelen lévő hatalmi egyenlőtlenségek folytán a munkáltató az, aki a magánautonómiáját ténylegesen képes érvényesíteni, míg a munkavállaló egymagában nem feltétlenül. A munkajog területén ez az, ami megkerülhetetlen alapjogi kollíziót indukál, és ami szükségképpen eredményezi, hogy a szerződéses elv eltérő tartalommal és szinten érvényesül a munkajogban, mint a klasszikus magánjogban.³³⁰ Egyenlőség hiányában a privátautonómia a gyengébb fél oldalán sérül, ezért a munkaviszonyban a szerződéses elv korlátozott érvényesülése pont azt az egyenlőségi állapotot lenne hivatott megteremteni, ami a klasszikus magánjogi jogviszonyokban adott.³³¹ Következésképp: a munkajogi szerződési szabadság akként is értelmezhető, hogy a felek autonómiájának egyéni, illetőleg kollektív relációkban való érvényesülése is egyaránt az állami beavatkozásnak a függvénye. Az individuális munkaviszony tárgya a munkáltató egyoldalú teljesítés-meghatározására épülő önálló (független) munka, amely megában rejti az eltolódott egyensúlyt. A kérdés már csak az, hogy ezt a viszonylagos egyensúlyi állapotot a direkt állami szabályozás, vagy a felek egyéni illetőleg kollektív autonóm szabályozása teremti meg.

3. Kollektív szerződés a magánjogi jogviszonyok rendszerében

Ahogy fentebb utaltam rá, a kollektív szerződések megjelenének kezdetén a jogirodalom a jogügyleti tan keretében vizsgálta, mely magánjogi jogintézménynek feleltethető meg a kollektív szerződés. A jogügyleti tan végső soron kudarcot vallott, ugyanis kijelenthető: nincs olyan tradicionális szerződéstípus, amelynek a kollektív szerződés megfeleltethető, azonban az összehasonlító elemzés segíti a kollektív szerződés magánjogi természetének megértését. A kollektív szerződés magánjogi szemléletű vizsgálatát szem előtt tartva elemzésre szorul, mennyire jellemző a magánjogra a

³²⁹ Kiss György szerint: „[...] mindazokban az országokban, ahol a munkavállalói oldalon csak a szakszervezetnek minősülő koalíciók köthetnek kollektív szerződést, a szakszervezet és a munkáltató közötti megállapodás fogalmilag nem lehet más, csak kollektív szerződés.” KISS [2005] i.m. 209.

³³⁰ KISS György, *A szerződéses szabadság átalakulása a munkajogban az alapjogok tükrében*, In: CZÚCZ Ottó – SZABÓ István, *Munkaügyi igazgatás, munkaügyi bíráskodás. Ünnepi kiadvány Radnay József 75. születésnapja alkalmából*, Bibor Kiadó, Miskolc, 2002, 266.

³³¹ BODÓ i.m. 16.

kollektív szerződéshez hasonló, a szerződésen kívüli, harmadik személyek külső jogviszonyát befolyásoló (normatív) hatás. A normatív hatás e tekintetben annyit tesz, hogy a kötelelemnek a szerződésen túlmutató, abszolút hatálya van, amely kihat a szerződésben nem részes felekre. Ez a jelenség több helyen előfordul a magánjogban. A polgári jogviszonyok között ugyanis általánosságban is megkülönböztethetjük az abszolút szerkezetű és a relatív szerkezetű jogviszonyokat. Az abszolút szerkezetű jogviszonyok a polgári jogban tipikusan a személyiségi jogok és a dologi jog körében fordulnak elő. Az abszolút szerkezetű jogviszony esetében csak a jogosult személye ismert, név szerint meghatározott, vele szemben mindenki más kötelezett, akinek kötelezettsége negatív tartalmú: a jogosultság elismerése mellett tartózkodni köteles annak zavarásától. A relatív szerkezetű jogviszonyokban az alanyok ezzel szemben név szerint meghatározottak és ezek csupán egymással szemben – kölcsönösen – jogosultak és kötelezettek. Ezen jogviszonyok tartalma tipikusan pozitív, és a felek egymástól tevőleges magatartást igényelhetnek. A relatív szerkezetű jogviszonyok fő területe a kötelmi jog, amelynek középpontjában a szerződéses jogviszonyok állnak. Kijelenthető tehát, hogy a kollektív szerződések normatív rendelkezéseinek az átalakító erő és a kiterjesztő hatály révén tulajdonított „dologi” hatály a kötelmi jogtól idegen. A szerződés ugyanis a szerződést kötő felek között egy relatív, kötelmi jogi jogviszonyt hoz létre, amelynek eredményeként a felek csak egymással szemben jogosultak, illetve kötelezettek. A szerződés harmadik személyekkel főszabály szerint nem hoz létre jogviszonyt, számukra közvetlenül jogot vagy kötelezettséget sem keletkeztet. Megjegyzendő, hogy a szerződés központi eleme a „*pacta sunt servanda*” elv, amely alapján az érvényesen létrejött és hatályos szerződéseket tartalmuknak megfelelően teljesíteni kell.³³² Ebből következően a szerződés teljesítése értelemszerűen közvetett módon kihathat más harmadik személyek jogviszonyára is.

A polgári jogban több jogintézmény esetében találkozunk olyan esettel, amikor a szerződés harmadik személyek jogviszonyát közvetlenül is érintheti. Gyakorlatilag az első kollektív szerződések – vegyük például a történeti részben emlegetett nyomdaipari kollektív szerződéseket – szinte kivétel nélkül arra irányultak, hogy a munkáért járó bérezést kollektív szinten rögzítsék. Innen ered a „*tarif*”, „*tarifvertrag*” megnevezés

³³² LESZKOVEN László, *A szolgáltatás és annak teljesítése: a tartalom és szerződésszegés kapcsolata*, Polgári Jog 2016/10.
<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1601001.poj> (2021. április 26-i letöltés)

is.³³³ E tekintetben a kollektív szerződések hatásukat tekintve rokon vonásokat mutatnak a versenykorlátozó megállapodásokkal.³³⁴ A munkáltató és a szakszervezet ugyanis abban állapodnak meg, hogy melyek lesznek a foglalkoztatás minimumfeltételei, amiktől a munkáltató – főszabály szerint – még a munkaszerződéssel sem térhet el. A versenykorlátozó megállapodás – ha azt a jogszabály nem tiltja – érvényes kötetmi jogviszonyt keletkeztet a szerződést kötő felek között.³³⁵ A versenykorlátozó megállapodás nem abszolút hatályú, de harmadik személyeket érintő hatása jelentős. A versenykorlátozó hatás elemzésére a kollektív szerződés hatályával is foglalkozó fejezetben vissza fogok térni.

A harmadik személyeket befolyásoló hatás más polgári jogi szerződések esetében is tetten érhető. Ha a tulajdonos az elővásárlási jog megszegésével köt szerződést, az az elővásárlási jog jogosultjával szemben hatálytalan.³³⁶ Az elidegenítési és terhelési tilalommal ellentétes rendelkezés ugyancsak hatálytalan azzal szemben, akinek jogát a tilalom biztosítja.³³⁷ A fedezetelvonó szerződés, azaz, ha a szerződéssel harmadik személy igényének kielégítési alapját részben vagy egészben elvonják, szintén relatív hatálytalanságot eredményezhet. Az előszerződésnek is lehet kívülálló személyekre közvetett hatása, ugyanis a bíróság a szerződést bármelyik fél kérelmére létrehozhatja, kioltva ezzel más, harmadik személy ajánlatát.³³⁸ A német és angol jogban a harmadik személyek jogviszonyára kihathat az engedményezés, illetőleg az annak kizárásával kapcsolatos szerződéses kikötéseknek abszolút hatálya van, az abba ütköző megállapodás

³³³ BOZÓKI Alajos, *A tarifaszerződés*, Ügyvédek Lapja 1908/ 36. szám, 2-3, 1908/37. szám 3., 1908/38. szám 3. KISS [2005] *i.m.* 26.

³³⁴ Kovács Erika úgy fogalmaz: „*A kollektív szerződés egyébként gazdasági szempontból kartell-hatással jár, hiszen egységesen rögzíti a minimális munkafeltételeket és a munka költségei tekintetében csak a kollektív szerződéses feltételeket meghaladóan engedi meg a munkáltatók közötti versenyt.*” KOVÁCS Erika (2011) *i.m.* 78.

³³⁵ A tisztességtelen piaci magatartás és a versenykorlátozás tilalmáról szóló 1996. évi LVII. törvény 11. §-a szerint tilos a vállalkozások közötti megállapodás, amely a gazdasági verseny megakadályozását, korlátozását vagy torzítását célozza, vagy okozhatja. ennek tipikus esete a a vételi vagy az eladási árak, valamint az egyéb üzleti feltételek közvetlen vagy közvetett meghatározására.

³³⁶ Ptk. 6:223. § (1) bekezdés.

³³⁷ Ptk. 5:32. § (1) bekezdés.

³³⁸ Ptk. 6: 73. §. Perneckzi szerint az előszerződés és a kollektív szerződés közötti legfőbb különbség, hogy az előszerződésnél fogva a kötelezett arra köteles, hogy valakivel szerződést kössön, addig a kollektív szerződés alapján senkit sem lehet szerződéskötésre kényszeríteni. PERNECZKI *i.m.* 124.

semmis,³³⁹ melyet azonban a magyar Ptk. nem ismer el.³⁴⁰ A családi vagyoni jog kötelmi szerződéseinek személyi hatálya mellett, hogy a szerződést kötő felek, rokonok egymás közötti belső jogviszonyát szabályozza, az érintetteknek harmadik személyekkel szemben fennálló külső jogviszonyaira egyaránt kiterjed, holott ők sem részesei a szerződésnek.³⁴¹ A harmadik személy javára szóló szerződések esetében a harmadik személy (nem szerződést kötő fél) nem lesz kötelezettje a szerződésnek, de meghatározott feltételekkel jogok illetik meg.³⁴²

Összességében elmondható tehát, hogy a kollektív szerződésnek az a hatása, hogy harmadik személyek jogviszonyát befolyásolja, önmagában még nem szorítja feltétlenül háttérbe a szerződéses elv és a magánjogi természet érvényesülését. Az említett példákban az a közös, hogy a magánjogi szerződéses norma, ha nem is abszolút hatályú, de jogszabályhoz hasonlóan, absztrakt jogi tényállás útján keletkeztethet a szerződésben nem részes harmadik személy számára jogot vagy kötelezettséget. Fontos rávilágítani azonban, hogy amennyiben a kollektív szerződésben vállalt kötelezettségét valamely fél nem vagy nem szerződésszerűen teljesíti, az a polgári jogi jogviszonyokban szerződésszegést eredményez. Következtetésképp, a polgári jog logikája szerint, ha a munkáltató a kollektív szerződéssel ellentétes munkaszerződést kötne, azt szerződésszegésként kellene értékelni, hiszen a munkáltató nyilvánvalóan nem teljesíti, illetőleg figyelmen kívül hagyja a szerződésben vállalt kötelezettségét. Ez alapján a szerződésszegés jogkövetkezményei érvényesítése érdekében a szerződést kötő szakszervezet volna jogosult fellépni és követelni a szerződésszerű teljesítést, sőt, akár kártérítési igényt támasztani a kollektív szerződést sértő munkavállalóval szemben. A kollektív szerződés kötelmi rendelkezéseivel kapcsolatos szerződésszegés azonban a magyar munkajogban meglehetősen ellentmondásosan szabályozott terület – holott a rendelkezések magánjogi jellege nem kérdéses –, így ezt egyértelmű jogalkotói

³³⁹ Gárdos Péter utal rá, hogy az angol, ill. német jogban az engedményezhetőséget kizáró szerződéses kikötések dologi hatállyal bírnak, így még jóhiszemű harmadik személyek sem szerzik meg a követelést. Ezzel összefüggésben megjegyzi, dogmatikailag hibás a szerződéses kikötésnek általános dologi hatályt tulajdonítani, ez ugyanis alapvetően felborítja a kötelmi jog relativitásának elvét. GÁRDOS Péter, *Az engedményezésre vonatkozó szabályok újragondolása a nemzetközi gyakorlat tükrében*, Polgári Jogi Kodifikáció, 2003/5., 3-18. Szerkesztőbizottsági Javaslat, V. Könyv: Kötelmi Jog Második rész. A szerződés általános szabályai, Polgári Jogi Kodifikáció, 2007/5., 3-11.

³⁴⁰ A Ptk. 6:195. § (1) bekezdése szerint, harmadik személlyel szemben hatálytalan a követelés engedményezését kizáró kikötés.

³⁴¹ KRISTON Edit, *A „családi vagyoni jog” egyes szerződéses viszonyai és a bennük érvényesülő szerződési szabadság*, PhD értekezés, Miskolci Egyetem. Állam- és Jogtudományi Kar, Deák Ferenc Állam és Jogtudományi Doktori Iskola, 2021, 92.

³⁴² PUSKÁS *i.m.* 76.

hiányosságként kell értékelni.³⁴³ A normatív rendelkezéseknek átalakító ereje, „dologi hatálya”, azaz a szerződés rendelkezéseinek abszolút hatályú érvényesülése nem jellemző a polgári-kötelmi jogi jogviszonyokra.³⁴⁴ Ez merőben más szemléletet és más megközelítést igényel, mint akár az individuális munkajog körében kötött szerződések, akár a polgári jog tárgykörébe tartozó megállapodások. Ennek kézzel fogható példája, hogy míg más polgári jogi szerződéseknél a harmadik személyekre kiterjedő rendelkezés megsértése is legfeljebb a szerződésszegés keretein belül értelmezhető, addig a magyar munkajogban a kollektív szerződés rendelkezéseivel konkuráló, munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütköző munkaszerződéses rendelkezés – hacsak az eltérést a törvény nem teszi lehetővé – *ex lege* semmis, ezért érvénytelen.³⁴⁵

4. A szerződéses konszenzus terjedelme a kollektív szerződés esetén, különös tekintettel annak általános szerződési feltétel jellegére

A kollektív szerződés az átalakító erő és a kiterjesztő hatály révén rokon vonásokat mutat egy, a polgári jogban alkalmazott jogintézménnyel: az általános szerződési feltételekkel. Az általános szerződési feltételek segítségével létrejövő jogügyleteknek ugyanis ugyancsak az az egyik alapvető sajátossága, hogy a szerződési tartalom – jellemzően túlnyomórészt az egyik fél által – egyoldalúan kerül meghatározásra. Ilyenkor a szerződést teremtő konszenzus sajátos „megkettőződéséről” beszélünk, abban az értelemben, hogy a szerződésnek van egy olyan része, mely egyedi megállapodásnak minősül, a másik része maga az általános szerződési feltétel (illetve, ami a blankettatartalomtól a szerződés részévé válik). Az előbbit hívja a jogi köznyelv „egyedi szerződésnek”, amely szemléletes abban az értelemben, hogy az általános szerződési feltétellel állítja szembe az egyedi szerződéses kikötéseket. Kiemelendő azonban, hogy az általános szerződési feltétel útján létrejövő szerződések esetében nem két szerződésről

³⁴³ Nádás György és Prugberger Tamás felhívja a figyelmet, hogy : „[...] az Mt. sem az individuális megállapodások, sem a kollektív megállapodások vonatkozásában nem bontja ki, hogy milyen jogkövetkezményeket fűz a szerződésszegés tényéhez, és egyértelmű utalás sincs arra, hogy esetlegesen a Ptk. szerződésszegéshez kapcsolódó általános szabályai milyen mértékben, vagy milyen mértékig alkalmazhatók a munkajogviszonyokban, vagy a kollektív szerződéssel kapcsolatos jogviták elbírálásánál.” NÁDAS – PRUGBERGER [2016] *i.m.*
https://mersz.hu/hivatkozas/wk46_60_p4#wk46_60_p4 (2021.04.29-i letöltés)

³⁴⁴ KOVÁCS Erika [2011] *i.m.* 78.

³⁴⁵ Ezt a dogmatikai kérdést a német jog azzal „hidalja át”, hogy a kollektív szerződésnek nincs általánosan kötelező ereje, csak a szakszervezeti tagokra, ahol a képviseleti elv mentén levezethető a kollektív szerződés kötelmi hatálya.

(egyedi szerződés és általános szerződési feltétel) beszélünk, hanem egy szerződésről, egy szerződéses jogviszonyról. Mivel az egyedi szerződésnek és az általános szerződési feltételnek a szerződés részévé válása más szabályok alatt áll, ilyen értelemben véve beszélhetünk a konszenzus kialakulásának megkettőződéséről. Ennek előre bocsátására azért van szükség, mert míg az általános szerződési feltétel útján létrejövő szerződések esetében a „blanketta” és az attól elkülönülő egyedi szerződési tartalom egyetlen szerződést takar, annak rendelkezéseire a konszenzust vissza lehet vezetni. Az általános szerződési feltétel csak bizonyos feltételek teljesülése esetén válik az „egységes” szerződés részévé, és legfontosabb szerepe a szerződéskötési mechanizmusban, azon belül a konszenzusformálás és tartalomkialakítás területén jelenik meg.³⁴⁶ Az ÁSZF-et alkalmazó félnek kötelessége lehetőséget biztosítani, hogy a másik fél a szerződési feltételt megismerje, akinek kifejezetten el is kell fogadnia azt, ennek következtében az a szerződés részévé válik, és bár a szerződést támasztó fél egyoldalúan blankettát alkalmaz, ténylegesen közöttük szerződést alakító konszenzus jön létre (elfogadás hiányában nem is válik az ÁSZF a szerződés részévé), és a szerződés tartalmát az ÁSZF megismert és elfogadott rendelkezései fogják kitölteni.³⁴⁷ További részletes szabály, hogy külön tájékoztatni kell a másik felet arról az általános szerződési feltételről, amely lényegesen eltér a jogszabályoktól vagy a szokásos szerződési gyakorlattól, kivéve, ha az már eleve megfelel a felek között kialakult gyakorlatnak. Külön tájékoztatni kell a másik felet arról az általános szerződési feltételről is, amely eltér a felek között korábban alkalmazott feltételtől.

A munkaviszonyban történő foglalkoztatás során a korábban felvázolt, munkáltatói nyilatkozatokra és jognyilatkozatokra, valamint kollektív szerződésre épülő, munkáltatói teljesítés-meghatározásra épülő „jogforrási hierarchia” érvényesül. A munkáltató és a munkavállaló között megkötött munkaszerződés csak a munkaviszony létesítéséhez szükséges alapvető elemeket tartalmazza, a jogviszony tényleges tartalmát helyel-közzel a jogszabályok, a felek megállapodásai, a munkáltatói egyoldalú jognyilatkozatok és a nyilatkozatok töltik ki – ha kitöltik egyáltalán. A szolgáltatás tárgya ugyanis a munkáltató részéről meglehetősen absztrakt: a teljesítés, illetőleg a szolgáltatás konkrét tárgya dinamikus, a jogviszony természetesen a teljesítés széleskörű és egyoldalú meghatározására épül, és erre terjed ki a felek konszenzusa is. A munkaszerződés az Mt.

³⁴⁶ LESZKOVEN László, *Az általános szerződési feltételek útján létrejövő szerződések*, Gazdaság és Jog, 2014/10. szám, 3-9.

³⁴⁷ Ptk. 6:78. §

14. §-a szerinti megállapodás, ami a felek kölcsönös és egybehangzó jognyilatkozatával jön létre. Az Mt. ezen felül a jognyilatkozatokra alkalmazni rendeli a Ptk. 6:63. § (1)-(3) bekezdéseit is, amely szerint a szerződés létrejöttéhez a feleknek a lényeges és a bármelyikük által lényegesnek minősített kérdésekben való megállapodása szükséges. A lényegesnek minősített kérdésben való megállapodás akkor feltétele a szerződés létrejöttének, ha a fél egyértelműen kifejezésre juttatja, hogy az adott kérdésben való megállapodás hiányában a szerződést nem kívánja megkötni. Konszenzus hiányában a felek között nem jön létre szerződés.³⁴⁸ A nem létező szerződés esetén a felek akaratá hiányzik, és még megállapodásról sem beszélhetünk.³⁴⁹

A munkaviszonyban a munkavállaló önként veti alá magát és áll rendelkezésre a munkáltató széleskörű teljesítés-meghatározási jogának, és a konszenzus is erre terjed ki. A munkajogban a munkaviszony tartalma a munkáltató egyoldalú alakító jogából, vagy inkább a munkavállaló alárendelt státuszából, de mindenképpen a munkaviszonyból, mint sajátos, hierarchikus jogviszonyból eredően, a munkáltató akaratából, egyoldalúan formálható.³⁵⁰ Ha elfogadjuk azt, hogy a munkaszerződés és a munkaviszony a polgári jogi jognyilatkozatok dogmatikájára kell, hogy épüljön, az a szerződési feltétel, amely a polgári jogi jogviszonyban alapesetben a szerződés lényeges tartalmát képezné, kizárólag a szerződő felek konszenzusa, megállapodása útján volna formálható. Ezzel szemben a munkajogban a munkáltató egyoldalúan és jelentős mértékben kiléphet a szerződésben foglalt keretek közül.³⁵¹ A munkáltató egyoldalúan eltérhet – „ideiglenes” jelleggel – a munkaszerződés alapvető tartalmi elemeitől is a szerződéstől eltérő foglalkoztatás keretében.³⁵² Az ideiglenesség e tekintetben a törvényi minimum, naptári évenként összesen a 44 beosztás szerinti munkanapot vagy 352 órát nem haladhatja meg.³⁵³ 2021.

³⁴⁸ SIKLÓSI Iván, *A nemlétező szerződések problémája a római jogban és a modern jogokban*, Acta Universitatis Szegediensis: Acta Juridica et Politica, 2005/1. 3-29.

³⁴⁹ Azonos következtetésre jut Nadas György: „A Ptk. fenti rendelkezéséből csak az a következtetés vonható le, hogy megállapodásról – lett volna az érvényes vagy érvénytelen – csak akkor beszélhetünk, ha az a felek között jön létre. Ebből következően, ha konszenzus a lényeges vagy bármelyikük által lényegesnek minősített kérdésekben nincs, akkor a szerződés sem jön létre”. NÁDAS [2015] *i.m.* 325.

³⁵⁰ Guy Davidov az utasítási jog terjedelmét a munkavállalói oldalról közelíti meg (subordination), és a függőség (dependency) mellett egyértelműen a munkaviszony, pontosabban a munkavállalói státusz stílusjegyeként határozza meg. Minél nagyobb az irányítás terjedelme és alárendeltség foka a foglalkoztatás során, annál valószínűbb, hogy valakit munkavállalónak kell tekinteni. Lásd: DAVIDOV, Guy, *The Subjects of Labor law: “Employees” and Other Workers*
http://adapt.it/adapt-index-a-z/wp-content/uploads/2015/11/D_F_K_The_Subjects_of_Labor_law.pdf.

(2021.04.26-i letöltés)

³⁵¹ KISS [2019] *i.m.* 134.

³⁵² Az Mt. 53. § (1) bekezdése szerint, a munkáltató jogosult a munkavállalót átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál foglalkoztatni.

³⁵³ Mt. 53. § (2) bekezdés.

év 254 munkanapból áll, ami 2032 munkaórát jelent, ezen felül a munkavállaló legalább 20 nap alapszabadságot kap. Következtetésképp, a munkáltató a munkaviszony csaknem 1/5-ében még a munkaszerződésben lefektetett korlátokat (munkavégzés helye, munkakör) is átlépheti. A szabályzatban biztosított prémium, jutalom, bónusz és egyéb juttatások feltételeit megváltoztathatja. A szerződésben megállapított napi munkaidőn felül elrendelhet rendkívüli munkaidőt. Munkaidőkeret útján eltérhet az általános munkarendtől, a teljesítés idejét jelentősen átalakíthatja, befolyásolva ezzel a pihenéshez való jog érvényesülését is.

A széleskörű utasítási jogra, a szabályzatalkotásra, a szerződéstől eltérő foglalkoztatásra, az egyoldalú jognyilatkozatok rendszerére kiterjedő konszenzus, ha távolról is, de levezethető a munkaszerződésből, a függő munkavégzésből mint a munkaviszony tárgyából, illetőleg a munkáltató egyoldalú teljesítés-meghatározási jogából.³⁵⁴ Az előző fejezetben már említettem, hogy az egyoldalú nyilatkozatok tartalmát elviekben korlátozza a munkaszerződés mint „alap” jogforrás, valamint a munkaviszonyra vonatkozó szabályok tartalma, és csak annyiban lehetnek normatív erejűek, amennyiben ez a sajátos felhatalmazás munkaviszonyra vonatkozó szabály (jogszabály, kollektív szerződés, üzemi megállapodás) rendelkezéséből következik. Azonban a szabályzatok konkrét rendelkezéseinek visszavezetése, összevetése a munkaviszonyra vonatkozó szabállyal, továbbá hogy hol húzódik a határ a jognyilatkozat és az utasítási, irányítási jog felhatalmazása alapján született nyilatkozat között, önmagában is nehézkes a jogalkalmazásban. Ezek együttesen igazolják, hogy még kollektív szerződés nélkül sem problémamentes a munkaszerződés által létesített munkaviszony tényleges tartalmának meghatározása.

Ezzel ellentétben, a kollektív szerződés joga, illetőleg a kollektív szerződés átalakító erejéhez szükséges felhatalmazás, ha kollektív viszonylatban az Alaptörvényből, jogszabályokból le is vezethető ugyan, a munkaszerződés esetében korántsem aggálymentes a magánjogi szerződéses elv miatt. A kollektív szerződés, amely nemcsak mint jognyilatkozat, hanem mint munkaviszonyra vonatkozó szabály is érvényesül,

³⁵⁴ Ezt hangsúlyozza Kiss György tanulmányában „*Ez egyben azt jelenti, hogy a felek jövőbeli alakítása látszólag ugyan független a munkaszerződés tartalmától, holott minden alakító hatalomnak, különös tekintettel az egyoldalú alakítási lehetőségnek a dogmatikai bázisa a munkaszerződés*” – KISS [2017] i. m. 270. o., továbbá lényegében azonos álláspontot foglal el Gyulavári Tamás és Kun Attila is: „*Abban egyetértünk a jogalkotóval, hogy a munkáltató belső szabályzatai alapvetően utasítás természetűek. A munkáltató utasítási joga pedig mindenkor a munkaszerződésre vezethető vissza, így ez azt is jelenti, hogy a szabályzat a munkaszerződés által kijelölt korlátokon csak kivételesen és annyiban terjeszkedhet túl, amennyiben azt munkaviszonyra vonatkozó szabály megengedi.*” – GYULAVÁRI – KUN i. m. 562.

„kvázi-konszenzuális” megítélése tekintetében aggályos. Nádás György szerint a kollektív szerződések esetében általános szerződési feltételről is beszélhetünk. E tekintetben úgy fogalmaz: „Ezeknek a kollektív alkuknak a munkaviszonyra akkor is meghatározó jelentőségük van, ha a munkavállaló, aki a munkaviszony létesítésére irányuló jognyilatkozatot teszi, nem ismeri a munkaviszony létesítésének időpontjában ezeknek a kollektív alkuknak a tartalmát, vagy nem tagja annak a szakszervezetnek, szakszervezeti tömörülésnek, amely a kollektív szerződést megkötötte”.³⁵⁵ Ha ragaszkodunk ahhoz az állásponthoz, hogy a munkaszerződés polgári jogi szerződés, és a munkaszerződéssel létesített munkaviszony esetében csak a teljesítés módja speciális – a szolgáltatás mint közvetett tárgy természetéből fakadóan – más polgári jogi szerződéshez képest, akkor sem utasíthatjuk el azt a tényt, hogy ténylegesen a foglalkoztatás során érvényesülő szabályoknak a megismerése a munkaviszony teljesítése szempontjából mindkét fél számára kiemelkedő jelentőségű, csakúgy, mint az általános szerződési feltételek esetében. A munkaviszonyban irányadó rendelkezések alapján egyoldalúan vagy kollektív szerződésben a szakszervezet közreműködésével megállapított foglalkoztatási feltételek ugyanis olyan tartalommal bírhatnak, a jogviszony tartalmát oly mértékben befolyásolják, hogy annak érvényesüléséhez a polgári jogban legalább az ÁSZF-eknél megkövetelt konszenzusra lenne szükség, azaz vissza kell tudni vezetni a munkaszerződést vagy annak módosítását az ÁSZF-re.

Álláspontom szerint a kollektív szerződés nem tekinthető általános szerződési feltételnek, hanem *sui generis* jogintézmény, amely kizárólag a szerződés speciális tárgya, az egyéni, illetőleg kollektív függő munka viszonylatában, és az azzal szükségszerűen együtt járó, felborult egyensúlyi viszony dimenzióiban értelmezhető. Megjegyzendő, hogy a kollektív szerződés alávetést jelent a munkáltató oldaláról is. 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 azonban a magánjogi természetet a munkavállaló oldaláról törli át leginkább. Először is vizsgálni

³⁵⁵ NÁDAS György, *Általános szerződési feltételek a munkajogban, fogyasztó-e a munkavállaló?* In: ÁRVA Zsuzsanna – SZIKORA Veronika (szerk.), *A fogyasztók védelmének új irányai és kihívásai a XXI. században.* Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Debrecen, 2018, (NÁDAS 2018a) 313-328.

szükséges, hogy a munkavállaló a munkaviszonyba lépéssel hallgatólagosan vagy ténylegesen aláveti-e magát annak, hogy a munkáltató és egy rajta kívül álló egyesület – a szakszervezet – a szerződéses jogviszonyába egyoldalúan beleszóljon, és az átalakító erő révén állapít meg közvetlen hatályosuló foglalkoztatási feltételeket, azzal, hogy akár a munkaszerződés szerinti munkaviszony tartalmát a munkavállaló hátrányára is módosíthatják. A szerződéstől eltérő foglalkoztatás fenti példájával élve, a törvény eleve a munkaviszony csaknem egynegyedében tetszőleges utasítási jogot biztosít a munkáltatónak, amitől a kifejezett hozzájárulása nélkül kötött kollektív szerződésben korlátozás nélkül el lehet térni, akár a munkavállaló terhére is.³⁵⁶ Ilyen mértékű eltérés idegen a magánjogtól. Még az Mt. 5. § (2) bekezdése is egyértelműen akként rendelkezik, hogy a jogról lemondó vagy abból engedő nyilatkozatot nem lehet kiterjesztően értelmezni. A kiterjesztő értelmezés tilalmából következően a munkavállaló munkaviszonyba lépését önmagában nem lehetne akként értelmezni, hogy a munkaviszonyba lépésével teret enged az akár a hátrányára is rendelkező kollektív szerződéses szabályozásnak, arról kifejezetten nyilatkoznia kéne. Ezt a dilemmát a törvény szigora írja felül, egyrészt azzal, hogy– „*tetszik vagy nem tetszik*” – a kollektív szerződés hátrányos szabályokat is megállapíthat, másrészt az átalakító erő és a kiterjesztő hatály feltétel nélküli érvényesülésével.

A szerződés teljesítése szempontjából kiemelkedő jelentőségű kérdésekre a polgári jogban a konszenzusnak ki kell terjednie, azt a szerződéskötési akaratnak át kell fognia ahhoz, hogy a szerződés létrejöjjön. Ha azt az álláspontot foglaljuk el, hogy a munkaviszonyban a munkáltató által vagy a szakszervezet közreműködésével egyoldalúan megállapított foglalkoztatási feltételek nem azonosak az általános szerződési feltételekkel, akkor egyúttal azt is el kellene ismerjünk, hogy egy kollektív szerződés megkötésével a munkaszerződés megkötésekor fennállt konszenzus polgári jogi értelemben véve nem teljes. A kollektív szerződések alkalmazásával összefüggésben – és egyúttal a munkaszerződésben – a polgári jogi szerződésekre vonatkozó dogmatikai elvek nem érvényesülhetnek maradéktalanul a munkajogban, ugyanis a munkavállalók konszenzusa nélkül a munkaszerződést alakító kollektív szerződés dogmatikai szempontból akár nem létező szerződéshez vezethet. Másrészt, a kollektív szerződésekben érvényesülő hátrányos eltérésekkel a munkaszerződésben kifejezett

³⁵⁶ Az Mt. 57. § nem korlátozza sem a kollektív szerződés, sem a felek megállapodási lehetőségeit a szerződéstől eltérő foglalkoztatás időtartamára vonatkozó 53. § (2) bekezdése tekintetében. Következtetésképp: az elvi lehetőség nyitott, hogy a kollektív szerződés ettől korlátlanul eltérjen.

konszenzus messzire kerül a magánjogtól, kétségbe vonva nemcsak a kollektív szerződések, hanem az egész munkajog magánjogi természetét. Ez áthidalható volna egy olyan szabályozással, amely a kollektív szerződések részére csak a *Günstigkeitsprinzip*-nek megfelelően, a munkavállaló javára teszi lehetővé az eltérést, ez esetben ugyanis vélelmezhető volna, hogy a szerződéses konszenzus a kedvezőbb feltételekre kiterjed.

5. A szerződésszegés megítélése a kollektív szerződés viszonylatában

A kollektív szerződések magánjogi vizsgálatának nélkülözhetetlen eleme a szerződésszegés és annak jogkövetkezményeinek értékelése. Ehhez mindenképp a polgári jogi szabályok rövid áttekintése szükséges. A polgári jogban – Leszkoven szerint – a szerződéses kötelelem létrejötte határozza meg elsősorban magát a szolgáltatást, más megközelítésben végső soron a teljesítést is.³⁵⁷ A korábban hivatkozott *pacta sunt servanda* elvnek megfelelően, a Ptk. 6:34. § (1) bekezdése szerint a szolgáltatást a kötelelem tartalmának megfelelően kell teljesíteni. A szerződés teljesítése és a szerződés megszegése egymással szoros kapcsolatban áll. Ugyanis a Ptk. 6:137. §-a szerint a szerződés megszegését jelenti bármely kötelezettség szerződésszerű teljesítésének elmaradása.³⁵⁸ A kollektív szerződés tárgyról a korábbi fejezetben már részletesen írtam. A kollektív szerződések megszegése tekintetében is irányadó, hogy az kötelmi és normatív hatályú rendelkezések tekintetében is jelentkezhethet, hiszen a szerződés teljesítése is e keretek között értelmezhető. E körben álláspontom szerint a kollektív szerződések megszegése csak a szerződő felek, azaz a szerződést kötő munkáltató és a munkavállaló viszonylatában merülhet fel. A munkavállaló a kollektív szerződésnek nem alanya, a munkaviszonyban a kollektív szerződés érvényesülésének alapja – a fentebb már kifejtett konszenzuál-ügyleti anomáliával együtt – maga a munkaviszony létesítése és annak a munkáltatóra kiterjedő hatálya. A kollektív szerződés pedig a munkáltató és a szakszervezet viszonylatában keletkeztet kötelmi viszonyt, amely alapján követelhető volna a teljesítés. Ha a munkavállaló a munkaviszonyával összefüggésben a kollektív szerződést megszegi, az a részéről nem a kollektív szerződés megszegését, hanem a munkaviszonyból származó kötelezettségének megszegését jelenti, így az csak az individuális viszonyban érvényesül. A munkavállaló nem a kollektív szerződés, hanem a munkaszerződés teljesítésére köteles. Ha a munkáltató megszegi a kollektív szerződésben

³⁵⁷ LESZKOVEN [2016] *i.m.*

³⁵⁸ Ptk. 6:137. §

biztosított jogosultságot, a munkavállaló nem a kollektív szerződés megszegése, hanem a munkaszerződésből, munkaviszonyból származó kötelezettség megsértése miatt indíthat pert. A kollektív szerződés ennek megfelelően a szakszervezet és a munkáltató oldaláról vizsgálható.

A kötelmi viszony, így a kollektív szerződés megszegése a munkáltató oldalán két irányból jelentkezhethet: egyrésztől, nem tartja be a munkaviszonyból származó vagy az ezzel kapcsolatos jogokat illetőleg kötelezettségeket, másrésztől, megszegi a kollektív szerződés megkötésével, teljesítésével, megszüntetésével, jogok gyakorlásával, kötelezettségek teljesítésével kapcsolatos szabályokat. A szakszervezet oldaláról ugyanez csak a kötelmi rendelkezések tekintetében értelmezhető, hiszen a szakszervezetnek a munkaviszonyból származó vagy az ezzel kapcsolatos jogok gyakorlásának nem alanya, így azt megszegni sem tudja. Mindezek alapján, magától értetődő, hogy a munkáltató és a szakszervezet számon kérhetik egymáson, ha a kötelmi hatályú rendelkezéseket megszegik. A polgári jogban a szerződésszegés jogkövetkezménye a teljesítés követelése, a visszatartási jog, illetőleg érdekmúlás esetén az elállási, illetőleg felmondási jog, illetőleg a kártérítés.³⁵⁹ E jogkövetkezmények alkalmazhatósága még a munkaviszony esetében is sajátosan értelmezhető, ha egyáltalán értelmezhető,³⁶⁰ azonban a kollektív szerződés kötelmi rendelkezéseinél gyakorlatilag kizárólag sajátos, a kollektív szerződés tekintetében érvényesülő szabályok érvényesülnek. Példának okán, az Mt. 289. §-a a konzultációra vonatkozó szabályok megszegésének esetére kifejezetten is meghatározza a jogkövetkezményeket. A munkáltató, az üzemi tanács vagy a szakszervezet a konzultációra vonatkozó szabályok megszegése miatt öt napon belül bírósághoz fordulhat. Egyebekben a kollektív vita, ami a felek részére rendelkezésre áll, egy meglehetősen szellősen szabályozott terület a magyar munkajogban. Ezt meghaladóan az Mt. nem biztosít külön jogosítványt a szakszervezetnek arra az esetre, ha a munkáltató nem tartja be a kollektív szerződés normatív rendelkezéseit az egyéni munkavállalók viszonylatában. Ezzel összefüggésben egyrészt a kollektív szerződésbe ütköző munkaszerződés következménye – a kollektív szerződés munkaviszonyra vonatkozó szabályi jellegéből következően – egyébként is az érvénytelenség, amely nem zárja ki a

³⁵⁹ Ptk. 6:138 – 6:140. §§

³⁶⁰ Nádás György szerint: „A polgári jogi eszközök, amelyek a sérelmet szenvedett felet általában megilletik, a munkajogra nem jellemzőek, elsősorban azért, mert a munkajogviszonyokban a polgári jogi jogviszonyokkal szemben a felek helyzete nem tekinthető mellérendeltnek, jogaik és kötelezettségeik alapvetően térnek el. Így nyilván általános jelleggel a szerződésszegés szabályai a Munka törvénykönyvében nem is kerülhettek beépítésre.” NÁDAS [2016] i.m. 483.

szerződésszegésként értékelhető magatartás folytatását, különös tekintettel az érvénytelenség munkajogi jogkövetkezményeire. Másrészt ennek lehetősége korábban felmerült a szakszervezeti kifogás kapcsán. A korábbi szabályozás szerinti szakszervezeti kifogás ugyanis lehetővé tette, hogy a szakszervezet fellépjen minden munkavállalókat, illetve ezek érdekképviselői szerveit közvetlenül érintő jogellenes munkáltatói intézkedés vagy mulasztás ellen, amelyekkel szemben a munkavállaló jogvitát kezdeményezhetett.³⁶¹ E szabályból következően elméletileg lehetőség lett volna rá, hogy a szakszervezet akár egyénileg is felléphessen a munkavállaló érdekében, pl. a kollektív szerződés megsértése miatt.³⁶² Az effajta értelmezésre azonban az Alkotmánybíróság hamar pontot tett, ugyanis egyértelműen állást foglalt: nem lehet kifogást benyújtani az olyan munkáltatói intézkedéssel szemben, amikor a munkavállaló önálló jogvitát kezdeményezhet.³⁶³ Ez ugyanis – az Alkotmánybíróság álláspontja szerint – a munkavállaló rendelkezési jogát csorbította volna.³⁶⁴ Összességében, ha bele is szólhatna a szakszervezet az egyéni viszonyokba, annak alkotmányossága megkérdőjelezhető volna ezen értelmezés alapul vételével. Álláspontom szerint azonban a kollektív szerződés be nem tartása a kötelmi hatályú végrehajtási és befolyásolási kötelezettség megszegése is egyben, amely miatt, ha nem is egyes munkavállalók képviselőjében, de mint a kollektív szerződésben a kollektíva oldalán fellépő fél, bírósághoz fordulhat a szakszervezet.

A kártérítés – mint a kollektív szerződés megszegésének jogkövetkezménye – ugyancsak egy olyan terület, amely a szakszervezet és a munkáltató viszonylatában nem rendezett a magyar munkajogban. E körben legfeljebb az analógia alkalmazása kerülhet szóba, amely nehézségekbe ütközik.³⁶⁵ E körben a Ptk. automatikus mögöttes szabályozása nem problémamentes, az Mt.-nek kizárólag a munkaviszonyból folyó kötelezettségszegésekre koncentrálnó kártérítési felelősségi szabályainak alkalmazása

³⁶¹ 1992-es Mt. 23. § (1) – (2) bekezdés.

³⁶² BERKI Katalin – HANDÓ Tünde – HORVÁTH István – LŐRINCZ György – MAGYARFALVI Katalin – SUBA Ildikó – SZÜCS Péter, *Nagykommentár a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvényhez*. CompLex, Budapest, 2018. A 23. §-hoz fűzött kommentár (uj.jogtar.hu archívum, 2021. április 29-i letöltés).

³⁶³ PETROVICS Zoltán – VILLÁNYINÉ Bárány Anikó, *Kommentár a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvényhez*. Wolters Kluwer. 2011. 23. § (uj.jogtar.hu archívum, 2021. április 29-i letöltés).

³⁶⁴ Az Alkotmánybíróság kifejtette: "[A]z önrendelkezési jog fontos tartalmi eleme - egyebek között - az egyén joga arra, hogy az igény állapotába került alanyi jogait a különböző állami szervek, így a bíróság előtt is érvényesítse. Az önrendelkezési jog azonban, mint az általános cselekvési szabadsághoz való jog, a jogérvényesítéstől való tartózkodás, a nem cselekvés jogát is magában foglalja. Mivel ez a jog az egyén autonómiájának védelmére szolgál, általában mindenkinek szabadságában áll eldönteni, hogy jogai és törvényes érdekei védelmére nyitva álló és alkotmányosan biztosított hatósági igényérvényesítési utat igénybe veszi-e vagy attól tartózkodik." 1/1994. (I. 7.) AB határozat, 35-36.

³⁶⁵ NÁDAS György, *Jogkövetkezmények a munkajogban. Habilitációs Tézisek*, Debreceni Állam-és Jogtudományi Kar, Debrecen, 2018, (NÁDAS 2018b) 22. 1

pedig – álláspontom szerint – nem jöhet szóba. A Ptk. alkalmazása mellett szól a bírói gyakorlat is. A Kúria EBH2007.1714. számú, 1992-es Mt. rendelkezésein alapuló elvi döntésében a szakszervezet kártérítési felelősségét vizsgálta. A tényállás szerint a felperes munkáltató módosított keresetében 2 705 053 forint kártérítés és járulécai megfizetésére kérte kötelezni az alperes szakszervezetet arra hivatkozva, hogy a választott szakszervezeti tisztségviselő felmentéséhez kért előzetes egyetértést alperes megtagadta, a bíróság azonban az alperes hozzájáruló jognyilatkozatát ítéletével pótolta. A megtagadással összefüggésben kifizetett többletilletmény, illetve többlet-végkielégítés miatt a munkáltatónak kára keletkezett, amelyet a szakszervezeten kívánt „bevasalni” a Ptk. általános kártérítési szabályai szerint. A Kúria a munkáltató igényét bár elutasította, annak indokaként a felróható magatartás hiányát jelölte meg, nyitva hagyva a polgári kártérítési jogi szabályok alkalmazhatóságának lehetőségét. Kifejezetten kimondta továbbá: „*Helyesen indult ki abból a munkaügyi bíróság, hogy a felperes munkáltató az alperes szakszervezettel szemben kártérítési igényt a Ptk. 339. § (1) bekezdése alapján érvényesíthetett.*”. Az ítélet kézzel fogható bizonyítéka annak, hogy adott esetben a kollektív viszonyokban is felmerülhet kárkötelmet keletkeztető tényállás. E körben – különösen releváns bírói gyakorlat hiányában – nehéz definiálni azt a kárt, amelyet a munkáltató okozhat a szakszervezetnek, és fordítva, azaz az olyan károkat, amelyeket a szakszervezet a kollektív szerződés megszegésével a munkáltatónak okoz, másrészt melyek lehetnek azok a tényállások, amelyek mentén a kollektív szerződés alanyai egymással szembenösszegszerű kárigénnyel léphetnek fel.

A fentieket összegezve, a szerződésszegés, illetőleg annak jogkövetkezményei tekintetében a kollektív szerződés igen csekély hasonlóságot mutat a polgári joggal, a munka törvénykönyve pedig gyakorlatilag minden szerződésszegésnek tekinthető magatartás megítélését a bírósághoz utalja. Elállási, felmondási, visszatartási jogot a törvény nem biztosít, a szerződésszegésből eredő kártérítési szabályok alkalmazhatósága pedig gyakorlatilag szabályozatlan terület.³⁶⁶ Ez alapvető hiányosság, és ezzel csatlakozom témavezetőm, Nádas György álláspontjához.³⁶⁷ Meglátásom szerint egy magánjogi természetű jogintézmény esetén a szerződésszegés és a kártérítés kérdése nem

³⁶⁶ Megjegyzendő, hogy a kollektív szerződés megszegésének következményeinek szabályozási már korábban is felmerült az 1908. évi ipartörvény tervezetében, amely éles szakszervezeti bírálóat keresztüztübbe került. A tervezet 714. § szerint a kollektív szerződésnek akár valamelyik szerződést kötő fél, akár a szerződéskötő fél valamely tagja általi megszegése kártérítési felelősséget eredményezett. Másrészt, a 715. § egyenesen az egyesület (szakszervezet) és a munkavállaló egyetemleges felelősségét írta elő. BERKE [2014a] *i.m.* 18-20.

³⁶⁷ NÁDAS [2016] *i.m.* 483.

maradhat szabályozatlanul. Ennek okán kézenfekvő megoldás lenne önálló szabályokat 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).

6. Az átalakító erő problémája

A kollektív szerződések elismeréséről szóló fejezetben már érintőlegesen említést tettem a kollektív szerződések átalakító erejéről. Az átalakító erő azt jelenti, hogy a kollektív szerződés tartalma mellőzhetetlen (*Unabdingbarkeit*³⁶⁸), ugyanis annak rendelkezései beépülnek a kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkavállalók munkaviszonyába, anélkül, hogy a munkaviszony alanyainak ebben külön meg kellene állapodniuk.³⁶⁹ Az átalakító erő révén a kollektív szerződés rendelkezései jogszabály-szerűen viselkednek: a kollektív szerződésekbe ütköző munkaszerződéses kikötések helyébe a kollektív szerződés lép, és a kollektív szerződésekben rögzített, a munkaszerződésben nem szereplő munkavállalói jogok és köteleességek a munkaviszony részévé válnak.³⁷⁰

A XX. század elején a német jogirodalomban vita folyt a kollektív szerződés hatályosulásáról. A jogtudósok a kollektív szerződést mint jogügyletet tradicionális intézményekkel igyekeztek megközelíteni, és különböző megközelítések rajzolódtak ki (jogügyleti tan). Az egyik elmélet ezek közül az egyesületi elmélet³⁷¹ (vagy másként szervezeti elmélet, a német jogirodalomban: *Verbandstheorie*), amely szerint a kollektív

³⁶⁸ Szó szerinti fordításban a jelentése: mellőzhetetlenség.

³⁶⁹ KISS [2005] *i.m.* 207.

³⁷⁰ BANKÓ – BERKE – KAJTÁR – KISS – KOVÁCS [2012] *i.m.*

szerződést a szakszervezetek saját nevükben kötik meg, így félként jogosítva és kötelezve maguk a szervezetek lesznek, nem pedig tagjaik.³⁷² A szervezeti elmélet legnagyobb képviselőjeként Hugo Sinzheimert emlegetik, de a magyar jogirodalomban Pernecky is ezt a nézetet vallotta. Ezzel ellentétes álláspontra helyezkedett a Philip Lotmar által fémjelzett képviseleti elmélet (*Vertretungstheorie*), amely szerint a (szak)szervezet a kollektív szerződést a tagjai képviseletében, egyúttal a tagok nevében köti, így a szerződésben foglalt jogok és kötelezettségek ténylegesen és közvetlenül a tagokat illetik, illetve terhelik.³⁷³ Később a szervezeti elmélet vált általánosan elfogadottá a jogirodalomban. Sinzheimer szerint a képviseleti elmélet teljesen az egyéni autonómiára bizza a munkaviszony tartalmát, a közösséget pedig kirekeszti belőle, ami ellentétes a kollektivitás (kollektív autonómia) alapeszméjével.³⁷⁴ Ha ugyanis a szerződés nem a szervezeteket, hanem a tagokat, mint egyéni jogalanyokat jogosítja, illetőleg kötelezi, úgy a tagoktól nem zárható el az a jog sem, hogy az őket megillető jogokról mint egyéni jogalanyok rendelkezhessenek, azt tetszésük szerint módosíthassák vagy azokról lemondjanak.³⁷⁵ A szervezet így elveszíti a kollektív fellépésében rejlő biztosítékot, a kollektív megállapodás pedig az értelmét, hiszen a felek a kollektív szerződést éppen azért kötik, hogy ezzel megakadályozzák a tetszés szerinti szerződést.³⁷⁶ Ezt kiküszöbölendő született meg az átalakító erő gondolata ugyancsak Lotmar révén, elsőként az 1911-es svájci *Obligationesrecht*-ben elismerve,³⁷⁷ amely a mai jogrendszerek többségének alapeszméje, és amely általánosságban véve a jogalkotás szintjén is megjelenik.³⁷⁸

Az átalakító erő az Egyesült Államokban is utat tört, és a Legfelsőbb Bíróság a J. I. Case Co. v National Labor Relations Board döntésében szövetségi szinten ismerte el az

³⁷² A képviseleti elmélettel összefüggésben Kiss megjegyzi, hogy: „a kiindulási pontja is kétséges, hiszen a koalíció létrehozása még nem tartalmaz kollektív megállapodásra való felhatalmazást, továbbá ezzel az elmélettel nem lehet igazolni a kollektív szerződéstől való eltérés lehetőségét az egyéni munkaszerződések által.” KISS [2005] *i.m.* 204..

³⁷³ STEIGER, Karsten, *Kooperation, Konfrontation, Untergang*. Franz Steiner Verlag. Stuttgart. 1998. 84-85.

³⁷⁴ Egy harmadik irányzat a kombinációs elmélet (Kumulationstheorie) a két elmélet között helyezkedik el. Azt vallja, hogy a szakszervezeteket és a tagokat egymás mellett egyaránt a kollektív szerződés jogosultjainak, illetve kötelezettjeinek kell tekinteni. Pernecky: *i.m.* 139-141.

³⁷⁵ Kelemen László egy másik megoldást vázolt fel. Álláspontja szerint szerint átalakító erő hiányában a kollektív szerződés kötőerejét csak az biztosíthatja, ha az egyéni munkaadóra személyes kötelezettség is hárul. Másrésztől, a csak úgy lehetséges, ha a szervezet tagsága a kollektív szerződés megkötése utáni fenntartásához hozzájárul, és azokat, akik később csatlakoznak a szervezethez, a kollektív szerződéshez csatlakozónak tekinti.. KELEMEN [1939] *i.m.* 18-19.

³⁷⁶ KELEMEN [1939] *i.m.* 16-18.

³⁷⁷ BLANKE, Sandro, *Soziales Recht oder kollektive Privatautonomie?* Mohr Siebeck Verlag, Tübingen, 2005. 13-14.

³⁷⁸ Az átalakító erőt a TVG 4: § (4) bekezdése szabályozza.

átalakító erőt, egyúttal a kollektív szerződés hatályával kapcsolatosan is fontos megállapításokat tett, végső soron a német jogtudománnyal egyező logikai következtetések mentén. A Legfelsőbb Bíróság mindenekelőtt kifejtette, hogy a munkáltató és a munkavállalókat képviselő szervezet (ami általában a szakszervezet) a kollektív tárgyalások eredményeként megállapodnak a foglalkoztatás feltételeiben. A tárgyalások eredménye nem munkaszerződés, ugyanis emiatt senkinek nem keletkezik munkaviszonya, és önmagában a szerződés megkötéséből nem keletkezik egyetlen egyénnek sem munkavégzési kötelessége. A Legfelsőbb Bíróság a kollektív megállapodások jellegét távoli analógia útján a fuvarozók által megállapított árjegyzékekhez, a felügyeleti hatóságok által a biztosítási piacra előírt kötelező rendelkezésekhez, illetőleg a közüzemi díjak és szolgáltatások meghatározásához hasonlította, kizárólag abban a tekintetben, hogy a szerződés az egyének viszonylatában nem létesít (új) szerződéses jogviszonyt, de szabályozza a mindenkori feladó, a biztosító vagy az ügyfél szerződésének feltételeit. A Bíróság rávilágított, hogy a kollektív szerződés megkötését követően a szerződés előnyeit a munkavállalók élvezik. Kifejtette, hogy bár a munkáltató szabadon választhatja ki azokat, akiket alkalmaz vagy elbocsát, de a kollektív szerződésben megállapított foglalkoztatási feltételeket egyoldalúan nem módosíthatja, következtetésképp a szerződési szabadság mozgásteret a munkáltató oldaláról is korlátozott. Mivel azonban a kollektív szerződés legitim, törvény által elismert célt szolgál, nem lehet érvényesen olyan egyedi megállapodásokat kötni, amelyek alapján a munkavállaló e jog gyakorlása útján a kollektív szerződésben biztosított jogosultságtól elesne, vagy arról lemondana. A kollektív szerződéskötési jog biztosításának épp az a célja, hogy felülírja a munkavállalók külön megállapodásait olyan minimumfeltételeket teremtve, amelyek megfelelnek a kollektíva erejének, alkupozíciójának, és ezáltal szolgálják a képviselt munkavállalók jólétét.³⁷⁹

A fentieket összegezve nem férhet kétség hozzá, hogy az átalakító erő forrása a kollektív autonómia. A kollektív szerződés az átalakító erő útján nyer értelmet, annak hiányában sem a meglevő, sem az újonnan kötött megállapodásokat nem befolyásolná. Az azonban kétségtelen, hogy az átalakító erő – a kiterjesztő hatály mellett – a kollektív szerződésekre jellemző olyan sajátosság, amely más magánjogi jogintézményektől idegen.

³⁷⁹ J. I. Case Co. v. Labor Board, 321 U.S. 332 (1944). Indoklás 9-14.

7. A kiterjesztő hatály és a kollektív szerződés kiterjesztésének jogintézménye

A kollektív szerződés normatív természetével és az átalakító erővel szorosan összefügg a kiterjesztő hatály (*Außenseiterwirkung*) intézménye is, amely esetben a kollektív szerződés a szerződést kötő munkáltatónál foglalkoztatott valamennyi munkavállalóra *erga omnes* kiterjed, beleértve azokat a munkavállalókat is, akik nem tagjai a szerződést kötő szakszervezetnek. A kiterjesztő hatályt a jelenlegi magyar szabályozás elismeri, ugyanis az Mt. 279. § (3) bekezdése arról rendelkezik, hogy a kollektív szerződés munkaviszonyra vonatkozó rendelkezésének hatálya a munkáltatóval munkaviszonyban álló valamennyi munkavállalóra kiterjed.³⁸⁰ A kiterjesztő hatály problematikájával kapcsolatos álláspontok gyakorlatilag megegyeznek az átalakító erő problémájával. Annak hiányában ugyanis a kollektív autonómia kiüresedne, hiszen a kollektív szerződésben megállapított jogok és kötelezettségek nem érvényesülnének a nem tag munkavállalók esetében. Nem véletlen, hogy a kiterjesztő hatályt nem alkalmazó államokban (pl. Németország, Hollandia) a kollektív szerződés hatálya alá nem tartozó munkavállalók munkaszerződéseiben (munkajogviszonyaiban) az utaló klauzulákkal kikötik valamely (az adott ágazatban, szakmában alkalmazandó) kollektív szerződés alkalmazását.³⁸¹

A kiterjesztő hatály nem tévesztendő össze a kollektív szerződés kiterjesztésének jogintézményével (*Allgemeinverbindlicherklärung* – szó szerinti fordításban általánosan kötelezővé nyilvánítás, Perneczky megfogalmazásában „közkötelezővé nyilvánítás”³⁸²). Az általánosan kötelezővé nyilvánítás a kollektív szerződés közjogi kiterjesztését jelenti – a felek közös kérelmére, általában a munkaügyi miniszter által – egy adott foglalkozási ágazatra (alágazatra), ritkább esetben szakmára.³⁸³ Így a kollektív szerződés azokra a munkáltatókra nézve is kötelezővé válik, amelyeknél egyébként nincs hatályban alacsonyabb szintű kollektív szerződés, illetőleg amelyeknél szakszervezeti tagok nincsenek jelen.³⁸⁴ A kollektív szerződés kiterjesztése az állam direkt beavatkozása a magánjogi jogviszonyokba, ezért nem csoda, hogy egyébként a szerződéses elmélet

³⁸⁰ Az intézmény érvényesül az osztrák munkajogban (*Außenseiterwirkung*) is. ArbVG 12. §

³⁸¹ VAN HOEK, Aukje A.H., *Collective Agreements and Individual Contracts in Labour Law: the Netherlands*. In: SEWERYNSKI, Michal, *Collective agreements and individual contracts in labour law*, Kluwer Law International 2003, 248-270. KISS György (szerk.), *Munkajog*. Dialóg Campus Kiadó, Budapest, 2020. 425.

³⁸² PERNECZKY *i.m.* 132. Az *Allgemeinverbindlicherklärung* intézményét a TVG 5. § szabályozza.

³⁸³ KISS [2005] *i.m.* 205.

³⁸⁴ A kiterjesztést a magyar munkajogban is létező jogintézmény. Először az 1992-es Mt. tartalmazta, majd az Ábptv. hatályba lépésével a kiterjesztés szabályozása átkerült az Ábptv-be. KISS [2020] *i.m.* 427.

híveként számon tartott Perneczky is úgy tartotta, hogy ha a közjogi aktus általánosan kötelezővé tesz egy kollektív szerződést, jogszabály keletkezik, és a vita tárgya csak az, hogy a kollektív szerződés vált-e jogszabállyá, vagy a kiterjesztő aktus a kollektív szerződéstől elkülönülve, de azzal azonos tartalommal alkotott-e új jogot.³⁸⁵ Ezzel összefüggésben már az 1920-as években felmerült a kérdés, hogy a kiterjesztés intézménye mennyiben avatkozik be a koalíciós szabadságba, sérti-e a kollektív tárgyalási autonómia elvét, egyúttal jogszabályalkotás történik-e. A problémát fűszerezte, hogy a kollektív szerződések határozott időre kötettek, a határozott idő lejártát követően érvényesülésük nem volt rendezett. A szerződéselmélet képviselői hangsúlyozták, hogy a kiterjesztő hatály a kollektív szerződő felek és a kollektív szerződés autonómiájából fakad, ezért a kollektív szerződés hatályának megszűnésével a kiterjesztés hatálya is megszűnik.³⁸⁶ A jogforrás-elmélet képviselői a kiterjesztő állami aktust változatlanul érvényesnek tekintették, amelyet csak az állami szerv tud hatályon kívül helyezni. Ebben az értelmezésben az általánosan kötelezőnek nyilvánított kollektív szerződés jogszabállyá vált. A gyakorlati konfliktust némileg feloldotta a később a német és osztrák jogban megjelenő és jelenleg is létező utóhatály (*Nachwirkung*) intézménye, amely a kollektív szerződés hatályát a határozott idő lejártát követően is fenntartja az új kollektív szerződés megkötéséig.³⁸⁷ A kiterjesztés jogintézményével kapcsolatosan azonban még ma is tartja magát az a nézet, hogy az túllépi a magánautonómián alapuló jogalkotás határait.³⁸⁸

A kiterjesztés jogintézménye a német Alkotmánybíróság figyelmét sem kerülte el, és az *Allgemeinverbindigkeit* kérdésével több határozatában is foglalkozott.³⁸⁹ Az egyik ilyen tárgyú döntésében kifejtette: azon munkáltatók és munkavállalók esetében, akikre a kiterjesztés hiányában nem terjedne ki a kollektív szerződések hatálya, a kollektív szerződés egy sajátos jogalkotási aktus (*Rechtsetzungsakt eigener Art*) az autonóm szabályozás és az állami jogszabályok között. Ettől függetlenül a kiterjesztési nyilatkozat jogalapjaként egyértelműen és kifejezetten a GG 9. § (3) bekezdését, azaz a koalíciós szabadságot jelölte meg, egyúttal hangsúlyozta, hogy ez a jogi aktus a tarifális partnerek és a reprezentatív szociális partnerek, valamint az állami végrehajtó hatalom

³⁸⁵ PERNECZKY *i.m.* 132.

³⁸⁶ SINZHEIMER, Hugo: *Grundzüge des Arbeitsrechts*. Fischer, Jena, 1927, 270–273.

³⁸⁷ VOGEL, Sandra, *Die Allgemeinverbindlicherklärung im Tarifvertragssystem – Wirkung und Bedeutung der Reform von 2014*. IW-Analysen – Forschungsberichte Nr. 128, Köln 2019.

³⁸⁸ RIEBLE, Volker: *Der Tarifvertrag als kollektiv-privatautonomer Vertrag*, Zeitschrift für Arbeitsrecht, 14-16. RICARDI, Reinhart, *Kollektivgewalt und Individualwille bei der Gestaltung des Arbeitsverhältnisses*. C. H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung. München, 1968, 165.

³⁸⁹ SEITER, Hugo, *Die Rechtsprechung Des Bundesverfassungsgerichts Zu Art. 9 Abs. 3 GG*. Archiv Des Öffentlichen Rechts, 1984/1. 88–136. JSTOR, www.jstor.org/stable/44308241. (2021. 0430-i letöltés).

együttműködéséből születik meg.³⁹⁰ Kifejtette, hogy a koalíciós szabadság, valamint a tarifális autonómia a koalíciós-tarifális rendszer nélkülözhetetlen eleme, a tarifaszervezőknek ugyanis szabályozó, regulatív funkciója van minden olyan területen, ahol az állam a munkafeltételek, és különösen a bérezési rendszer szabályozását átengedi. Az Alkotmánybíróság későbbi határozatában vizsgálta a kiterjesztő hatály alapjogi ütközését is, a negatív egyesülési szabadsággal összefüggésben. E vonatkozásban megállapította, hogy a TVG 5. §-a szerinti kiterjesztés a GG 9. § (3) bekezdése által védett tarifális rendszer része, ezért annak gyakorlása nem sérti az egyébként a kiterjesztés hiányában a kollektív szerződés hatályán kívül állók (*Außenseiter*) cselekvési szabadságát.³⁹¹ Kiss György ezzel összefüggésben megjegyzi, hogy a kiterjesztés intézményének minősítésével kapcsolatban a jog meglehetősen zavarban van. Megfigyelhető, hogy *sui generis*, „*Rechtssetzungsakt eigener Art*” kategóriák bevezetése az állam, a jogrend viszonylag durva beavatkozásának leplezésére szolgál.³⁹² Annak ellenére, hogy általánosságban a felek folyamodnak kiterjesztésért az illetékes állami szervhez (2014-től Németországban a szakszervezet és a munkáltatói oldal közösen, Magyarországon az ágazati párbeszédbizottságon keresztül), azaz végső soron arról a szerződést kötő magánfelek rendelkeznek, önmagában a szerződési elv már nem elegendő a szerződéses jellegének igazolására.

Érthető módon az átalakító erővel és a kiterjesztő hatállyal felerősödtek azok a nézetek, amelyek a kollektív megállapodást jogforrásnak tekintették, hiszen így a kollektív szerződés a szakszervezeti tagságtól függetlenül a meglévő szerződések tartalmát is módosítja, és az új szerződések tartalmánál is korlátozza a szerződési szabadságot.³⁹³ Emiatt azonban egy olyan sajátos értelmet is nyer a kollektív autonómia a munkavállalók szempontjából, hogy az átalakító erő rendeltetésének megfelelő gyakorlásához egyben egy egyensúlyi állapotot fenntartása is szükséges a kollektív szerződést kötő, illetőleg kollektív tárgyalásokat folytató szereplőktől, ugyanis a szakszervezet a tevékenységétől tartózkodó, nem tag munkavállalókat is képviseli.³⁹⁴ Ezt az egyensúlyi állapotot lényegében az amerikai Legfelsőbb Bíróság és a német BAG egyező indokok alapján ismerte el legitim célnak, Németországban még a kollektív szerződések (közjogi) kiterjesztése esetén is.

³⁹⁰ BVefG 24. 5. 1977 - 2 BvL 11/74 (Allgemeinverbindlicherklärung I.). KISS [2010] *i.m.* 465.

³⁹¹ BVerfG, 15.07.1980 - 1 BvR 24/74, 1 BvR 439/79 (Allgemeinverbindlicherklärung II.). SEITER *i.m.* 92.

³⁹² KISS [2010] *i.m.* 467.

³⁹³ PERNECZKY *i.m.* 134-137.

³⁹⁴ KISS [2010] *i.m.* 444.

8. A jogforrás-elmélet és a szerződés-elmélet

A fentiekben leírtak alapján nem csoda, hogy a munkajogban másfél évszázada vizsgált kérdés a kollektív szerződés jogi természetének megítélése. Kezdetben, még az átalakító erő és a kiterjesztő hatály elismerését megelőzően, nem fért hozzá kétség, hogy a kollektív szerződés a magánjogi szerződések egy típusa, és ezért a vita középpontjában az állt, hogy az új típusú szerződés az addig ismert szerződések mely típusával jellemezhető leginkább (jogügyleti tan).³⁹⁵ Az átalakító erő és kiterjesztő hatály elismerését követően felismerték, hogy a kollektív szerződés a hagyományos magánjogi szerződéstípusokkal nem írható le.³⁹⁶ A szemléletváltás eredményeként nem az vált kérdéssé, hogy milyen szerződés a kollektív szerződés, hanem hogy egyáltalán (magánjogi) szerződésnek tekinthető-e, annak dimenziójába hogyan illeszthető be. Ezzel összefüggésben a német jogirodalomban két elmélet állt egymással szemben: egyik oldalon a szerződés-elmélet (*Vertragstheorie*), másik oldalon a jogforrás-elmélet (*Rechtsquellentheorie* vagy *objektives Rechtstheorie*). A szerződés-elmélet képviselői szerint a kollektív szerződés teljes egészében a privátautonómiából fakadó magánjogi szerződés, míg a jogforráselmélet képviselői szerint az átalakító erő és kiterjesztő hatály révén a kollektív szerződés jogforrássá, objektív joggá válik.³⁹⁷ Hozzá kell tenni, hogy a jogforrás-elmélet képviselői sem tagadják a kollektív szerződés szerződéses jellegét, azonban azt vallják, hogy a normatív rész jogforrás a munkaszerződések viszonylatában.³⁹⁸ E körben hangsúlyozandó, hogy a szerződés és a jogforrás nem egymást kizáró fogalmak, hanem minden szerződés, sőt minden jogügylet jogforrás, azaz tárgyi jogszabályok és ezeken alapuló alanyi jogok forrása.³⁹⁹

A kollektív szerződés természetét illetően a magyar jogirodalomban az uralkodó nézet a szocializmusig a szerződés-elmélet volt.⁴⁰⁰ A második világháborút követően azonban előtérbe kerültek a kollektív szerződések, és az átalakító erő elismerése révén felélénkült a kollektív szerződés jogi természetével kapcsolatos vita. Ennek kézzel fogható

³⁹⁵ HÁGELMAYER *i.m.* 303.

³⁹⁶ KISS [2005] *i.m.* 173.

³⁹⁷ PERNECZKY *i.m.* 123-125.

³⁹⁸ KOVÁCS Erika [2011] *i.m.* 78-79.

³⁹⁹ SZLADITS Károly (szerk.), *A kollektív munkaszerződés jogi természete*. Jogászegyleti szemle, 1948 /1-2. szám. 137.

⁴⁰⁰ A második világháború előtti időszakból a szerződéselmélet hívei közé sorolható Pernezy Béla és Vincenti Gusztáv. PERNECZKY *i.m.* 131. HÁGELMAYER *i.m.* 302-303. PUSKÁS *i.m.* 69.

produktuma a Magyar Jogászegylet munkajogi szakosztályának 1947-es vitája.⁴⁰¹ Túry Sándor Kornél szerint az átalakító erő és a kiterjesztő hatály jóvoltából a kollektív szerződés gyakorlatilag jogszabályalkotás. Úgy fogalmaz: „Ha a [...] szerződést kötő egyes felek nem is tehetnek mást, mint e szabályokat, mint szerződési formulárét elfogadják, voltaképpen már jogszabályalkotással, nem pedig az eddigi magánjog rendszere értelmében vett szerződéskötéssel van dolgunk.”. Pap Géza – akkori államtitkár – szerint a kollektív szerződés egyenesen megtevesztő, mert magánjogi, kötelmi jogi jelleget, a szerződő felek kölcsönös alanyi jogi viszonyát rendező jogeszközt sejtet, holott az állami jogrend keretében tárgyi jogot hoz létre. Kifejtette abbéli szándékát, hogy a jogi szóhasználatnak már nem szabadna tovább is ragaszkodnia a „kollektív szerződés” megnevezéshez, helyette az „egyezmény” „munkaegyezmény” fogalmak kívánatosak.⁴⁰² Beck Salamon – szembehelyezkedve a többségi állásponttal – utalt a korabeli lakbérleti szabályrendelet szabályaira, amely a szerződésben rögzített kötelelemhez a jogszabály erejénél fogva keletkeztet a szerződésben nem vállalt kötelezettségeket. Ezen felül utalt a versenyjogi ármegállapításokra is, ahol már a szerződéshez nem tapadó, s ily értelemben önálló kötelezettségről beszélhetünk.⁴⁰³ Világhy Miklós markáns véleményben fejezte ki, hogy a szerződés és a jogforrás nem egymást kizáró fogalmak, ugyanis minden szerződés jogforrás, azaz tárgyi jogszabályok és ezeken alapuló alanyi jogok forrása és viszont, bizonyos értelemben minden jogforrást is jogügyletnek lehet tekinteni. Kifejtette, kétségtelen, hogy a kollektív szerződés jogforrási ereje a jogszabályoknál kisebb, azonban az átalakító erővel felruházott kollektív szerződés jogforrási ereje nagyobb, mint az egyszerű magánjogi szerződésé.⁴⁰⁴ Szilágyi László szerint a probléma leegyszerűsítése volna, hogy a kollektív szerződés a kiterjesztő hatály bevezetéséig egyszerű szerződés, attól kezdve pedig jogforrás. Álláspontja szerint a kollektív szerződés *sui generis* szerződés, és a magánjog általános elveivel nagyon nehezen egyeztethető össze. Olyan szabályozást tartalmaz, amelynek hatása a szerződéskötő feleken túlra terjed, de az vitathatatlan, hogy az ilyen szabályok létüket a (kollektív) autonómiának köszönhetik. Álláspontja szerint nem szabad éles megkülönböztető határt vonni a szerződés és jogforrás között, mert a jogszabálynak is lehetnek szerződési elemei. Szilágyi nem

⁴⁰¹ SZLADITS [1948] *i.m.* 132-149. VINCENTI Gusztáv, *A munka magánjogi szabályai*, Grill Károly Könyvkiadóvállalata, Budapest, 1942, 80. l

⁴⁰² SZLADITS [1948] *i.m.* 134.

⁴⁰³ *Az ú. n. márkacikkek gyárosai, hogy cikkeiknek egységes (azonos) áron való forgalombahelyezését elérjék, „reverzálíst” (nyilatkozatot) íratnak alá vevőikkel, melyben ezek kötelezettséget vállalnak az előírt árak betartására.* SZLADITS [1948] *i.m.* 136-137.

⁴⁰⁴ SZLADITS [1948] *i.m.* 137.

vallotta a kollektív szerződés egységességét. A normatív rész jogi természetét tekintve a szokásjoghoz hasonló jogforrás. Senkit sem jogosít vagy kötelez személy szerint, tehát előre meg nem határozott személyi körre vonatkozó absztrakt szabály, amely új szerződéstípust teremt.⁴⁰⁵

Összességében elmondható, hogy a kommunista hatalomátvételt követően a szerződéses elmélet háttérbe szorulása volt jellemző.⁴⁰⁶ A jogforrási elméletre épülő álláspontot és a korabeli szemléletet kifejezi annak meghatározó képviselőjének, Weltner Andornak a gondolata, aki szerint a kollektív szerződés mint kényszerítő erejű tárgyi jog alakítja az egyéni szolgálati szerződést, a szerződésben álló felek akaratától és tudomásától függetlenül.⁴⁰⁷ Hágelmayer Istvánné is úgy foglalt állást 1979-es monográfiájában, hogy a kollektív szerződés lényegében jogi norma, amelyet nem az állam alkotott, hanem az a szervezet belső jogforrása. Olyan különös szabályozási forma, szabályzat, amelynek érvényesülését az állam biztosítja.⁴⁰⁸ Ezt az álláspontját a későbbiekben is megerősítette.⁴⁰⁹ Ennek ellenére a szerződés-elmélet képviselői közül többen is fenntartották kisebbségi véleményüket, így Szladits⁴¹⁰ és Világhy is.⁴¹¹ Később Román László is a szerződéses elv melletti álláspontját fejezte ki. Szerinte a kollektív szerződés egységes magánjogi szerződés, amelyben a munkavállalói oldal részéről éppen egy számára megfelelő normatív rész ellenében történik a munkahartól való tartózkodás vállalása, és sem az átalakító erő, sem a személyi hatály kiterjedése nem változtat a kollektív szerződés jogi természetén. A kollektív szerződés szerződéses jellegét azonban

⁴⁰⁵ SZLADITS [1948] *i.m.* 143-146.

⁴⁰⁶ Ez végigkövethető a Magyar Tudományos Akadémia II. osztályán 1950. dec. 15-én tartott előadásnak közleményéről. FOGARASI Béla (szerk.), *A Magyar Tudományos Akadémia II. Társadalmi-Történeti Tudományok Osztályának Közleményei*. Általános társadalomtudományi sorozat I. kötet 2. szám. Budapest, 1950. 51-72.

⁴⁰⁷ SZLADITS [1948]146.

⁴⁰⁸ HÁGELMAYER *i.m.* 342.

⁴⁰⁹ 1962-ben kifejtette hogy a kollektív szerződés tárgyi jogot hoz létre, amely a sajátos szocialista munkajogviszony-felfogás újfajta megközelítését hordozta magában. 1967-ben írodott művében pedig úgy fogalmaz, hogy a kollektív szerződés sajátos jogforrás, mert „szerződéses formában hoz létre jogszabályt”, tehát szerves része a jogalkotás mechanizmusának. WELTNER Andor, *A szocialista munkajogviszony és az üzemi demokrácia*. Akadémiai Kiadó, Budapest, 1962, 356-365., továbbá WELTNER Andor: *A kollektív szerződés intézménye*, Jogtudományi Közlöny, 1967/9, 521-528.

⁴¹⁰ Szladits szerint: „A kollektív szerződéssel a dolgozók, mint az üzem gazdái önkéntesen vállalják a felelősséget a rájuk rótt feladatok elvégzéséért. Nem lehet kétségbevonni, hogy ez az új kollektív szerződés jogi értelemben vett szerződés kollektív szerződést nem szabad szűk jogászai szemlélettel szétarabolnunk; az egység, melyben a jogi, politikai és erkölcsi kötelezettségek egybefonódnak, szolgálja a dolgozók öntudatos kezdeményezési készségének növelését, a felelősségérzés fokozását és a vállalat jó munkáján keresztül a szocializmus építését.” FOGARASI *i.m.* 51-60.

⁴¹¹ „Nyilvánvalóan lehetetlen valamit jogszabálynak is állítani, meg azt is állítani, hogy alkalmazni kell rá, mondjuk a kötelemszégéből folyó magánjogi következményeket.” Világhy Miklós hozzászólása „A kollektív szerződés” c. előadáshoz. FOGARASI *i.m.* 61.

gyengíti, hogy a szerződésnek fogalmi eleme a felek egymás irányában tett, kölcsönös kötelezettségvállalása, ilyet azonban a kollektív szerződés nem tartalmaz. Román későbbi, *A munkajog alapintézményei* (1998) című munkájában a kollektív szerződést sajátos – *sui generis* – individuális jogi aktusnak minősíti, aminek értelmében a kollektív szerződés nem jogalkotás, hanem olyan sajátos munkáltatói jogkörgyakorlás, amely teret enged a munkavállalói kollektíva közös akarata érvényesülésének, ezáltal a kollektíva is munkáltatói jogkör gyakorlóvá válik.⁴¹²

A rendszerváltást követően ismételten előtérbe került a szerződéses elmélet, ami ma is a domináns megközelítésnek tekinthető. Prugberger Tamás megítélése szerint a kollektív szerződés a szerződés–szabályzat, illetve az eseti aktus–normatív aktus (jogszabály) párba állítása alapján, a létrehozást illetően egyértelműen szerződés. Tartalmában viszont alulról felfelé, hierarchizált rendben egyre táguló normák jelennek meg, azaz a kollektív szerződés a belső szabályzathoz hasonlóan funkcionál.⁴¹³ Nadas György nem a jogszabály/szerződés viszonylatban foglal állást, hanem általánosságban jegyzi meg, hogy a kollektív szerződés sajátos jogi jellege miatt nehezen szorítható be a klasszikus kötelmek sorába, és a magánjog dogmatikájába, másrészt, a hatályos Mt. szerinti szabályozási metodikával – gondol itt az általános diszpozitivitásra – egyenesen közjogias jelleget mutat.⁴¹⁴ Kovács Erika szerint a kollektív szerződés jogi természetét tekintve egy olyan szerződés, amely az államtól kapott felhatalmazás által jogszabályi jegyeket mutat. Létrehozásának módját tekintve inkább szerződés, de hatását tekintve jogszabály, és lényegében erre az álláspontra helyezkedik Puskás Ágnes is.⁴¹⁵ Kiss György szerint a kollektív megállapodás a magánautonómia megjelenési formája, amelynek alapja a koalíciós szabadság. Normatartalmának is az a sajátossága, hogy jogügyletileg, nevezetesen szerződés által lett meghatározva, ugyanakkor szerződéssé minősíteni – épp az átalakító erő és a kiterjesztő hatály miatt – aggályos. Álláspontja szerint „*a kollektív szerződés a koalíciós szabadság legfontosabb produktuma, a felek kollektív autonómiáját kifejező szerződés valójában szerződés, amelynek relatív normatív hatásai a felek jogügyleti akaratának a függvénye*”.⁴¹⁶ Gyulavári Tamás meglátása is az, hogy a

⁴¹² ROMÁN László, *A szervezeti jellegű belső szabályzatok jogi természete különös tekintettel a kollektív szerződésre*, Studia Iuridica Auctoritate Universitatis Pécs Publicata, Pécs, 1970, 15–17.; ROMÁN László, *A munkajog alapintézményei I.* Janus Pannonius Tudományegyetem, Pécs, 1998, 49–51., 122–125.

⁴¹³ NÁDAS – PRUGBERGER [2014] *i.m.* 566–567., PRUGBERGER Tamás, *A kollektív szerződés új magyar jogi szabályozása a nyugat-európai munkajog tükrében*, Magyar Jog, 1992/12, 730–732.

⁴¹⁴ NÁDAS [2015] *i.m.* 321–331.

⁴¹⁵ KOVÁCS Erika [2011] *i.m.* 88. PUSKÁS: *i.m.* 78.

⁴¹⁶ KISS [2005] *i.m.* 379–380.

kollektív szerződés normatív funkciója nem az állam átruházott autoritásából, jogalkotói hatásköréből, hanem az azt megkötő felek kollektív autonómiájából származik.⁴¹⁷

A fentiekből az olvasható ki, hogy ma sem alakult ki egységes álláspont a kollektív szerződések jogi természetét illetően. Az nem vonható kétségbe, hogy a kollektív szerződés tekintetében a kollektív autonómiából fakadó szerződéses szabadság elve mentén született aktusról van szó, azonban figyelembe véve a magyar kollektív szerződések átalakító erejét és kiterjesztő hatályát, nem túlzás azt megjegyezni, hogy a kollektív szerződés egyéni relációkban feszegeti a magánautonómia határait.

9. Összegző gondolatok

A kollektív szerződés a szerződést kötő munkáltató és a szakszervezet konszenzusán nyugvó szerződés, amelynek rendelkezései a szerződést megkötő feleket kötik, másrészt viszont rendelkezései normatív erővel bírnak, jogokat és kötelezettségeket határoz meg azon munkavállalók számára is, akiket a szerződést kötő munkáltató alkalmaz, és közvetlenül nem vesznek részt a szerződés megkötéséhez vezető konszenzus kialakításában.⁴¹⁸ Jogforrási jellegét tekintve a kollektív szerződés a munkajog kontraktuális jogforrása, az Mt. munkaviszonyra vonatkozó szabályként kezeli, ezzel a jogszabályi rendelkezések szintjére emeli érvényesülését, és a magyar jogirodalom is ún. *quasi jogszabályként* kezeli.⁴¹⁹ A kollektív szerződés egyúttal jognyilatkozat is, ennek hozadékaként egyaránt alkalmazandók rá egyes munkajogi és polgári jogi rendelkezések, értelmezését, érvényességét illetően több nyitott kérdés speciális értelemmel kerül felszínre a kollektív szerződésekkel foglalkozó jogirodalomban és a joggyakorlatban egyaránt.⁴²⁰

A kollektív szerződések úgy hordoznak normatív tartalmat, hogy az – jogszabály, és „közvetetten” a munkaszerződés megengedő rendelkezésein túl – a szakszervezet és a munkáltató, munkáltatói érdekképviselő szerződéskötésre vonatkozó felhatalmazásán alapul. A kiterjesztő hatály révén azok munkavállalók, akik nem tagjai a szakszervezetnek, még közvetett módon sem vesznek részt a kollektív szerződéses

⁴¹⁷ GYULAVÁRI [2014] *i.m.* 483.

⁴¹⁸ GYULAVÁRI [2014] *i.m.* 486.

⁴¹⁹ NÁDAS – PRUGBERGER [2014] *i.m.* 562.

⁴²⁰ LŐRINCZ: *i.m.* 3-8.: BALOGH Áron Péter, *A kollektív szerződések nem létezése és érvénytelensége a Kúria döntéseinek fényében*, Miskolci Jogi Szemle, 2017/2., 150-163., továbbá: BALOGH Áron Péter: *A munkáltatói normatív nyilatkozatok vizsgálata a szerződéses konszenzus fényében*, Munkajog, 2018/4., 17-23. o.

feltételek alakításában. Pusztán azért azonban, mert a kollektív szerződés a szerződésben nem részes személyek jogviszonyát érinti, nem tekinthető jogszabálynak. 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 szerződésnél is igaz az a gondolat, amely szerint a munkajogban nem a magánjogi elvek érvényesülését, hanem annak hiányát kell megindokolni.⁴²¹ El kell ismerni, hogy a magánjogban más jogintézményeknél is előfordul, hogy a szerződési szabadság az állami beavatkozás révén korlátozottan érvényesül, vagy a felek a saját szabadságukat kötelekkel szorítják keretek közé (pl. elővásárlási jog, vételi opció alapítása, versenykorlátozó megállapodások stb.). Az sem idegen a magánjogtól, hogy szerződés jogszabályi vagy szerződéses felhatalmazás alapján harmadik személyek vonatkozásában állapít meg jogot vagy kötelezettséget. Az azonban a magyar magánjogban a kollektív szerződésre jellemző sajátosság, hogy a kollektív szerződéses rendelkezések az átalakító erő és a kiterjesztő hatály révén nem szerződésszegést eredményeznek, hanem a harmadik személyek munkaszerződéseinek abszolút hatályú érvénytelenségét eredményezik. Ez az ellentmondás ellentétes a kötelmi jog relatív szerkezetű jogviszonyainak dogmatikájával, de nem korrigálhatatlan ellentmondás. Egyrészt, az átalakító erő és a kiterjesztő hatály kapcsán is igazolható az az állami cél, amely a szerződési szabadság kollektív szerződések általi korlátozását eredményezi. Másodszor, a szakszervezeti tag munkavállalók esetében a szerződéses elv a tagsági jogviszonnyal magyarázható, a nem tag munkavállalók esetében az átalakító erő és a kiterjesztő hatály hiányában viszont feltétlenül érvényesülnie kell az egyenlő bánásmód törvényi követelményének. Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény⁴²² a hátrányos megkülönböztetés tilalmába ütköző szerződés jogszabályba ütközőként semmis, amely nemcsak a munkajogból, hanem a polgári jogból is levezethető.⁴²³

⁴²¹ KISS György, *Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre.* In: PLOETZ, Manfred – TÓTH, Hilda: *Munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései,* Novotni Kiadó, Miskolc, 2001, 198. l

⁴²² Az Ebktv. 8. § az érdekképviseleti szervezethez tartozást kifejezetten is védett tulajdonságként jeleníti meg.

⁴²³ Lásd:

A kötelmi jogtól nem idegen, hogy az azonos szabályozási tárgyat érintő kötelmek egymást akarva-akaratlanul is befolyásolják. A kollektív szerződés a munkaszerződéshez hasonlóan egyik oldalról a munkáltató egyoldalú teljesítméghatározási jogát állítja korlátok közé, ezért egyúttal a munkáltató szerződéses önkorlátozása is, másrésztől azonban tartalmi minimuma a munkáltató és a munkavállaló szerződési szabadságának.⁴²⁴ Nem csoda, hogy Román László szerint a kollektív szerződés bizonyos értelemben sajátos munkáltatói jogkörgyakorlás, ahol a munkavállalói kollektíva a kollektív szerződés megalkotásának folyamatában mintegy munkáltatói pozícióba kerül, amennyiben közös joggyakorlás valósul meg.⁴²⁵

Nem hagyható figyelmen kívül, hogy a kollektív szerződések dogmatikája, valamint a szakszervezet és a munkáltató egyéb megállapodása (illetőleg annak lehetősége) szabályozási űrt képez a magyar munkajogban. Ez különösen a szerződésszegés, illetőleg annak jogkövetkezményei kapcsán érhető tetten, amelyre az Mt. alkalmazása nem ad választ. Az alapvető kérdés az, hogy ezt a szabályozási űrt az individuális jogviszony dogmatikájára épülő Mt.-nek, vagy esetleg a Ptk.-nak kellene-e kitöltenie. A fentebb kifejtettekből világosan következik, hogy a kollektív szerződés mint jognyilatkozat polgári jogi szempontú dogmatikai megalapozása nem mentes az ellentmondásoktól. A máig ható elméleti vita mögött húzódó feszültség magját Világhy tüpontosággal ragadta meg, amikor rávilágított: „[A] kérdés abban áll: alkalmazni lehet-e, illetőleg kell-e a k. sz.-re a kötelmi jog általános részének szabályait. [...] Kétségtelen, hogy a k. sz. felei a hitelező és az adós viszonyában állíthatók egymással s fennáll a harmadik tényálláselem, a szolgáltatás is, egyfelől a k. sz.-ben meghatározott munkafeltételek betartásában, másfelől a munkabéke megzavarásától való tartózkodásban.”⁴²⁶ A jelenlegi szabályozásból problémamentesen nem vezethető le az, hogy a polgári jogi kötelmi jogi rendelkezéseit lehet-e, kell-e alkalmazni a kollektív szerződések esetében az Mt. 31. §-ában felsorolt rendelkezéseket meghaladóan, amely egyértelmű hiányosságaként értékelendő a szabályozásnak.⁴²⁷ Álláspontom szerint megfontolandó, hogy a kollektív

⁴²⁴ NÁDAS – PRUGBERGER [2016] *i.m.* [Digitális kiadás]

https://mersz.hu/hivatkozas/wk46_58_p3#wk46_58_p3 (2021. március 14-i letöltés).

⁴²⁵ ROMÁN László: *Munkajog (elméleti alapvetés)*. Tankönyvkiadó, Budapest, 1989, 89. KISS [2005] *i. m.* 378.

⁴²⁶ Világhy markánsan foglalja a kollektív szerződés egységessége mellett is állást: *Nem tudok osztózni a német jogirodalomban kifejlődött abban a felfogásban, amely a k. sz.-t egy normatív és egy obligatórius részre osztja s ehhez képest az előbbi kötelemnek, az utóbbi pedig a szó szoros értelmében vett jogszabálynak minősíti. A k. sz. úgy is, mint életjelenség, úgy is mint jogszabályban meghatározott tényállás s úgy is, mint fogalom, egységes.* SZLADITS [1948] *i.m.* 137.

⁴²⁷ Jakab Nóra akként foglalja állást: „Kétségtelen hiányossága tehát az Mt.-nek az, hogy nem rendelkezik egyértelműen (konkrétan) a polgári jog szabályainak a kollektív munkajogban, különösen a kollektív

szerveződések esetében a Ptk. teljes kötelmi jog általános része mögöttes joganyagként szerepeljen, hiszen a polgári jogi joganyag még mindig közelebb áll a kollektív szerveződéshöz, mint az individuális munkajogra épülő Mt. jognyilatkozatokra vonatkozó szabályanyaga.⁴²⁸

A kollektív szerveződés jogi természetét illetően összefoglalásképpen megállapítható, hogy ez az intézmény nem tartalmazza azokat a kritériumokat, amelyek által jogszabállyá lehetne minősíteni. Határozott álláspontom, hogy a kollektív szerveződés nem szolgál újdonsággal, az eddig ismert magánjogi jogintézményekhez képest sem. A kollektív szerveződések 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 legitimitációval 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 szerveződés annak a kézzel fogható bizonyítéka, hogy milyen mértékű az erőegyensúly, illetőleg annak eltolódása a szerveződést kötő munkáltató és szakszervezet között, továbbá, hogy a szakszervezet a munkavállalói igényeknek – érdekképviseleti tevékenysége révén – milyen mértékben tudott érvényt szerezni.

szerveződések jogában való alkalmazásáról.” JAKAB Nóra: *Az egyéni önkormányzat jelentőségéről a munkajogban.* In: SZIKORA Veronika – TÖRÖK Éva (szerk.), *Ünnepi tanulmányok Csécsy György 65. születésnapja tiszteletére.* Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Debrecen, 2017. 256.

⁴²⁸ Példának okán a Kúria Joggyakorlat-elemző Csoportjának „Érvénytelenség a Munkaviszonyban” című összefoglaló véleménye rávilágít, hogy a megtámadás esetében a jogbiztonság érdekében a jogszabály meghatározott határidőt állapít meg. A megtámadás jogának ilyen rövidebb határidővel történő korlátozásának nyilvánvaló indoka a munkaviszonyok rendezettségéhez és a jogbiztonsághoz fűződő érdek. Ez a szempont kollektív szerveződések esetében nehezen indokolható, sőt, álláspontom szerint a kollektív viszonyok rendezettsége épp azt kívánja meg, hogy a megtámadás alapjául szolgáló hibák később is orvosolhatók legyenek.

VI. A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS ALANYAI, A SZERZŐDÉS MEGKÖTÉSE, MÓDOSÍTÁSA

1. A kollektív szerződés alanyai – A szerződéskötési képességről általában

Az előző fejezetek tanulságait levonva, a kollektív szerződés központi eleme, és más magánjogi jellegű jogviszonyokhoz képest megkülönböztető jellegzetessége átalakító ereje, illetőleg kiterjesztő hatálya, amelynek révén érvényesülése túlmutat a szerződést kötő feleken. Ennek okán esszenciális, hogy melyek azok a jogalanyok, szervezetek, amelyek részére biztosított a felhatalmazás kollektív szerződés megkötésére, ugyanis a szerződés hatálya más, a szerződésben nem részes személyek jogviszonyát is befolyásolja a kollektív autonómia útján. A kollektív autonómia demokratikus elveknek megfelelő gyakorlásának jogi kereteinek megteremtése a jogalkotásra hárul. Ennek részleteiről a kollektív autonómia kérdésével foglalkozó fejezetben már részletesebben kitértem.

Kiindulási alapként rögzítendő, hogy a magyar Alaptörvény XVII. cikk (2) bekezdése akként rendelkezik, hogy a munkavállalóknak, a munkaadóknak, valamint szervezeteiknek joguk van ahhoz, hogy egymással tárgyalást folytassanak, annak alapján kollektív szerződést kössenek, erre azonban törvényben meghatározottak szerint kerülhet sor. Mindezek alapján a kollektív szerződéskötési jogosultság, illetőleg a szerződéskötési képesség szabályozása a magyar munkajogban is alaptörvényi megalapozású. A szerződéskötési képesség, illetőleg jogosultság konkrétan az Mt. 276. § (1) bekezdése alapján a munkáltató, a tagok felhatalmazása alapján a munkáltatói érdekképviselői szervezet, továbbá a szakszervezet vagy szakszervezeti szövetség számára biztosított. A kollektív szerződéskötési képesség nem téveszthető össze a magánjogi értelemben vett szerződéskötési képességgel, ugyanis – a kollektív szerződés normatív hatályú rendelkezéseire figyelemmel – abszolút hatályú norma alkotására való törvényi felhatalmazás, amely törvény által, speciális alanyok részére biztosított jogosultság, és csakis a jogszabályban meghatározott feltételek mentén gyakorolható. A szerződést kötő feleket, a szerződéskötési képességgel kapcsolatos anomáliákat ebben a fejezetben kívánom bemutatni.

bővíteni!!!!

2. Nemzetközi kitekintés

A kollektív szerződésalkötési képesség valamennyi nemzet szabályozásában feltételhez kötött, ezzel összefüggésben különféle megoldások alakultak ki. Németországban a szakszervezetek kollektív szerződésalkötési képessége, másnéven tarifális képesség (*Tariffähigkeit*) fogalma és feltételrendszere – ellentétben a magyar megoldással – nincs törvényi szinten rögzítve, azonban a koalíciók tarifaképessége mégsem automatikus, azaz pusztán a szakszervezet megalakítása kollektív szerződésalkötési képességet önmagában még nem alapoz meg. Ezzel összefüggésben a német bíróságok gyakorlata egyértelműen elkülönítette a koalícióként való elismerés – példának okáért a szakszervezetként történő minősítés – és a tarifális képesség fogalmát, és azt gyakorlatilag a német Szövetségi Alkotmánybíróság (*Bundesverfassungsgericht*, a továbbiakban BVerfG) és a Szövetségi Munkaügyi Bíróság (*Bundesarbeitsgericht*, a továbbiakban: BAG) töltötte ki tartalommal.⁴²⁹ A jogalkalmazás, különösen a BAG felfogása szerint a szakszervezet akkor rendelkezik a kollektív szerződésalkötési képesség jogával, azaz akkor minősíthető tarifaképesnek, ha igazolja, hogy rendelkezik tagjainak megfelelő érdekképviseletét biztosító szociális hatalommal, képességgel, és amely képességet jellemző kritériumrendszert a német jogirodalom összefoglalóan *Soziale Mächtigkeit*-nek nevez.⁴³⁰ Ilyen kritériumok a munkáltatótól, pártoktól való függetlenség, a szervezeti struktúra jellege, a taglétszám, a pénzügyi függetlenség, a tevékenységének kiterjedtsége (területileg, illetőleg országosan) és a megkötött szerződések száma is.⁴³¹

Ausztriában a munkáltatók és a munkavállalók kollektív szerződésalkötési képessége is sajátosan alakul. A munkáltatók mint gazdasági jogalanyok részére a szabályozás kötelező gazdasági kamarai tagságot (WKÖ – *Wirtschaftskammer Österreich*) ír elő. A WKÖ ágazatoknak megfelelő szervezeti egységekkel működik, és mind a kilenc tartományban regionális szinten is jelen van.⁴³² A munkavállalókat országos szinten az országos szakszervezeti szövetség, az ÖGB (*Österreichische Gewerkschaftsbund*) képviseli, a kollektív szerződésalkötés csak az ÖGB részére van fenntartva. Az ágazati

⁴²⁹ BAG, 28.3.2006 ABR 58/04; BAG, 05.10.2010 ABR 88/09.

⁴³⁰ Kiss, György [2015] *i.m.* 167.

⁴³¹ KOVÁCS Erika, *Das Spannungsverhältnis zwischen Koalitionsfreiheit und Tariffähigkeit – Die Notwendigkeit und verfassungsgerichtliche Zulässigkeit der Tariffähigkeitskriterien.*, Hamburg, Verlag Dr. Kovac, 2008, 84-85. oldal, továbbá BAG, 28. 3. 2006 – 1 ABR 58/04., BAG, 25. 11.; 1986 – 1 ABR 22/85., BAG, 26. 6. 2018 - 1 ABR 37/16.

⁴³² GLASSNER, Vera – HOFMANN, Julia, *Austria: from gradual change to an unknown future.* In: MÜLLER, Thorsten – VANDAELE, Kurt – WADDINGTON, Jeremy (szerk.), *Collective bargaining in Europe: towards an endgame. Volume I.* European Trade Union Institute (ETUI). Brüsszel, 2019. 35.

tárgyalásokon az ágazati tagszakszervezetek lépnek fel az ÖGB nevében. A szerződés-kötési folyamatok tripartit érdekegyeztetés eredményei, amelyben nagy szerepe van a munkavállalói kamarának (*Arbeitskammer*). Összességében elmondható, hogy a német joghoz képest az osztrák jogban a kollektív szerződés-kötési képességet a jogszabály központosítja.⁴³³

Hasonlóan központosított a francia szakszervezetek kollektív szerződés-kötési képessége is, ahol az állam direkt szabályozás útján határozza meg e képesség feltételeit. Taglétszámtól függetlenül a legnagyobb öt szakszervezeti szövetség szerződés-kötési jogosultságát törvény rögzíti 1982 óta.⁴³⁴ Vállalati szinten akkor lehetséges a kollektív szerződés-kötés, ha a kollektív szerződést kötő szakszervezet tagja valamely, törvényben elismert szakszervezeti szövetségnek, teljesíti a reprezentativitás kritériumait, azaz vállalati szinten megszerzi a szakszervezeti választásokon leadott szavazatok legalább 10 százalékát. Ezen felül, a kollektív szerződés csak akkor léphet hatályba, ha a szakszervezeti szövetség megszerzi az országos szakszervezeti választásokon leadott szavazatok 30 százalékát. A példa jól mutatja, hogy Franciaországban intenzív állami beavatkozás érvényesül. A bonyolult kritériumrendszerből következően az ágazati szintű kollektív szerződések dominálnak, gyakran alkalmazott a szerződések hatályának közjogi kiterjesztése.⁴³⁵

Az Egyesült Államokban a kollektív szerződés-kötési képesség nem a szakszervezeti jogalanyiség függvénye, azaz nem kell állam által elismert szervezeti jogállás a kollektív szerződéshez. A kollektív szerződés-kötési képesség elsősorban a munkáltató elismerésétől függ, azaz a munkáltató önként is elismerhet egy munkavállalói csoportot tárgyalópartnerként, így szerződést kötő félként is.⁴³⁶ Vita esetén a Munkaügyi Tanács (NLRB) vizsgálja, hogy a munkavállalókat képviselő szervezet vagy csoport alkalmas-e a kollektív érdekérvényesítésre, ezért a kollektív tárgyalási és szerződés-kötési képesség gyakran kapcsolódik az NLRB döntéséhez. A munkaügyi kapcsolatokról szóló törvény (NLRA) egy semmiképp sem taxatív és egzakt feltételrendszert határoz meg arra

⁴³³ GLASSNER- HOFMANN *i.m.* 37.

⁴³⁴ KISS [2015] *i.m.* 168.

⁴³⁵ Hozzá kell tenni, hogy jelenleg is zajlik a kollektív szerződés-kötési képesség reformja, és a koalíciós tárgyalások szintje egyre inkább a vállalati szint felé toódik el. NIKOLKA, Till – POUTVAARA, Panu, *Labour Market Reforms and Collective Bargaining in France*, 2018 IFO DICE Report, IFO Institut - Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München, München, 2019/4, 44-49.

⁴³⁶ Az elismerés folyamatának nehézségéről egy korábbi tanulmányomban már kifejtettem a gondolataimat. BALOGH Áron Péter, *The Possible Role of The Trade Unions and their Collective Bargaining Agreements in the USA in the 21st Century*. In: Szabó Miklós (szerk): *Doktoranduszok Fóruma Miskolc, 2016. november 17. Állam- és Jogtudományi Kar szekciókiadványa*. Miskolc: Miskolci Egyetem, 2017. pp. 27-31.

vonatkozóan, hogy adott csoport vagy szervezet mikor tekinthető megfelelő érdekérvényesítési képességgel rendelkező szervezetnek (*appropriate bargaining unit*).⁴³⁷ Az NLRA szövegéből arra lehet következtetni, hogy e képesség „elnyerésének” nem feltétele, hogy a munkavállalók szakszervezetet alakítsanak, és az sem, hogy a lehető legalkalmasabb szervezetet alkossák; a törvény csupán arra fókuszál, hogy az adott képviseleti forma alkalmas legyen a hatékony érdekérvényesítésre. A megfelelő érdekérvényesítési képesség, azaz a szerződéskötési képesség és alkalmasság feltételeit természetesen a bírói gyakorlat is alakítja. A Lundy Packing Company Inc. („Lundy”) kontra NLRB ügyben az NLRB elismerésre kötelezte a Lundy vállalatot, az ugyanis nem volt hajlandó kollektív szerződéses tárgyalásokba bocsátkozni a szakszervezettel, akit azonban az NLRB a jogvita folytán indult eljárásában megfelelő érdekérvényesítési képességűnek ismert el.⁴³⁸ A tárgyalás visszautasítása ugyanis az NLRA alapján már önmagában is tisztességtelen munkaügyi gyakorlatnak minősül (*unfair labor practice*).⁴³⁹ Az ügy a bíróságon folytatódott, a fellebbviteli bíróság (*US Court of Appeals for the Fourth Circuit*) pedig kimondta, hogy az NLRB olyan szervezetet ismert el „tárgyalóképesnek”, amelynek a tagsága nem terjedt ki egyes minőségellenőrző alkalmazottakra a termelési és karbantartási egységből, emiatt az érdekérvényesítési képesség nem érvényesült a maga teljességében a munkáltatónál foglalkoztatott munkavállalók tekintetében. Következésképp, ha van olyan szakszervezet, aki a munkavállalók képviselőjében lép fel, az NLRB vizsgálni köteles, hogy az a munkáltatónál foglalkoztatott valamennyi munkavállaló tekintetében megfelel-e az érdekérvényesítési képesség minimális követelményeinek. Az NLRB kontra Catherine McAuley Health Ctr. ügyben a Bíróság a Lundy kontra NLRB döntését fenntartva megállapította, hogy a *community of interest* elv szerint szervezet által képviselt személyek érdekközösségét igazolni kell a munkafeltételek, különösen a bérek, munkaidő és egyéb foglalkoztatási feltételek tekintetében, és a megfelelő érdekérvényesítési képességhez a nem képviselt munkavállalókkal kapcsolatos érdekek különbözőségét világos, objektív szempontok szerint le kell határolni.⁴⁴⁰ Leegyszerűsítve, a képviselt és

⁴³⁷ Basic Guide to the National Labor Relations Act General Principles of Law Under the Statute and Procedures of the National Labor Relations Board, <https://www.nlrb.gov/sites/default/files/attachments/basic-page/node-3024/basicguide.pdf> (2017. július 15-i letöltés)

⁴³⁸ Lundy Packing Company, Inc., v. National Labor Relations Board. No. 68 F.3d 1577 (4th Cir. 1995).

⁴³⁹ 29 U.S.C. § 158(a)(5).

⁴⁴⁰ A fellebbviteli bíróság (court of Appeals) kifejtette, hogy többek között az alábbi tényezők vizsgálatával állapítható meg az érdekek azonossága: a) képesítési követelmények, érdekek, kötelességek és munkakörülmények hasonlósága; b) az üzem funkcionális egysége c) a munkáltató szervezeti és

a nem képviselt munkavállalók közötti határvonalat az eljárásban igazolni kell. Ha egy munkáltató nem hajlandó tárgyalni a munkavállalók képviselőiként fellépő szervezettel, az NLRB hatáskörébe tartozik nemcsak annak megállapítása, hogy a tárgyalás visszautasítása jogellenes gyakorlat volt-e, hanem egyúttal azt is megállapítja, hogy a munkavállalókat képviselő szervezet egyébként megfelelő, érdekvényesítésre alkalmas szervezetnek minősül-e. Ha a szakszervezetet korábban a munkáltató vagy az NLRB érdekvényesítésre alkalmas szervezetnek ismerte el, a szakszervezet szerződéskötési képességét a munkáltató nem kérdőjelezheti meg, a szerződéskötésre irányuló tárgyalási ajánlatot pedig nem utasíthatja vissza. A munkavállalói érdekképviselői csoport vagy szervezet demokratikus ellenőrzéseként az NLRA lehetővé teszi a munkavállalók számára, hogy szavazással utóbb visszavonják a szervezet érdekképviselői jogosultságát (*decertification election*).⁴⁴¹ Jávahagyott érdekképviselői jogosultság nélkül a munkavállalók kollektív megállapodást nem köthetnek, annak megsértése esetén nincs lehetőségük kikényszeríteni azt, és más kollektív fellépésüket sem részesíti az NLRA védelemben.^{442,443}

A nemzetközi példákból világosan látszik, hogy a kollektív szerződéskötés képessége valamennyi vizsgált nemzet jogában egy erősen szabályozott, speciális szervezetek részére fenntartott jogosultság. A kollektív szerződéseknek a munkajog alakításában játszott kiemelkedő szerepéből adódóan az összes vizsgált országban garanciákhoz kötött a szerződéskötési képesség, különösen a munkavállalói oldalról. Ezeket a garanciákat vagy direkt állami beavatkozás teremti meg, mint Franciaországban vagy Ausztriában, vagy a szabályozás a munkavállalók egyéni akaratának hagy teret, legyen az egy demokratikus többségi akarat (USA) vagy pusztán az, hogy a kollektív szerződés hatálya csak a szakszervezeti tagság munkavállalóira terjed ki (Németország, Hollandia).

felügyeleti struktúrája; d) kollektív tárgyalási előzmények; e) a szakszervezeti szervezethez mértéke az alkalmazottak körében. National Labor Relations Board, *Petitioner, v. Catherine Mcauley Health Center*. No. 885 F.2d 341, 345 (6th Cir.1989),

⁴⁴¹ The NLRA lehetővé teszi, hogy a munkavállalók szavazzanak a szakszervezet képviselői jogosultságáról, beleértve a szerződéskötési jogosultságot (*decertification election*). NLRA Sec. 9 (c)(5).

⁴⁴² FREEMAN, Richard B. – HILBRICH, Kelsey, *Do labor unions have a future in the United States?*, In: RYCROFT, Robert S., *The economics of inequality, poverty, and discrimination in the 21st Century*, Praeger, Santa Barbara, 2013. <https://dash.harvard.edu/handle/1/10488702> (2017. július 15-i letöltés)

⁴⁴³ A Harvard Egyetem műszaki és irodai dolgozóinak példája jól mutatja, hogy milyen nehéz olyan csoportot szervezni, amely érdekvényesítésre alkalmasnak ítélt meg az NLRB. Az 1980-as években ismertté vált esetben 12 év kellett ahhoz, hogy a munkavállalók meggyőzzék a többséget, hogy a szakszervezet mellett tegyék le a voksukat, méghozzá úgy, hogy az egyetem is kifejezetten támogatólag lépett fel a szervezkedés mellett. HURD, Richard W., *Organizing and representing clerical workers: The Harvard model*. In: COBBLE, DOROTHY S. (szerk), *Women and unions: Forging a partnership*. ILR Press, Ithaca, 316-336. <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/articles/319/> (2017. július 15-i letöltés).

3. Kollektív szerződéskötési képesség a magyar szabályozásban

3.1.A szakszervezetek szerződéskötési képessége Magyarországon

A magyar munkajogban szakszervezetnek tekintjük – az Mt. értelmében – a munkavállalók minden olyan szervezetét, amelynek elsődleges célja a munkavállalók munkaviszonnyal kapcsolatos érdekeinek előmozdítása és megvédése, képvisellel rendelkező pedig az, amelyik alapszabálya szerint a munkáltatónál képviselőre jogosult szervezet működtet, vagy tisztségviselővel rendelkezik.⁴⁴⁴ Ezt meghaladóan, az Mt. egyértelműen és kifejezetten a munkavállalói létszámhoz köti a kollektív szerződéskötési képességet. Ha úgy tetszik, a minimális taglétszám teljesítése az előfeltétele annak, hogy a szakszervezet „alannyá válhasson”.⁴⁴⁵ Az az elv, hogy a szakszervezet szerződő félle válásának e létszám megléte a feltétel, az Mt. több rendelkezéséből is levezethető. Az Mt. 276. § (2) bekezdése szerint a szakszervezet kollektív szerződés kötésére akkor jogosult, ha a munkáltatónál munkaviszonyban álló tagjainak száma eléri a munkáltatóval munkaviszonyban álló munkáltatói érdekképviselői szervezet által kötött kollektív szerződés esetében a kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkavállalók létszámának tíz százalékát. Ha több olyan szakszervezet van, ami megfelel a minimális taglétszámra vonatkozó feltételeknek, a kollektív szerződés kötésére jogosult szakszervezetek a kollektív szerződést együttesen köthetik meg.⁴⁴⁶

A kollektív szerződéskötési képesség több szakszervezet esetén szakszervezeti szövetségi formában is biztosított, melyeknek értelemszerűen csak önállóan bejegyzett, természetes személy tagokat tömörítő szakszervezetek lehetnek a tagjai. A szakszervezeti szövetség kollektív szerződés kötésére akkor jogosult, ha a munkáltatónál képvisellel rendelkező legalább egy tagszervezete megfelel a taglétszámra előírt feltételnek, és tagszervezetei erre felhatalmazzák.⁴⁴⁷ Több szakszervezet ugyanis együttesen sem köthet

⁴⁴⁴ Mt. 270. § (2) bekezdés, SZABÓ [2015] i.m. 26.

⁴⁴⁵ Az Mt. 276. § (6) bekezdése szerint, a szerződéskötési képességnél a munkavállalóknak a szerződéskötést megelőző félévre számított átlagos statisztikai létszámát kell alapul venni.

⁴⁴⁶ Mt. 276. § (4) bekezdés.

⁴⁴⁷ Szabó Imre Szilárd ezzel összefüggésben érdekes összefüggésre világít rá: „Tehát a szövetséget csak abban az esetben teszi jogosulttá az Mt. kollektív szerződés kötésére, ha legalább egy tagszervezete eléri a „tízszázalékos” küszöböt. Ez a megkötés felveti a fentebb hivatkozott ILO egyezményeknek történő teljeskörű megfelelés kérdését is, ugyanis ebben az esetben arról van szó, hogy hiába bír a szakszervezeti szövetség megfelelő „reprezentativitással” összességében (úgy, hogy egyes képvisellel rendelkező tagja[i] nem érik el a 10%-ot), mégsem rendelkezik a kollektív szerződés megkötéséhez megfelelő alanyi kellékkel/feltétellel, egy ezt korlátozó munkajogi szabály miatt. [...] Ebben az esetben tehát nem arról van

szerződést, ha egyikük sem rendelkezik a legalább 10 százalékos létszámmal, ha azonban több, nagyobb szakszervezet van, ők a kisebb szakszervezetek mellőzésével önállóan köthetnek kollektív szerződést. A szakszervezeti szövetség az Mt. szabályai alapján – munkaszervezeti szinten – szintén akkor jogosult a kollektív szerződés megkötésére, ha a munkáltatónál képviselettel rendelkező legalább egy tagszervezete megfelel a minimális létszámra előírt feltételeknek. Következtetésképp, a szakszervezeti szövetség részére sem teszi a törvény lehetővé, hogy tagjai együttesen éri el a minimális taglétszámot, és a szövetség szerződéskötése mindaddig nem lehetséges, amíg legalább egy tagszakszervezete el nem éri a „tíz százalékos” küszöböt.⁴⁴⁸

3.2.A munkáltató szerződéskötési képessége

A történeti részben már utaltam rá, hogy a kollektív szerződéses szabályozás a rendszerváltást követően a többszintű kollektív szerződéses rendszer megteremtését tűzte ki célul, amely a gyakorlatban korlátozott mértékben valósult meg. A kollektív szerződések hatályát alapvetően a munkáltató személye határozza meg, így érvényesülésük szempontjából kiemelkedő jelentőségű, hogy a munkáltatói oldalon milyen szerződéses fél szerepel. A munkáltatói oldal szerződéskötési képességét vizsgálva – álláspontom szerint – az ún. egy munkáltatós kollektív szerződés esetén a munkáltató kollektív szerződéskötési képessége bővebb magyarázatra nem szorul. Értelemszerűen a munkáltató szerződéskötési joga nincs feltételhez kötve. Ha a kollektív szerződést több munkáltató köti, három különböző irányt vázol fel a hatályos magyar szabályozás: munkáltatói érdekképviseleti szervezet tagjaként megkötött kollektív

*szó, hogy a tíz százalékos szervezettséget több szakszervezet együttesen is teljesíthesse (koalíció kötése a kollektív szerződéskötési jogosultság elérésére), hanem arról, hogy a szakszervezetek egy meghatározott szervezeti forma (szakszervezeti szövetség) keretében nem gyakorolhatják ezt a jogot, hiába képviselik szövetséggént (amely polgári jogi szabályok szerint is egy szoros együttműködést feltételez) a törvényileg meghatározott szervezett munkavállalói létszám (10%) akár többszörösét. Álláspontom szerint szükséges lenne ezt a szabályt úgy módosítani, hogy a munkáltatónál szakszervezeti szövetséggént működő szakszervezet tagszervezeteinek a munkáltatóval munkaviszonyban álló tagjai együttes taglétszáma legyen az irányadó a kollektív szerződéskötési jogosultság megállapításakor.” Ezt mindössze azzal egészíteném ki, hogy a szakszervezeti szövetség is szakszervezetnek minősül az Mt. szerinti definíció alapján, azonban csupán a „tagjai tagjainak” a száma jöhet számításba a kollektív szerződéskötési képességnél. Egyébként alapvetően egyetértek e gondolatok szerzőjével. SZABÓ Imre Szilárd, *Jogértelmezési kérdések a szakszervezet jogállásával kapcsolatban*, Pro Futuro, 2019/8, 93-94.*

⁴⁴⁸ Érintőlegesen megjegyzem, hogy lehetőség van kollektív szerződés kötésére ágazati párbeszédbizottságban is, külön „reprezentatívítási” szabályok vonatkoznak. Az ágazati párbeszéd bizottságok (ÁPB) működését az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvény szabályozza, pontosan körülhatárolva annak funkcióját is.

szerződés, ágazati párbeszédbizottság keretében kötött szerződés, illetőleg a több munkáltató által kötött szerződés. Ha a kollektív szerződést több munkáltató köti, arra sor kerülhet úgy is, hogy mindegyik munkáltató önállóan köt azonos tartalmú kollektív szerződést, de az Mt. lehetővé teszi, hogy a munkáltatói érdekképviselői szervezet kollektív szerződést kössön, amennyiben erre a munkáltató tagok felhatalmazzák. A felhatalmazás történhet az alapszabályban, de külön közgyűlési határozattal is.⁴⁴⁹ Abban az esetben, ha munkáltatói érdekképviselő köti a kollektív szerződést, kérdésként merülhet fel, hogy összességében vagy külön-külön kell-e „vizsgálni” az egyes munkáltatóknál a munkavállalói (szakszervezeti) oldal szerződéskötési jogosultságát, illetve hogy a jogosultság vizsgálata eltér-e abban az esetben, ha nem munkáltatói érdekképviselő köti meg a több munkáltatóra kiterjedő kollektív szerződést. E tekintetben a törvény 276. § (2) bekezdésének b) pontja egy kedvezőbb szabályt fogalmaz meg, ugyanis amennyiben a szakszervezet a munkáltatói érdekképviselői szervezettel köt kollektív szerződést, nem kell vizsgálni, hogy minden egyes munkáltatónál teljesül-e a minimális 10 százalékos szakszervezeti taglétszám, azaz, hogy van-e minden munkáltatónál kollektív szerződéskötési képességgel rendelkező szakszervezet. Következtetésképp, elegendő, ha összességében az érdekképviselői tag munkáltatók által foglalkoztatott munkavállalók 10 százaléka tagja a szakszervezetnek. Ez a gyakorlatban úgy is megvalósulhat, hogy egy nagyobb létszámú, erős szervezetséggel rendelkező munkáltató következtében a 10 százalékos arányszám az egész munkáltatói érdekképviselői szervezetre nézve megvalósul, holott egyes munkáltatói érdekképviselői szervezeti tag munkáltatónál nemhogy nem teljesül a minimális létszámra vonatkozó előírás, hanem egyáltalában szakszervezet sincs.⁴⁵⁰

Említést érdemel, hogy az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvény (ÁPBtv.) szerint az ágazati szintű szociális párbeszédben részt vevő munkavállalói érdekképviselő (ágazati szakszervezet), és az azonos ágazatba tartozó ágazati munkáltatói érdekképviselői

⁴⁴⁹ „A munkáltatói érdekképviselő által kötött kollektív szerződés esetében kiolvasható az a törvényből, hogy a jogosultságot összességében kell vizsgálni (erre utal az Mt. 276. § (2) bek. b. pontjában olvasható „hatálya alá tartozó” kifejezés); magyarul nem szükséges, hogy minden egyes munkáltatói érdekképviselői tag foglalkoztatónál megvalósuljon a 10%-os szakszervezeti szervezetség, a megkötött kollektív szerződés ex lege terjed ki a tagokra.” SZABÓ Imre Szilárd, *A magyar kollektív munkajog egyes jogértelmezési kérdéseiről*, Debreceni Jogi Műhely, 2017/3-4. Elérhető elektronikus formában: http://www.debrecenijogimuhely.hu/archivum/3_4_2017/a_magyar_kollektiv_munkajog_egyes_jogertelmezesi_kerdeseirol/ (2021. április 26-i letöltés)

⁴⁵⁰ A gyakorlatban példa lehet erre az ipartestületek által kötött kollektív szerződések, ahol szerződni képes szakszervezet hiányában számos munkáltatónál nem lehetséges a kollektív szerződéskötés.

szervezetek is kollektív szerződést köthetnek egymással. A részvétel szabályaira a jogszabály szigorú kritériumrendszert állít fel. Az ágazati párbeszéd bizottságban az ÁPBtv. alapján az arra jogosultak kollektív szerződést, illetve egyéb megállapodást köthetnek, kérhetik a kollektív szerződés ágazatra történő kiterjesztését a társadalmi párbeszédért felelős minisztertől. A taglétszám megfelelő igazolása így az egyik lehetséges, de nem kizárólagos szempont, amelyhez az ÁPB-ben történő szakszervezeti részvétel kötődik.⁴⁵¹ Összességében elmondható, hogy az Ágazati Párbeszéd Bizottságok gyakorlati jelentősége csekély. Szabó Imre ezzel összefüggésben PhD értekezésében rávilágít a szabályozásban rejlő hiányosságokra: „[...] a részletes jogi szabályozás mellett (álláspontom szerint indokolatlanul bonyolult számítási módszerrel) ugyanakkor látható, hogy általában véve az ágazati szociális párbeszéd hiánya, az ágazati kollektív szerződések alacsony száma és az ily módon érintettek korlátozott köre továbbra is kiemelt hiányossága a magyarországi szociális párbeszédnek.”⁴⁵² Az ágazati párbeszéd bizottságok a szerződéskötés általános szabályaihoz képest speciális úton teszik lehetővé magasabb szintű kollektív szerződéses megállapodások megkötését. Bővebb elemzésük az alapvetően a magánjogi elvekre épülő szerződéskötési képesség vizsgálatához nem szükséges.

Összességében elmondható, hogy a munkáltató szerződéskötése megfelelő képvisellel rendelkező, alkalmas koalíciós partner, azaz a képvisellel és szükséges taglétszámmal rendelkező szakszervezet függvénye. Ennek hiányában ágazati szinten még ágazati párbeszéd bizottságban sincs lehetőség kollektív szerződést kötni, üzemi szinten – ha a munkáltatónál nincs kollektív szerződéskötési képességgel rendelkező szakszervezet – hézagpótló megoldásként normatív üzemi megállapodás köthető.

3.3. Garanciális szabály? – A taglétszám problematikája

Ahogy már fentebb érintőlegesen említettem, a kollektív szerződés egy, a magánautonómiából eredeztethető, de normatív tartalmat hordozó, kettős jogintézmény.⁴⁵³ Tekintettel arra azonban, hogy a magyar munkajogban nincs olyan

⁴⁵¹ SZABÓ Imre Szilárd, *A magyarországi munkavállalók szakszervezeti szervezettsége és a szakszervezeti taglétszám jelentősége az érdekegyeztetés különböző fórumain*. JURA 2019/2. 526-544.

⁴⁵² SZABÓ [2020] i.m. 110.

⁴⁵³ „Tény, hogy a kollektív szerződés azon túl, hogy jogszabály jellegű (így például adott munkáltatónál hatályos kollektív szerződés kihat arra is, aki a megkötésében nem vett részt), magánjogi természettel is bír, így a szerződési szabadság is vonatkozik rá, vagyis a szerződő felek döntenek arról, hogy kötnek-e, és ha igen, milyen tartalommal.” - 3021/2017. (II. 17.) AB határozat, 63.; „A kollektív szerződésben a felek

kritériumrendszer, ami a szakszervezet érdekérvényesítési képességének mérésére hivatott lenne, rendre előkerül a közjogi legitimitás és a magánjogi reprezentativitás kérdése.⁴⁵⁴ E tekintetben legitimitációt érintő kérdés, hogy milyen, ellenőrizhető szempontok mentén mért támogatottsággal kell rendelkezniük a szakszervezeteknek a kollektív szerződések megkötése során, amikor az Alkotmánybíróság által is elismerten normatív szabályokat fogadnak el,⁴⁵⁵ holott nem állami szervek autoritásának gyakorlása révén, hanem magánjogi jogalanyok megállapodásaként jön létre – módosítása, megszüntetése a szerződést megkötő felek jognyilatkozatával történik.⁴⁵⁶ A kollektív alkuhoz való jog végső soron levezethető az Alaptörvényből,⁴⁵⁷ még ha a jelenlegi reprezentativitási szabályok mellett nem is aggálytól mentesen.⁴⁵⁸ Mindezek okán, ha nem is tekintjük közfeladat ellátásának a kollektív szerződést, és ezért nem követeljük

konszenzusán keresztül a jogszabályokban megfogalmazott munkafeltételektől eltérő követelmények megfogalmazására van lehetőség. A felek lényegében sarkosan megfogalmazva egy saját Mt.-t hozhatnak létre az eltérést engedélyező szabályok mentén.” MÉLYPATAKI Gábor, *Az Alkotmánybíróság legfrissebb döntése a közalkalmazottak kollektív szerződés kötési jogáról*, Jogesetek Magyarázata - JeMa, 2017/3. 13-20.

⁴⁵⁴E tekintetben fontos megemlíteni az Alkotmánybíróság 124/2008. (X. 14.) AB határozatát, amely az Országos Érdekegyeztető Tanács (OÉT) kapcsán közvetetten érintette a szakszervezetek státuszát is. A köztársasági elnök indítványában úgy fogalmazott, hogy amennyiben egy szervezet közhatalmi jogosítványokat kap, akkor e szervezetnek a hatáskör-gyakorlás vonatkozásában demokratikus legitimitációval kell rendelkeznie. Ez a demokratikus legitimitáció – mint ahogyan az AB több alkalommal is megállapította – megvalósulhat a választópolgárok közvetlen választásával, de akkor is, ha a közvetlenül választott szervezet által választott vagy kinevezett szervek, személyek alkotnak normát, és ezáltal közhatalmat gyakorolnak. „[...] a demokratikus legitimitációhoz a választópolgárok elismerése szükséges, tehát nem elegendő az emberek egy ehhez képest mindenképpen specifikus csoportjának – példának okáért a munkavállalóknak – a felhatalmazása. Ez utóbbi meghatározott szervezetek adott tevékenységénél szintén fontos lehet, például a munkajogban az úgynevezett koalíciók (munkavállalói és munkaadói érdekképviseleti szervek) reprezentativitása szempontjából.” KISS György, *A legitimitáció hiánya és az „egyetértési” jog természete*, Fundamentum, 2009/1., 98.

⁴⁵⁵Sólyom László tulajdonképpen azt az alapkérést teszi fel: „[...] az igazán kényes kérdés, hogy az érdekszervezetek legitimitációja elégséges-e a jogalkotásban való részvételhez.” In: SÓLYOM László, *Pártok és érdekszervezetek az Alkotmányban*, Rejtjel, Budapest, 2004, 202.

⁴⁵⁶„A kollektív szerződés jogi természetének meghatározását e helyütt abból a tételből vezetjük le, hogy a kollektív szerződést megkötő feleknek nincs felhatalmazásuk normaalkotásra. Másképpen fogalmazva, nincs legitimitációjuk jogi normát alkotni. Ez nem zárja ki ugyanakkor azt, hogy a munkáltatók, munkáltatói érdekképviseleti szervezetek és a munkavállalók érdekképviseleti szervezetei ne lennének jogosultak meghatározott társadalmi viszonyok rendezésére, akár az adott munkáltató feletti szinten is. Mindebből következően a kollektív szerződés jogi természetét tekintve szerződés, amely azonban azzal a sajátossággal rendelkezik, hogy beépül a munkajog jogforrási rendszerébe”. BANKÓ –BERKE – DUDÁS – KAJTÁR – KISS – KOVÁCS: *i.m.*. SZABÓ [2015] *i.m.* 17. HÁGELMAYER *i.m.* 325-329.;

⁴⁵⁷A német jogban az alaptörvény (Grundgesetz, a továbbiakban: GG) 9. cikk (3) bekezdéséből levezethetően, a koalíciós szabadság alapjoga felől közelítik meg a szakszervezet státuszát. E szabadság, mint alapjog, magában foglalja a munkavállalók szakszervezet-alkotási jogát, és a szakszervezetek kollektív szerződés-kötési képessége is a koalíciós szabadság gyakorlásából, konkrétan magából a szakszervezet létrehozásából fakad. KISS [2015] *i.m.* 159. KISS [2010] *i.m.* 138-139.

⁴⁵⁸Okkal merül fel a kérdés, hogy bírja-e egy tíz százalékos taglétszámmal rendelkező szakszervezet a munkavállalók támogatását kollektív szerződés – mint normatív szabályalkotás – során, különös figyelemmel arra, hogy a szakszervezeten kívül rekedt munkavállalók a kollektív szerződés hatályára, érvényességére gyakorlatilag alig tudnak hatást gyakorolni.

meg érvényességéhez a demokratikus legitimáció feltételeit,⁴⁵⁹ az Alaptörvényből levezethető közjogi normativitás-tartalom, és a szervezkedési jogból levezethető társadalmi viszonyok rendezésére adott felhatalmazás egyértelmű feltétele, hogy a „törvényben”, azaz az Mt.-ben (és az ÁPBtv.-ben⁴⁶⁰) meghatározott szerződéskötési képességre előírt kritériumokat érvényes kollektív szerződés megkötéséhez teljesíteni kell. Az Alaptörvény tehát elismeri és védi a szakszervezetek kollektív szerződéskötési jogát, de azt kizárólag törvény adta kereteken belül lehet gyakorolni.⁴⁶¹ A kollektív szerződéskötés joga tehát feltételes, és – szintén alkotmányos jellegű, de magánjogi természetű – garanciális előfeltételeken nyugszik. A magyar munkajogban ezt a célt a minimális 10 százalékos taglétszám elérésére vonatkozó követelmény hivatott szolgálni.

Több rendelkezésből egyértelműen következik az, hogy a kisebb szakszervezetek a szerződéskötésből szándékolatlan kizárásra kerültek, függetlenül attól, hogy más, szerződéskötési képességgel rendelkező szakszervezetekkel együtt vannak-e jelen, vagy azok nélkül. Ha több közül csak egyetlen szakszervezet rendelkezik 10 százalékos mértékű taglétszámmal, a törvény e szakszervezetet tekinti felhatalmazással rendelkező szakszervezetnek, és a többi, alacsonyabb taglétszámmal rendelkező szervezetet egyértelműen nem. Még ha az Mt. 276. § (8) bekezdése alapján közös kollektív szerződéskötésre kerül is sor, a törvény azt csak a „kollektív szerződés kötésére jogosult szakszervezetek” számára teszi lehetővé.⁴⁶² Ha egyetlen szakszervezet kötötte a kollektív szerződést, a szabályozás szerint a taglétszáma elvesztésével nincs törvényi felhatalmazása arra, hogy kollektív szerződés alanya legyen, ezért a kollektív szerződés hatálya megszűnik, nemcsak kötelmi, azaz a szakszervezet és a munkáltató viszonylatában, hanem a munkavállalók jogait és kötelezettségeit érintő normatív értelemben is.

⁴⁵⁹ Leegyszerűsítve azt értem ezalatt, hogy a kollektív szerződés érvényességének nem feltétele a hatálya alá tartozó munkavállalók ellenőrizhetően kinyilvánított hozzájárulása, akarata.

⁴⁶⁰ Az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről 2009. évi LXXIV. törvény (Ápb. tv.) 7. §-a további „reprezentatív” feltételeket támaszt a szakszervezettel szemben, amennyiben ágazati párbeszédbizottságban vesznek részt.

⁴⁶¹ „Az individuális és a kollektív munkajog intézményeinek korrelációja azt jelenti, hogy mindkettőnek azonos elven – a magánautonómia elvén – kell felépülnie, és ebből következően a „kollektív munkajog” sem léphet túl az egyéni viszonylatokat meghatározó önrendelkezés adta lehetőségeken, attól mintegy nem válhat függetlenné.” – Kiss [2015] i.m. 187.

⁴⁶² „Ha több olyan szakszervezet van, amely megfelel ezeknek az alanyi kellékeknek, a törvény koalíciós kényszert ír elő számukra, azonban külön-külön kell a megfelelő szervezethez tartozó taglétszám elérésére nem hozható létre koalíció. Az alkukényszer így a szakszervezetek között is fennáll, hiszen együttesen köthetnek csak kollektív szerződést; ha annak bármely pontjával egy „reprezentatív” szakszervezet nem ért egyet, a megállapodás nem jön létre.” Szabó [2016a] i.m. 12.

A szakszervezeti taglétszám alapvető garanciális kritériuma a kollektív szerződéskötési képességnek, nemcsak a szakszervezeti, hanem a munkáltató oldaláról is, ugyanis egyrészt kollektív szerződés megkötésére szerződéskötési képességgel nem rendelkező szakszervezet hiányában nyilvánvalóan a munkáltatónak sincs módja, másrészt az Mt. 281. § (4) bekezdése szerint a kollektív szerződés a munkáltató tekintetében is hatályát veszti, ha a kollektív szerződést kötő szakszervezet (szakszervezeti szövetség) a 276. § (2)-(3) bekezdése alapján nem jogosult kollektív szerződés kötésére – azaz utóbb elveszíti azt. Több szakszervezet által kötött kollektív szerződés esetén e rendelkezést akkor kell alkalmazni, ha a 276. § (2) bekezdése alapján egyik szakszervezet sem jogosult kollektív szerződés kötésére, azaz egyik sem éri el a minimális taglétszámot.⁴⁶³ A fent kifejtett érveléssel összhangban áll az Mth. 15. §-ának rendelkezése is, ugyanis – az Mt. 281. § (4)-(5) bekezdésében is megjelenő logikával azonos módon – megszüntetette azon kollektív szerződések hatályát, amelyek esetében nincs a 2012-es Mt.-ben meghatározott kollektív szerződéskötési képességre előírt feltételeknek megfelelő szerződő fél (alany).⁴⁶⁴ A szerződéskötési jogosultság elvesztése tehát a kollektív szerződés hatályának elvesztésével jár.⁴⁶⁵

4. A kollektív szerződés módosításával kapcsolatos anomáliák

A kollektív szerződéskötési képesség a kollektív szerződés megkötésekor és módosításakor egyaránt vizsgálandó szempont, ugyanis a szerződéskötési képesség hiánya a hatályos bírói gyakorlat szerint érvénytelenségi ok.⁴⁶⁶ A magánjogi jogirodalomból az következik, hogy a szerződés közös megegyezéssel való módosítása nem más, mint a szerződés valamely elemét érintő újabb szerződéskötés, ezért a

⁴⁶³ Mt. 281. § (5) bekezdés

⁴⁶⁴ A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény hatálybalépésével összefüggő átmeneti rendelkezésekről és törvénymódosításokról szóló 2012. évi LXXXVI. törvény 15. §-a úgy fogalmaz:

„(1) A kollektív szerződés - ha a kollektív szerződést kötő szakszervezet vagy a szakszervezeti szövetség az Mt. 276. § (2)-(3) bekezdése alapján nem jogosult kollektív szerződés kötésére -2013. január 1. napján hatályát veszti. A szerződéskötési jogosultság tekintetében a 2012. január 1-jei taglétszám az irányadó.

(2) Az (1) bekezdést több szakszervezet által kötött kollektív szerződés esetén akkor kell alkalmazni, ha az Mt. 276. § (2) bekezdése alapján egyik szakszervezet sem jogosult kollektív szerződés kötésére.”

⁴⁶⁵ E körben álláspontom szerint az Mt. (és az Mth.) szándékosan nem a kollektív szerződésnek az *ex lege* megszűnését mondja ki – hanem a szerződések hatályának megszűnését mondja ki. Ennek oka abban keresendő, hogy a kollektív szerződés duális természetű, kettős jogintézmény, amelynek normatív és kötelmi hatálya is van. BERKE [2014a] *i.m.* 148. BALOGH Áron Péter, *A kollektív szerződés módosítása szerződéskötési képesség hiányában*, Munkajog, 2019/1. szám, 50-56.

⁴⁶⁶ A bíróság visszamenőlegesen valamennyi módosítás érvénytelenségét megállapította, és kimondta, hogy jogszabály az időközben szerződéskötésre képessé vált szakszervezetnek sem ad jogot a nem általa kötött kollektív szerződés módosítására. (BH2003. 128)

módosítás során is a szerződéskötés kori feltételeknek kell megfelelni.⁴⁶⁷ Azaz a kollektív szerződéskötési képességgel nem rendelkező alany szerződés-módosításban eleve nem is vehet részt.⁴⁶⁸ Következtetésképpen, amennyiben a szakszervezet kollektív szerződéskötési képességgel nem rendelkezik, a szerződésben „félként” sem szerepelhet, abban, mint alany nem vehet részt, és emiatt annak módosítására sem jogosult. Ebből egyértelműen kitűnik, hogy az Mt. nem tekinti irányadónak az „aki megkötötte, módosíthatja” magánjogi elvet, hiszen, ha a szerződésben más szerződéskötésre képes jogalany nincs, az a kollektív szerződés kötelmi és normatív hatályának megszűnésével jár. A több szakszervezet által kötött kollektív szerződés esetén a kollektív szerződés csak valamennyi szakszervezet jogutód nélküli megszűnésével, illetőleg szerződéskötési jogosultságának elvesztésével veszti hatályát.⁴⁶⁹ Ha egy szakszervezet jogutód nélkül megszűnik, de marad szerződéskötési jogosultsággal rendelkező szerződést kötő szakszervezet, a kollektív szerződés normatív és kötelmi hatályú rendelkezései is változatlanul alkalmazandók. Amennyire viszont értelemszerűen nem beszélhetünk a kollektív szerződéskötési jog fennmaradásáról a jogutód nélkül megszünt szakszervezet tekintetében, úgy nem marad meg a szerződéskötési jogosultsága a minimális taglétszámot szerződéskötést követően el nem érő szakszervezetnek sem, azaz a kollektív szerződés kötelmi hatálya megszűnik az adott szakszervezet vonatkozásában.

A munka törvénykönyve a kollektív szerződés módosításával kapcsolatosan azt a rendelkezést tartalmazza, hogy az a szakszervezet, amely a kollektív szerződés

⁴⁶⁷ „A szerződés közös megegyezéssel való módosítása nem más, mint a szerződés valamely elemét érintő újabb szerződéskötés. Eltérés a szerződéskötés tartalmi követelményeiben van: a feleknek nem kell ismét megállapodniuk a szerződés lényegi tartalmi elemeiben, azokban a kérdésekben, amelyekben már megállapodtak, hanem a módosítás bármely egyedi tartalmi elemre vonatkozhat. A szerződés létrejöttének mechanizmusát illetően azonban a szerződés módosítására is ugyanazokat a rendelkezéseket kell megfelelően alkalmazni, mint a szerződés megkötésére (ajánlat, elfogadás, alaki követelmények, képviselő stb.).” - VÉKÁS Lajos – GÁRDOS Péter (szerk.), *Kommentár a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvényhez*, Wolters Kluwer, 2014. 6:191. §-hoz fűzött kommentár. Az Mt. 55. § is úgy fogalmaz: „A munkaszerződés módosítására a megkötésére vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni”. Ezt a szabályt az Mt. 43. § (3) bekezdése alapján a felek munkaviszonyból származó jogaival és kötelezettségeivel kapcsolatos megállapodására is alkalmazni kell.

⁴⁶⁸ Megjegyzem egyébként, hogy az „aki megkötötte, az módosíthatja” elv alkalmazása a magánjogban sem érvényesül általánosságban. Az ügyvédi tevékenységről szóló 2017. évi LXXVIII. törvény 35. § (1) bekezdése alapján az ügyvédi megbízási szerződés a Polgári Törvénykönyvben és a megbízási szerződésben meghatározottakon túl megszűnik, a megbízó vagy a megbízott ügyvédi iroda jogutód nélküli megszűnésével, a megbízott egyéni ügyvéd kamarai tagságának megszűnésével, az európai közösségi jogász, a külföldi jogi tanácsadó ügyvédi kamarai nyilvántartásból való törlésével. A több ügyvéd részére adott megbízás azonban értelemszerűen nem szűnik meg az összes megbízott ügyvédre kiterjedő hatállyal, hanem csak azzal az ügyvéddel szemben, aki tekintetében valamely speciális alannya válsági feltétel nem teljesül. Nem is volna életszerű, ha a több ügyvéd részére adott megbízás esetén, a kamarai tagság megszűnését vagy az ügyvédi iroda jogutód nélküli megszűnését követően, a megbízás módosításához a már ügyvédként nem tevékenykedő személy(ek) hozzájárulása is kellene.

⁴⁶⁹ Mt. 281. § (3) bekezdés.

megkötését követően felel meg a kollektív szerződés-kötési feltételnek, jogosult a kollektív szerződés módosítását kezdeményezni, és a módosítással kapcsolatos tárgyaláson – tanácskozási joggal – részt venni.⁴⁷⁰ E rendelkezésből is arra a megállapításra juthatunk, hogy a módosításra a megkötésre előírt szabályok szerint és feltételekkel kerülhet sor, továbbá azt a következtetést is levonhatjuk, hogy a kollektív szerződés nem létezésére, érvénytelenségére – ideértve az alakiságra – vonatkozó követelményeket a módosítás esetén is megfelelően kell alkalmazni. *Ergo* a szakszervezetek a módosításkor sem mentesülhetnek a megkötéskor irányadó feltételek alól, és a kollektív szerződés módosítására is csak a kollektív szerződést kötő, szerződéskötési képességgel rendelkező szakszervezetek jogosultak. Sőt – álláspontom szerint – a szerződéskötési képességét elveszítő szakszervezet tekintetében a kollektív szerződés végérvényesen megszűnik, pontosabban a kollektív szerződés rá vonatkozó kötelmi hatályú rendelkezései hatályukat veszítik, és ha később a szerződéskötési képességét „vissza is szerzi”, a kollektív szerződéskötési képessége nem „éled fel”, a kollektív szerződés tartalmának érdemi befolyásolására nem, hanem csak az Mt. 276. § (8) bekezdése szerint a módosítás kezdeményezésére, és a módosítással kapcsolatos tárgyaláson – tanácskozási joggal – való részvételre jogosult. A kollektív szerződéskötési képesség elvesztését a jogszabály a szakszervezet „jelentéktelenné válásaként” kezeli, és *de facto* a szakszervezet jogutód nélküli megszűnésével azonosan kezeli, ahhoz azonos jogkövetkezményt – a kollektív szerződés hatályának megszűnését – fűzi.

A Kúria 6/2018. számú munkaügyi elvi határozata⁴⁷¹ a szakszervezetek kollektív szerződéskötési képességével kapcsolatosan több elméleti kérdést is a felszínre hozott, amellyel érdemes részletesebben is foglalkozni. A döntés gyakorlatilag a fentebb kifejtett értelmezésemmel ellentétesen, elvi élel mondta ki, hogy a megkötésben részt vevő szakszervezet a kollektív szerződés módosításakor, illetve annak megszüntetésekor félként járhat el, megerősítve ezzel a korábbi, 1992-es Mt.-re épülő bírói gyakorlatot.⁴⁷² A döntés alapjául szolgáló tényállás szerint a munkáltatónál 2010. március 1-jétől kollektív szerződés jött létre, amelyet a munkáltató mellett a II., III. és IV. rendű alperesi szakszervezetek írtak alá szerződő félként, valamint a felperessel együtt két másik

⁴⁷⁰ Mt. 276. § (8) bekezdés.

⁴⁷¹ Mfv.I.10.869/2016. (EBH2018. M.6.).

⁴⁷² A Kúria az 1992-es Mt. rendelkezéseire alapított elvi határozatában kimondta, hogy a szerződésekre vonatkozó általános elveknek megfelelően a kollektív szerződés módosítására is csak annak van joga, aki a megkötésben részt vett, és a szakszervezet szerződéskötési jogát nem érinti, ha az időközi üzemi tanácsi választások eredményeként már nem minősül reprezentatív (üzemi tanácsi választáson a leadott szavazatok legalább tíz százalékát megszerző) szakszervezetnek. (EBH2002. 684)

szakszervezet, azzal a megjegyzéssel, hogy az abban foglaltakkal egyetértenek. A kollektív szerződést az alperesek 2012. szeptember 11-én ismét módosították. A módosítást a felperes szintén azzal írta alá, hogy az abban foglaltakkal egyetért. A probléma oka az volt, hogy a felperes szakszervezetnek alperes munkavállalói közötti taglétszáma 2015. január 1-jén 98 fő volt, de a létszám a munkavállalók tíz százalékát 2012. július 1-jétől folyamatosan nem érte el. A Kúria ítéleti álláspontja szerint az Mt. 276. § (2) bekezdés a) pontja kizárólag a kollektív szerződés megkötése tekintetében tartalmaz olyan rendelkezést, amely a tíz százalékos létszámhoz köti az aláírási jogosultságot. A törvényi rendelkezés nem értelmezhető kiterjesztően olyan módon, hogy a megkötésre jogosult fél annak módosításából jogszerűen kizárható lett volna a szükséges létszám hiánya miatt, és kimondta: a szerződés módosítására jogosult az a fél, aki azt megkötötte.⁴⁷³ E körben megjegyzendő, hogy ilyen értelmezés a Ptk. 6:191. § (1) bekezdéséből sem következik, ugyanis e rendelkezés értelmében „*A felek közös megegyezéssel módosíthatják a szerződés tartalmát vagy megváltoztathatják kötelezettségvállalásuk jogcímét.*”. De az 1959-es Ptk. sem azt írja elő, hogy az módosíthatja a szerződést, aki megkötötte, hanem azt, hogy erre a felek jogosultak, ezért az ítélet a jelenlegi jogszabályi környezetben is téves dogmatikai következtetésen nyugszik.

Az Mt. kollektív szerződéskötési képességre vonatkozó rendelkezései, valamint az 1992-es Mt. reprezentatív szakszervezetekre vonatkozó szabályai, illetőleg azok megszűnése között is logikai összefüggéseket fedezhetünk fel.⁴⁷⁴ Korábban, ha a munkáltatónál több szakszervezet rendelkezett képvisellel, főszabályként valamennyi szakszervezet az üzemi tanácsi választásoktól függetlenül együttesen köthetett kollektív szerződést. Ha az együttes kollektív szerződéskötés nem volt lehetséges (azaz a szakszervezetek nem jutottak egységes álláspontra), a reprezentatív szakszervezetek a

⁴⁷³ A tanulmány tekintetében kevésbé releváns szempont, de az az ítélet jogalapjaként a Kúria „munkajogi szabály hiányában” a perbeli időszakban hatályos Polgári Törvénykönyvről szóló 1959. évi IV. törvény (1959-es Ptk.) 240. § (1) bekezdését jelölte meg. A perbeli időszakban hatályos Mt. 31. § alkalmazni rendelte az 1959-es Ptk. XVII-XXII. fejezetét, ezáltal a régi Ptk. 240. §-t is, következtetésképpen, a Ptk. rendelkezés munkajogi alkalmaz-hatóságát az Mt. lehetővé tette. Az, "aki megkötötte, az módosíthatja" elv azonban 1959-es Ptk-nak e rendelkezéséből, és egyébként a jelenleg hatályos Ptk. 6:191. § (1) bekezdéséből sem következik.

⁴⁷⁴ Az 1992-es Mt. 29. § (2) bekezdése szerint reprezentatívnak azt a szakszervezetet kellett tekinteni, amelynek jelöltjei az üzemi tanács választáson a leadott szavazatok legalább tíz százalékát megszerezték. Ha a munkáltatónál több üzemi tanácsot választottak, a reprezentativitás meghatározásakor az egyes üzemi tanács választásokon elért eredményeket össze kellett számítani. Reprezentatívnak kellett tekinteni azt a szakszervezetet is, amelynek a munkáltató azonos foglalkozási csoporthoz (szakmához) tartozó munkavállalóinak legalább kétharmada a tagja volt.

nem reprezentatív szakszervezetek mellőzésével köthettek közösen kollektív szerződést.⁴⁷⁵ Következtetésképpen, az általános együttes kollektív szerződéskötési képességnek valójában nem volt kelléke az egyes szakszervezetek tekintetében, és a kisebb szakszervezetek előfeltételek vizsgálata nélkül félként vehettek részt kollektív szerződés megkötésében és később a módosításában is. Ezt a bírói gyakorlat is megerősítette, ugyanis ha a szakszervezetek – reprezentativitásukra tekintet nélkül – a szerződéskötésben részt vettek, akkor módosítani sem lehetett a részvételük nélkül.⁴⁷⁶ Az „aki kötötte, módosíthatja” elv tehát a korábbi szabályozás e rendelkezéséből logikusan következhetett. Ha viszont a szerződést a kis szakszervezetek mellőzésével csak a reprezentatív szakszervezetek kötötték meg, akkor a reprezentatív szakszervezetek az egyéb szakszervezetek mellőzésével is módosíthatták a kollektív szerződést.⁴⁷⁷

Az új szabályozás a reprezentatív szakszervezet kategóriáját megszüntette, és jelenleg az a szakszervezet jogosult (képes) kollektív szerződés kötésére, amely tagjainak száma eléri a munkáltatóval munkaviszonyban álló munkavállalók létszámának tíz százalékát.⁴⁷⁸ Ha ezt az arányt a szakszervezet a kollektív szerződés megkötését követően éri el, a kollektív szerződés módosítását kezdeményezheti, és a módosítással kapcsolatos tárgyaláson – tanácskozási joggal – részt vehet.⁴⁷⁹ Az 1992-es Mt.-n alapuló döntésekből és a Kúria fenti ítéletéből az a gyakorlat következhetne, hogy mindaddig, amíg a kollektív szerződést kötő szakszervezetek közül legalább egy szakszervezet megfelel a kollektív szerződéskötési képesség feltételeinek, a kollektív szerződés nem veszti hatályát, és a módosításához valamennyi, a kollektív szerződés megkötésében részt vevő szakszervezet egyetértése szükséges volna. Az Mt. jelenleg hatályos szabályai összességükben – álláspontom szerint az ítélet megállapításaival ellentétesen – éppen azt fejezik ki, hogy a

⁴⁷⁵ Az 1992-es Mt. 33. § (3)–(4) bekezdése szerint, ha a munkáltatónál több szakszervezet rendelkezik képvisellettal, a kollektív szerződést valamennyi szakszervezet együttesen kötheti meg. Ennek feltétele, hogy e szakszervezetek jelöltjei az üzemi tanács választáson együttesen megszerezzék a leadott szavazatok több mint felét. Ha a szakszervezetek együttes kollektív szerződés-kötése az előzőek alapján nem lehetséges, a reprezentatív szakszervezetek [1992-es Mt. 29. § (2) bekezdés] együttesen kötik meg a kollektív szerződést, feltéve, ha e szakszervezetek jelöltjei az üzemi tanács választáson együttesen megszerezték a leadott szavazatok több mint felét.

⁴⁷⁶ Az 1992-es Mt-re épülő gyakorlat szerint, a kollektív szerződés módosítására csak azok a szakszervezetek jogosultak, amelyek az adott kollektív szerződést kötötték. A szakszervezetnek ezt a jogát nem érinti az, hogy időközi üzemi tanácsválasztás eredményeként már nem minősül reprezentatív szakszervezetnek (EBH 2002.684.).

⁴⁷⁷ „Ha a kollektív szerződésnek a munkáltatónál működő valamely szakszervezet is az alanya, a kollektív szerződés az egyetértése nélkül nem módosítható, illetőleg mondható fel érvényesen. Ha azonban a kollektív szerződést csak a reprezentatív szakszervezetek kötötték meg, az az egyéb szakszervezetek egyetértése nélkül is módosítható.” (BH 2000.321.).

⁴⁷⁸ Munkáltatói érdek-képviselői szervezet által kötött kollektív szerződés esetében a kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkavállalók létszámának tíz százalékát kell elérni. [Mt. 276. § (1) bekezdés b) pont].

⁴⁷⁹ Mt. 276. § (8) bekezdés.

szerződéskötési képességhez, ezért a szerződés módosításához is a minimális taglétszám megléte szükséges. Abban az esetben, ha az egyedül maradt reprezentatív szakszervezet kollektív szerződést kívánna is kötni (módosítani), az 1992-es Mt. szerinti bírói gyakorlat alkalmazásával a többi, szerződéskötési képességét veszített szakszervezet nélkül arra nem lenne képes, holott – különösen a több szakszervezet által megkötött kollektív szerződésre irányadó szabályok alapján – a jogalkotó éppen azt kívánta elérni, hogy a koalíciós kényszer azokat a szakszervezeteket terhelje, akik egyébként félként szerepelhetnének egy új kollektív szerződésben is. Azaz a jogalkotó célja az volt a tíz százalékos munkavállalói taglétszámmal, hogy az adott munkáltatónál jelentősebb szervezettséggel bíró szakszervezetek szerződéskötési képessége kizárólagossá váljon, és a kisebb szakszervezetek kollektív szerződési jogalanyisága kiiktatásra kerüljön. Megjegyzendő, hogy a korábbi szabályozás azt is lehetővé tette, hogy az időközben reprezentatív vá vált szakszervezet a kollektív szerződést felmondhassa. Ilyen felhatalmazást a jelenleg hatályos Mt. már nem tartalmaz, ezért arra a következtetésre juthatunk, hogy az utóbb kollektív szerződés kötésére képessé vált szakszervezet a felmondás jogát sem gyakorolhatja érvényesen, megerősítve egyúttal azt az álláspontot, hogy a kollektív szerződéskötési képességgel nem rendelkező szakszervezet a kollektív szerződés tartalmára, érvényességére érdemi befolyást nem gyakorolhat.⁴⁸⁰

5. A szakszervezeti taglétszámmal összefüggő dilemmák

A fentebb kifejtettekből nyilvánvalóan látszik, hogy a kollektív szerződés megkötése, hatálya, módosítása és érvényessége gyakorlatilag a szakszervezet kollektív szerződéskötési képességének létén nyugszik, ami pedig a minimális taglétszám függvénye. A taglétszám számítása esetén a munkáltatónál foglalkoztatott munkavállalóknak a szerződéskötést megelőző félévre számított átlagos statisztikai létszámát kell alapul venni, azaz, míg a szerződéskötési képesség tekintetében a munkavállalói statisztikai létszám félévente bír relevanciával, a szakszervezeti taglétszámot gyakorlatilag folyamatos jelleggel vizsgálni kéne.⁴⁸¹ Csakhogy a szakszervezeti tagsággal, illetőleg annak ellenőrizhetőségével kapcsolatban korlátozottak

⁴⁸⁰ „Az Mt. 276. § (8) bekezdése a kollektív szerződéskötési képességet a kollektív szerződés megkötését követően megszerzett szakszervezetnek a kollektív szerződés módosításával kapcsolatos jogát rögzíti. E szakszervezet - mivel nem volt szerződéskötő fél - a kollektív szerződés módosítására sem jogosult (azt fel sem mondhatja)” BERKE [2014a] i.m. 157.

⁴⁸¹ Mt. 276. § (6) bekezdés.

a lehetőségek. A szakszervezet taglétszámát hitelt érdemlően csak úgy tudná igazolni, ha a tagságra vonatkozó információkat a munkáltató számára rendelkezésre bocsátaná. Erre azonban a szakszervezetnek mint adatkezelőnek sem kötelezettsége, sem törvényes lehetősége nincs. A szakszervezeti hovatartozás, illetőleg a szakszervezeti tagságra utaló személyes adatok az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/679 rendelete (GDPR),⁴⁸² továbbá az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény (Info. tv.)⁴⁸³ szerint különleges adat, így a szakszervezet nem kötelezhető arra, hogy tagnyilvántartását és/vagy a tagok belépési nyilatkozatát – a tagok kifejezett, írásbeli hozzájárulása hiányában – a munkáltatónak megtekintésre átadja, és a munkavállalótól sem kérhető szakszervezeti tagsággal összefüggő nyilatkozat.⁴⁸⁴ A fenti okok miatt a munkáltatók gyakran nem rendelkeznek naprakész információval a szakszervezeti tagságról, (kivétel, ha a munkavállaló maga járul hozzá a munkáltatói adatkezeléshez, pl. annak érdekében, hogy a szakszervezeti tagdíjat a munkabéréből vonják le), arról nem is beszélve, hogy a nyilvántartó bíróság tagjegyzéke sem tükrözi az éppen aktuális létszámváltozásokat, ezért – végső soron – úgy veszíti hatályát a kollektív szerződés, hogy a feleknek nincs is tudomásuk róla, és annak vizsgálatára csak egy jogvita során kerül sor.⁴⁸⁵

A szakszervezeti taglétszám ellenőrizhetőségével összefüggésben született frissnek mondható Kúriai döntés e tekintetben szolgált némi iránymutatással.⁴⁸⁶ A megállapított tényállás szerint a felperesi szakszervezet kérte annak megállapítását, hogy a 2016. március 4-én kötött kollektív szerződés jogszabályba ütközik, ezért semmis. és kötelezze a feleket az eredeti állapot helyreállítására, mert vele kellett volna megkötni a kollektív szerződést, mivel tagjainak száma elérte a munkavállalók létszámának 10%-át, alperesi

⁴⁸² GDPR 9. Cikk,

⁴⁸³ Info. tv. 3. § 3. pont

⁴⁸⁴ Az Mt. 271. § (1) – (2) bekezdései is akként rendelkeznek, hogy a munkáltató nem követelheti, hogy a munkavállaló szakszervezethez való tartozásáról nyilatkozzék. A munkavállaló alkalmazását nem lehet attól függővé tenni, hogy tagja-e valamely szakszervezetnek, megszünteti-e korábbi szakszervezeti tagságát, vagy vállalja-e a munkáltató által megjelölt szakszervezetbe történő belépést.

⁴⁸⁵ A taglétszám igazolása gyakran úgy valósul meg, hogy a szakszervezet képviselőjének írásban tesz nyilatkozatot a taglétszámról. A korábbi (és jelenlegi) gyakorlat alkalmazza ennek a nyilatkozatnak egy „minősített” változatát, amikor is közjegyző igazolja a bemutatott aktuális tagnyilvántartás alapján a szakszervezet taglétszámát. Az adott tag munkaviszonyának fennállását a munkáltatónál viszont kizárólag a munkáltatónak van lehetősége igazolni. Így megoldás, hogy a szakszervezet a tagnyilvántartását a közjegyző rendelkezésére bocsátja, a munkáltató pedig a vele munkaviszonyban állók jegyzékét adja át a közjegyzőnek. A közjegyző a két adatsort összevetve megállapítja a munkaviszonyban álló szakszervezeti tagok létszámát, majd ezt közjegyzői okiratba foglalja. SZABÓ [2016a] *i.m.* 17.

⁴⁸⁶ 2019. június 12-i sajtóközlemény: Tájékoztató a Kúria határozatáról az Mfv.II.10.412/2018/6. számú ügyben.

<https://kuria-birosag.hu/hu/sajto/szakszervezet-kollektivszerzodes-kotesi-jogosultsagat-vizsgalta-kuria-egy-kollektiv-szerzodes> (2019. június 14-i letöltés)

szakszervezet azonban ezen kritériumnak nem felelt meg. Felperes a korábban igazolt 70 fős taglétszámán felül a per során benyújtott további 27 belépési nyilatkozatot. Az eljárás alsóbb bíróságok ezeket az okiratokat nem értékelték olyanként, melyek alapján kétséget kizáróan megállapítható lett volna a szükséges szakszervezeti taglétszám, a Kúria azonban úgy foglalt állást, hogy a belépési nyilatkozat aláírása és leadása olyan magatartásként értékelendő, amely utal az alapszabály elfogadására is, és feltételezhető, hogy aki be kíván lépni a szakszervezetbe, egyben elfogadja annak alapszabályát is. Az alapszabályt elfogadó kifejezett nyilatkozat hiánya tehát nem vezethet arra az eredményre, hogy nyilatkozattal ne jöjjön létre a tagsági jogviszony, és a Kúria gyakorlatilag figyelmen kívül hagyta azt a körülményt is, hogy a szakszervezet a belépési nyilatkozatokat csak később bocsátotta a munkáltató rendelkezésére.⁴⁸⁷ A Kúria ítéleti álláspontjában kifejtette, hogy az Mt. 276. §-ában meghatározott feltételek (a taglétszám és a munkavállalói létszám) objektív körülmények, amelyek fennállta nem a felek kölcsönös tájékoztatási és együttműködési kötelezettségének mikénti teljesítésétől függ. Ha a szakszervezeti taglétszám az adott munkavállalói létszámhoz képest a kollektív szerződés megkötésének időpontjában bizonyítottan megfelelően fennállt, a szakszervezet kollektív szerződéskötési képességgel rendelkezett.⁴⁸⁸

A döntés újabb bizonyítéka annak, hogy a kollektív szerződés érvényességét alapvetően befolyásolja, ha a szakszervezet szerződéskötési képességével összefüggésben nem szolgáltat naprakész információt. Az ismertetett értelmezés szerint, tekintettel arra, hogy a kollektív szerződéskötési képesség egy objektív körülmény, ha valótlán adatot is szolgáltat egy szakszervezet, kollektív szerződéskötési képességével összefüggő mulasztását a szerződés érvényességének vagy érvénytelenségének megállapítása miatt utóbb is igazolhatja. Nem kevés visszásságra adhat okot ez a gyakorlat, egyúttal nehezen összeegyeztethető az Mt.-ben alapelvi szinten megfogalmazott együttműködési, tájékoztatási kötelezettséggel, de akár az elvárhatóság

⁴⁸⁷ A szakszervezet a belépési nyilatkozatokat csak később adta le a munkáltatói bérszámfejtés részére, illetve a szakszervezet 2016. március 21-éig – azaz a kollektív szerződés megkötéséig – nem is jelentette be a munkáltató felé, hogy volna olyan tagja, aki nem levonással fizeti meg a tagdíjt. A munkavállalói érdekeképviseleti tagdíjfizetés önkéntességéről szóló 1991. évi XXIX. törvény szerint azonban a szakszervezetnek ilyen bejelentési kötelezettsége nincs.

⁴⁸⁸ „Az Mt. 276. §-ában meghatározott feltételek (a taglétszám és a munkavállalói létszám) objektív körülmények, amelyek fennállta nem a felek kölcsönös tájékoztatási és együttműködési kötelezettségének mikénti teljesítésétől függ. Ha a szakszervezeti taglétszám az adott munkavállalói létszámhoz képest a Kollektív Szerződés megkötésének időpontjában bizonyítottan megfelelően fennállt, úgy a szakszervezet kollektív szerződéskötési képességgel rendelkezett [2012. évi I. törvény 276. § (2) bekezdés].” EBH2019. M.29.

vagy a joggal való visszaélés tilalmának követelményével. E körben ismét felmerül a kérdés, hogy ilyen jellegű – bár objektív, de nehezen ellenőrizhető – szerződéskötési képesség biztosítása volt-e a jogalkotó szándéka annak a szakszervezeti taglétszámhoz kötése során, továbbá ismét előtérbe kerül az a kérdés, hogy a szándékosan vagy súlyosan gondatlanul eljáró szakszervezet egyáltalán hogyan kötelezhető a téves adatszolgáltatásával összefüggésben okozott károk megtérítésére.

6. Következtetések

A kollektív szerződés alanyainak vizsgálata során ismét előtérbe kerülnek azok a dogmatikai ellentmondások, amelyek rávilágítanak az alapvetően individuális szemléletű jognyilatkozatokra épülő Mt. kidolgozatlanságára a kollektív munkajogot illetően, ezért – különösen érvényességüket, hatályosságukat tekintve – alátámasztják azt az általam is képviselt és már korábban megfogalmazott álláspontot, hogy a kollektív munkajog dogmatikai megalapozása felülvizsgálatra szorul, a jogalkotás és a jogalkalmazás szintjén egyaránt.⁴⁸⁹ Ennek egyik kézzel fogható bizonyítéka, hogy az Mt. érdekképviseleti (reprezentatívási) 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, például abban a kérdésben, hogy a módosítható-e a 2012-es Mt. alapján több szakszervezet által megkötött kollektív szerződés az utóbb 10 százalékos taglétszámot el nem érő, de a megkötésben részes szakszervezet részvétele nélkül.

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, a létszámát mely időpontra vonatkozóan kell tudnia naprakészen igazolnia, az ezzel összefüggő bizonyítási teher egy jogvitában kinek a terhére esik, stb. Mint ahogy már fentebb kifejtettem, az Mt. szövegéből az következik, hogy a kollektív szerződéskötés hatálya alatt szerződéskötési képességét elvesztő szakszervezettel szemben a kollektív

⁴⁸⁹ Ezt az álláspontot fogalmazza meg többek között Szabó Imre Szilárd is: „Hét évvel az Mt. hatályba lépését követően indokoltnak tűnik a kollektív munkajogi szabályozás felülvizsgálata.” SZABÓ [2019] i.m. 15.

szerződés hatálya megszűnik, és így utóbb sem válhat jogosulttá a szerződés módosítására. Azonban ha utóbb becsatol belépési nyilatkozatokat, miből lehet megállapítani, hogy mely munkavállaló mely időszakban volt szakszervezeti tag, tagdíjfizetési kötelezettség elmulasztása miatt – alapszabály rendelkezése alapján – kizárták-e a tagot, az ezzel kapcsolatos mulasztást figyelembe kell-e venni? A Kúria ítéleteiben kifejtett álláspontból az is következik, hogy a szakszervezet létszámának változása a megkötést követően nem befolyásolja a szerződéskötési képességet, ugyanis az „aki kötötte, az módosítja” elv alapján az a taglétszámától függetlenül változatlanul fennáll. A dogmatikai aggályokon túl ez a gyakorlatban is ellentmondásos helyzeteket teremthet, és egy minimális támogatással bíró szakszervezet negatívan befolyásolhatja, akadályozhatja a kollektív szerződés módosításával kapcsolatos tárgyalások eredményét.

Az Mt. 276. § (8) bekezdésével összefüggésben kiemelés érdemel, hogy magánjogi kérdéseket vet fel, hogy az utóbb szerződéskötési képességet szerzett szakszervezet e képességével „nem tud élni”. A korábbi Mt. szabályozása lehetővé tette, hogy – az újabb üzemi tanácsi választásoktól függően – a kollektív szerződéskötésre jogosulttá váló szakszervezet a kollektív szerződést felmondhassa.⁴⁹⁰ A Kormány ezt a problémát felismerve 2019-ben benyújtotta a T/8013. számú javaslatával kívánta orvosolni,⁴⁹¹ egy korábbi módosítási tervezettel megegyezően.⁴⁹² A Javaslat szerint az a szakszervezet (szakszervezeti szövetség), amely a kollektív szerződés megkötését követően felel meg a jogosultsági feltételnek, a kollektív szerződéshez félként csatlakozhatott volna, amennyiben az erre vonatkozó jognyilatkozatát a képesség megszerzését követő tizenöt napon belül a szerződéskötő felekkel írásban közli. A Javaslatot végül módosították azzal az indokkal hogy „„A [...] módosítás koherencia zavarhoz vezethet azáltal, hogy a módosítás célja a munkaügyi kapcsolatok rendszerében nem tölthetné be feltétlenül a rendeltetését, ezért a módosítás elhagyása indokolt.”⁴⁹³ Álláspontom szerint a jelenlegi szabályozás minamellet, hogy felesleges akadályt gördít a kollektív autonómia

⁴⁹⁰ 1992. évi XXII. törvény 39. § (5) bekezdés.

⁴⁹¹ A családvédelmi akciótervvel összefüggő egyes törvények módosításáról T/8013. törvényjavaslat 94. § szerint, az Mt. 276. § (8) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lépett volna:

„(8) Az a szakszervezet (szakszervezeti szövetség), amely a kollektív szerződés megkötését követően felel meg a (2) bekezdésben meghatározott feltételnek, a kollektív szerződéshez félként csatlakozhat. A szakszervezet (szakszervezeti szövetség) jognyilatkozatát tizenöt napon belül a szerződéskötő felekkel írásban közli.”

⁴⁹² Szabó [2020] i.m. 151-152.

⁴⁹³ Javaslat módosítási szándék megfogalmazásához a Törvényalkotási bizottság számára a családvédelmi akciótervvel összefüggő egyes törvények módosításáról szóló T/8013. számú törvényjavaslatához https://www.parlament.hu/documents/129291/3310896/T8013_1.pdf/bfc496bb-1675-36e8-990a-849ac97a2f9f?t=1575485382433

dinamikája elé, egyúttal kétséges, hogy összeegyeztethető-e a kollektív autonómia Alaptörvényben meghatározott elveivel. Az Alaptörvény XVII. Cikk szerint 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, bár 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.

Nem hagyható figyelmen kívül, hogy a szakszervezetek taglétszáma önmagában érdekérvényesítési képességüket nem igazolja, más nemzetek jogában ehhez képest további, komplex kritériumrendszer szükséges ahhoz, hogy a kollektív szerződésben egy szakszervezet félként szerepelhessen. Elgondolkodtató azonban, 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 érdekképviseleti státusza sem lesz

ellentmondásos. A szakszervezetek érdekképviseleti 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 képviseleti 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.

VII. A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSEK ÉRVÉNYSÉGE, ÉRVÉNYTELENSÉGE

1. Bevezető gondolatok

A korábbi fejezetekben azt a következtetést vontam le, hogy a kollektív szerződések esetében az Mt. jognyilatkozatokra vonatkozó szabályai alkalmazandók, még ha ez felvet bizonyos dogmatikai kérdéseket is. Alapvető dilemma ugyanis, hogy a normatív rendelkezések tekintetében a munkajog, a polgári jog kötelmi általános része vagy a közjogi érvényesség/érvénytelenség koncepciója érvényesül. Másrészt, a következetesen alkalmazott, ámde érvénytelen szabályoknál az *ex tunc* és *ex nunc* érvénytelenség kérdése is felmerül, ugyanis a polgári jogi-magánjogi érvénytelenségi jogkövetkezményeinek fókuszában az *in integrum restitutio* illetőleg a szerződés visszamenőleges érvényessé nyilvánítása áll, amely nem kevés gyakorlati aggályt vethet fel a kollektív szerződések alkalmazása, pláne az érvénytelenségi jogkövetkezmények alkalmazhatósága során.

A jelen fejezet vizsgálódásai a joggyakorlat kötelmi szempontú megközelítését támasztják alá. Tekintettel arra, hogy a kollektív szerződés az Mt. hatálya alá tartozó megállapodás, ezért a törvény képviselőre, alaki kötöttségre, a jognyilatkozatok érvénytelenségére vonatkozó szabályait a kollektív szerződések esetében is értelemszerűen alkalmazni kell.⁴⁹⁴ A jognyilatkozatok értelmezését illetően több nyitott kérdés speciális értelemmel kerül felszínre a kollektív szerződésekkel foglalkozó jogirodalomban.⁴⁹⁵ Az elméletben felmerülő kérdések mellett azonban a kollektív szerződésekre vonatkozóan kevés olyan szabályt találhatunk az Mt.-ben, amely szigorú tartalmi megkötéseket tartalmazna, és akár a jognyilatkozati minőséggel összefüggő dogmatikai-értelmezési vizsgálódások alkalmával egyértelmű eligazítást adna. Az Mt. szemlélete ugyanis azt a jogalkotói szándékot tükrözi, hogy a feleknek biztosított autonómiából kifolyólag a részletszabályok kidolgozása is a felekre, illetőleg a joggyakorlatra háruljon, abba a jogalkotó indokolatlanul ne avatkozzon be. Így azonban

⁴⁹⁴ Megjegyzendő, hogy az Mt. 31. §-a alapján, ha az Mt. másként nem rendelkezik, a Ptk. egyes, tételesen felsorolt szabályait is alkalmazni rendeli. E rendelkezés szintén elméleti viták keresztjében helyezkedik el. LŐRINCZ György, *Az új Ptk. alkalmazása a munkaviszonyra*, <http://ptk2013.hu/szakcikkek/lorincz-gyorgy-az-uj-ptk-alkalmazasa-a-munkaviszonyra/4215>; (2017. október 10-i letöltés)

⁴⁹⁵ Ilyen kérdés például, hogy általános szerződési feltételnek minősülhet-e a kollektív szerződés. Erről lásd bővebben: LŐRINCZ: *i.m.* 3-8. o.

a jogalkalmazás meglehetősen nehézkes, hiszen nincs egy olyan „iránytű”, amely a jogi útvesztőkben iránymutatásul szolgálna. Ha a jogszabály önmagában nem elégséges a jogalkalmazás számára, a gyakorló jogász a bíróságok jogértelmezésére hagyatkozik. Előre bocsátom, hogy rendkívül kevés olyan kúriai döntés született a 2012-es Mt. hatályba lépése óta, ami kifejezetten a kollektív szerződések érvénytelenségét érinti. A fejezet célja a kollektív szerződések (nem) létezésével, érvényességével és érvénytelenségével kapcsolatos dogmatikai kérdések áttekintése a magyar szabályozás, valamint a Kúria vonatkozó eseti döntéseinek elemzése útján, és ezzel párhuzamosan rávilágítani arra, hogy a bírói gyakorlatban fellelhető anomáliák esetenként keveset könnyítenek a kollektív szerződésekkel kapcsolatos dilemmák egyértelművé tételében. A téma vizsgálatához nélkülözhetetlen az érvényesség, az érvénytelenség, valamint a hatályosság-hatálytalanság magánjogi alapdefinícióinak áttekintése. Szükséges továbbá rávilágítani a polgári jogi és a munkajogi érvénytelenség főbb különbségeire, illetőleg arra, hogy e fogalmak milyen speciális értelmet nyernek a kollektív szerződések tekintetében.

2. A kollektív szerződés érvényessége

Kiindulási pontként az érvényesség fogalmát veszem górcső alá. A munkajogban az érvényességnek nincs a polgári jogtól elkülönült definíciója. A munkajogban is – a polgári joghoz hasonlóan – akkor tekinthető érvényesnek a megállapodás, ha a szerződéskötésre feljogosított felek azt kölcsönösen, szabad akaratelhatározásukból, és ezen akaratelhatározásuknak megfelelően a jogszabályban előírt alakítások mellett kötik meg, és a jognyilatkozat egyúttal alkalmas a megállapodással elérni kívánt cél elérésére.⁴⁹⁶ Az érvényes jognyilatkozat jogi értelemben „hibátlanul” jön létre, azaz a nyilatkozatban a fél/felek valódi akarata nyilvánul meg, a nyilatkozatot a fél/felek a jogszabály által előírt alaki és egyéb jogszabályok megtartásával teszik meg, és a nyilatkozat által célzott joghatás (azaz a belőle származó jogok és kötelezettségek összessége) is a jog által elismert.⁴⁹⁷

⁴⁹⁶ KRISTON Edit – SÁPI Edit (szerk.), *Érvénytelenség és hatálytalanság a polgári jogban*, Novotni Alapítvány, Miskolc, 2019. 3.

⁴⁹⁷ HALMOS – PETROVICS *i.m.* 73.

Ami a kollektív szerződések alakítását illeti, a kollektív szerződéskötés folyamatára, annak eljárási jellegű szabályaira az Mt. nem tartalmaz konkrét rendelkezéseket. Következésképp, a kollektív szerződés megkötésére a szerződéskötés általános szabályainak alkalmazása mellett kerül sor, ennek megfelelően a kollektív szerződés, mint megállapodás, a felek kölcsönös és egybehangzó jognyilatkozatával jön létre.⁴⁹⁸ A kollektív szerződés alanyi körének sajátosságaiból adódóan a felek a szerződéskötéskor képviselőre szorulnak, így a szerződést kötő szakszervezet, továbbá a munkáltató is (többnyire) olyan jogi személy, amely a cégjegyzés szabályai szerint írásbeli képviselőre feljogosított személy útján tehet nyilatkozatot. E körben azonban az Mt. speciális szabályai is érvényesülnek, amely szerint a munkáltató képviselőjében jognyilatkozat tételére a munkáltatói jogkör gyakorlója jogosult.⁴⁹⁹ A munkáltatói jogkör gyakorlásának rendje nem feltétlenül azonos a cégjegyzés szabályaival, ezért nem elképzelhetetlen, hogy a kollektív szerződést olyan személy „jegyzzi” a munkáltató részéről, aki társasági jogi értelemben egyébként nem tehetne jognyilatkozatot. A munkáltatói érdekképviselő és a szakszervezet (szakszervezeti szövetség) képviselőjére jogosultak körét a szervezetek alapszabálya (egyéb belső szabályzata, a vezető szerv döntése) határozza meg.⁵⁰⁰

Az Mt. rögzíti a tárgyalási kötelezettséget, amely szerint a kollektív szerződés kötésére vonatkozó ajánlat tárgyalása nem utasítható vissza.⁵⁰¹ A tárgyalási kötelezettség a kollektív szerződéses ajánlat közzétételével nyílik meg, azonban az időtartamát az Mt. nem határozza meg. A feleket az Mt. 6. § (2) bekezdése alapján együttműködési kötelezettség terheli, illetve a jóhiszeműség és tisztesség elvének megfelelően kötelesek eljárni, és nem tanúsíthatnak olyan magatartást, amely a másik fél jogát, jogos érdekét sérti. A szerződéskötő (bármelyik) fél által tett ajánlat tárgyalásának visszautasítása nyomán a felek között munkaügyi vita keletkezik.

Említést érdemel, hogy az Mt. 284. §-a felhatalmazást ad a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszternek, hogy rendeletben határozza meg a kollektív szerződés megkötésének bejelentésére és nyilvántartására vonatkozó szabályokat. A korábbi, 1992-es Mt. tartalmazott a bejelentési és nyilvántartási kötelezettségre vonatkozó szabályokat, de a hatályos szabályozás mellőzi ezeket. A kollektív szerződések bejelentésének és nyilvántartásának részletes szabályairól szóló 2/2004. (I. 15.) FMM rendelet a bejelentés

⁴⁹⁸ Mt. 14. §

⁴⁹⁹ Mt. 20. § (1) bekezdés.

⁵⁰⁰ BANKÓ – BERKE – DUDÁS – KAJTÁR – KISS – KOVÁCS: *i. m.* (digitális kiadás)

⁵⁰¹ Mt. 276. § (7) bekezdés.

és nyilvántartás tisztán eljárási, illetve technikai szabályait tartalmazza, annak elmaradásához semmiféle jogkövetkezményt nem fűz, következtetésképp, a bejelentési kötelezettségre vonatkozó anyagi jogi szabályok az új Mt. hatályba lépése óta hiányoznak.⁵⁰² A jogalkotói mulasztást mindenképp pótolni kellene. Erre az egyik megoldás az lehet, hogy anyagi jogi jogkövetkezmény (pl. a társasági joghoz hasonlóan hatályba lépést vagy hatályvesztést) fűződhetne a bejelentés elmulasztásához. Álláspontom szerint azonban magánautonómia elvével egy olyan is összeegyeztethető volna, ha a jogalkotó a bejelentési kötelezettséget teljes egészében felszámolná, ugyanis ha a hatályosulás feltétele a bejelentés volna, a magánjogi viszonyokban érvényesülő kollektív szerződések érvényesülését egy fölösleges adminisztratív aktustól tenné függővé. A szabályozás a jelenlegi formájában gyakorlatilag semmilyen jogi relevanciával nem bír.

3. A nem létező kollektív szerződés magánjogi megítélése

Sem a magyar Ptk., sem az Mt. nem határozza meg explicit módon a nem létező szerződést fogalmát, azonban a jogirodalom által kimunkált elméleti alapokra támaszkodva a polgári jogi és a munkajogi joggyakorlatban is ismert jogintézmény.⁵⁰³ A nem létező szerződés esetén a felek akarategysége hiányzik, és még megállapodás létrejöttéről sem beszélhetünk, azaz annak érvénytelensége sem állapítható meg. Következésképp, a létre nem jött jogügylet esetében nem alkalmazhatóak az érvénytelenség jogkövetkezményei sem. A nem létező szerződés kérdéskörének vizsgálata különösen fontos a munkajogban, hiszen az Mt. az érvénytelenség esetére a polgári joghoz képest jelentősen eltérő jogkövetkezmények alkalmazását írja elő. A munka törvénykönyvének 14. §-a szerint a megállapodás a felek kölcsönös és egybehangzó jognyilatkozatával jön létre. Ebből a rendelkezésből arra a következtetésre juthatunk, hogy a nem létező szerződés esete akkor állhat fenn, ha a felek közötti konszenzus teljes mértékben hiányzik, hiszen így a megállapodás *genus proximuma* nem teljesül. A polgári jogban a nem létező szerződés tipikus példája, ha a megállapodást nem az arra jogosult fél, így pl. álképviselő köti, vagy ha a felek nem állapodnak meg az általuk

⁵⁰² Az 1992-es Mt. 41/A. szerint, a szerződő felek együttesen voltak kötelesek a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztériumnak (a továbbiakban: minisztérium) a megkötést követő 30 napon belül bejelenteni a kollektív szerződés megkötését, módosítását, felmondását, hatályának változását, továbbá megszűnését.

⁵⁰³ SIKLÓSI *i.m.* 3-29.

a szerződés szempontjából lényegesnek minősített kérdésben.⁵⁰⁴ Ahogy a leírtakból is látszik, vékony az a határvonal, ami az érvénytelen megállapodás és a nem létező megállapodás között feszül, hiszen a szerződéses akarat (például tévedés, megtévesztés vagy fenyegetés miatti) fogyatékosága már nem nem létező, hanem akarat hiányából érvénytelen szerződést eredményez.

A Kúria 1146/2004. számú gazdasági elvi határozatában a határozat meghozatalakor hatályos Ptk.-nak az Mt. fentebb idézethez hasonló tartalmú rendelkezéséből vezette le a megállapodás nem létezését, amely szerint a szerződés a felek kölcsönös és egybehangzó kijelentésével jön létre. A Kúria kifejtette, hogy kötelmet a képviselt és a másik fél között csak a valódi képviselő jognyilatkozata keletkeztet. Az álképviselő cselekménye a képviseltet – utólagos jóváhagyás (konszenzus) hiányában – nem köti, ezért a képviselt és a másik fél között szerződéses kötelemről sem lehet beszélni. Bár határozatában a Kúria nem tesz erről említést, de arra a következtetésre juthatunk, hogy a szerződés esszenciáját képező konszenzus hiánya miatt az álképviselő, valamint a vele szerződő harmadik személy között szintén nem beszélhetünk létező szerződésről. A Kúria azonban határozatában kifejti, hogy az álképviselő jogellenes magatartása közte és az álképviselővel szerződő harmadik személy között szerződésen kívüli kötelmet keletkeztet, amely egyben az álképviselő kártérítési felelősségének alapjául is szolgál. Szerződés hiányában a nem létező szerződésből eredő elszámolásra a jogalap nélküli gazdagodás szabályait kell megfelelően alkalmazni.⁵⁰⁵

A Kúria Mfv.I.10.094/2010/5. számú, munkajogi tárgyú ítéletében a nem létező szerződés jogkövetkezményeit illetően a Gazdasági Kollégiummal részben azonos, részben azonban eltérő következtetésre jutott. A tényállás szerint olyan szakszervezet kötött kollektív szerződést a munkáltatóval, amely a kollektív szerződés megkötésekor még nem rendelkezett a szakszervezethez szükséges jogalanyiség feltételeivel – azaz a hatáskörrel és illetékességgel rendelkező törvényszék (megyei bíróság) még nem jegyezte be jogerős végzésével. A Kúria kifejtette, hogy kollektív szerződés megkötésére akkor van lehetőség, ha a szerződést kötő felek annak megkötésekor, mint jogalanyok léteznek. A bejegyző határozat a szakszervezet tekintetében kollektív jogokat keletkeztető hatályú, azonban a bejegyzés hiányában a szakszervezet létre sem jön, ezért kollektív szerződést

⁵⁰⁴ Azonos következtetésre jut Nadas György: „A Ptk. fenti rendelkezéséből csak az a következtetés vonható le, hogy megállapodásról – lett volna az érvényes vagy érvénytelen – csak akkor beszélhetünk, ha az a felek között jön létre. Ebből következően, ha konszenzus a lényeges vagy bármelyikük által lényegesnek minősített kérdésekben nincs, akkor a szerződés sem jön létre” Lásd bővebben: NÁDAS [2015] 325.

⁵⁰⁵ EBH2004. 1146.

sem köthet. A Kúria – egyezően a Gazdasági Kollégium elvi határozatával – kifejtette, hogy nem létező kollektív szerződésre a felperes munkavállalók jogot nem alapíthattak. A perbeli esetben további bonyodalmat jelentett, hogy az alperes munkáltató a felperes munkavállalók munkaviszonyát úgy szüntette meg, hogy a megszüntető okiratokban több helyen felhívta a kollektív szerződés rendelkezéseit is, ezen felül – a kollektív szerződésben foglaltaknak megfelelően – törvényben előírtnál magasabb összegű végkielégítést biztosított az érintett munkavállalóknak. A felmondásokban azonban nem jelentek meg a kollektív szerződésben egyébként külön a létszámcsökkentés esetére előírt további négyhavi végkielégítésre vonatkozó rendelkezések. A Kúria kifejtette, önmagában az a körülmény, hogy a felmondások az Mt.-ben biztosítottnál magasabb összegű végkielégítéseket tartalmaztak, nem jelenti azt, hogy a munkáltató a felmondási okiratban nem szereplő, de a nem létező kollektív szerződésben egyébként meglévő kikötésre vonatkozóan is egyoldalúan kötelezettséget vállalt volna. A munkáltató azonban a felmondási okiratokban vállalt kötelezettségeiért (pontosabban az ott felhívott kollektív szerződésben foglalt rendelkezések teljesítéséért) végső soron a kollektív szerződés nem létezésétől függetlenül kötve maradt, ezt meghaladóan azonban a kollektív szerződés rendelkezéseire a munkavállalók nem alapíthattak jogot.⁵⁰⁶

Korántsem ilyen egyértelmű a munkajogban az álképviselő értelmezése. A fentebb bemutatott gazdasági kollégiumi határozat az álképviselőt egyértelműen a nem létező szerződés példájának tekinti. Az Mt. azonban arra az esetre, ha a munkáltatói jogkört nem az arra jogosított személy (szerv, testület) gyakorolta, az érvénytelenség jogkövetkezményeit rendeli alkalmazni, amely orvosolható, ha a jogkör gyakorlója a jognyilatkozatot jóváhagyta. Jóváhagyás hiányában is érvényes lesz a jognyilatkozat, ha a munkavállaló a körülményekből alappal következtethetett az eljáró jogosultságára. E rendelkezésből arra a következtetésre juthatunk, hogy szemben a polgári jogi szabályokkal, az Mt. szerint létező⁵⁰⁷ szerződést köt a munkáltatói jogkört jogosulatlanul gyakorló álképviselő is. E szabály különösen a munkajogi érvénytelenség jogkövetkezményeinek alkalmazása során okozhat nagyobb fejtörést a gyakorló jogász számára.

A polgári jogban a nem létező szerződés jogkövetkezményeként a nem létező szerződés alapján juttatott juttatások és keletkezett károk esetére, ahogy azt a már

⁵⁰⁶ Kúria (Legfelsőbb Bíróság) Mfv.I.10.094/2010/5.

⁵⁰⁷ Létező, tehát jóváhagyás esetén érvényes, annak hiányában pedig érvénytelen, nem pedig nemlétező szerződést köt az a személy, aki a munkáltatói jogkört jogosulatlanul gyakorolja.

többször hivatkozott gazdasági kollégiumi elvi határozat is kifejti, a szerződésen kívüli károkozás és a jogalap nélküli gazdagodás szabályai alkalmazandók. Az Mt. azonban nem rendeli alkalmazni mögöttes szabályként a Ptk.-nak a jogalap nélküli gazdagodásra vonatkozó szabályait. Annyi lehetőséget nyújt az Mt., hogy a munkáltató a jogalap nélkül kifizetett munkabér szabályai alapján követelje vissza a már kifizetett juttatásokat, azonban erre a törvényben biztosított hatvan napos határidőn belül nyílik lehetősége.

Ahogy azt a fentebb bemutatott jogesetben a felmondási okiratokban vállalt, magasabb összegű végkielégítések mutatták, a munkáltató címzett, egyoldalú jognyilatkozata nem létező szerződésnél is kötelezettséget keletkeztethet, azaz önmagában a kollektív szerződés rendelkezéseire hivatkozást tartalmazó nyilatkozat is kvázi egyoldalú kötelezettségvállalásként érvényesülhet. Felvetődik a kérdés, hogy amennyiben a munkáltató (az egyébként nem létező) kollektív szerződést helyben szokásos módon kihirdeti, és alkalmazza azt, mi lesz annak jogi sorsa. Az Mt. 16-17. §-ai szerint a munkáltató egyoldalú kötelezettségvállalást tartalmazó nyilatkozata alapján a jogosult (munkavállalók) elfogadására tekintet nélkül követelhető a vállalt kötelezettség teljesítése. A munkáltató e nyilatkozatait egyoldalúan megállapított belső szabályzatban vagy egyoldalúan kialakított gyakorlat érvényesítésével (a továbbiakban együtt: munkáltatói szabályzat) is megteheti. Egy, a munkavállalókkal közölt kollektív szerződés több olyan munkáltatói kötelezettségvállalást tartalmazhat, amelyek a munkavállalókra nézve előnyösek, de a kollektív szerződés egészét összességében értelmezve, a munkavállalók számára hátrányos jogosultságok és kötelezettségek viszonyában, feltételesek. Az Mt. jognyilatkozatok értelmezésére vonatkozó alapelve szerint a jogról lemondó vagy abból engedő nyilatkozatot nem lehet kiterjesztően értelmezni, ezért az egyébként nem létező kollektív szerződésre sem lehet pusztán a közlés alapján jogot alapítani. Ennek megfelelően, függetlenül attól, hogy a nem létező kollektív szerződést a munkavállalók a gyakorlatban esetlegesen alkalmazták és teljesítették, annak teljesítése nem követelhető.⁵⁰⁸ Azonban ha a munkáltató az általa egyoldalúan kialakított szabályzat vagy gyakorlat érvényesítésével a kollektív szerződés egyes rendelkezéseit felhívja és alkalmazza, úgy a szabályzatban (gyakorlatban) hivatkozott kollektív szerződéses rendelkezéseket egyoldalú kötelezettségvállalás formájában megerősíti. Az ily módon

⁵⁰⁸ *“Megalapozott a másodfokú bíróság azon érvelése, amely szerint a létre nem jött szakszervezettel kollektív szerződést kötni nem lehetett. A perbeli esetben nem a kollektív szerződés érvénytelenségét kellett megállapítani, hanem azt, hogy a kollektív szerződés érvényesen létre sem jött, ezért arra a felperesek jogot nem alapíthattak.”* - Legfelsőbb Bíróság (Kúria) Mfv.I.10.094/2010/5.

vállalt kötelezettségek tekintetében a kollektív szerződés tehát legfeljebb már csak a hivatkozások nevében kollektív szerződés, és a munkáltatói szabályzatban alkalmazott – látszólag kollektív szerződéses – rendelkezések egyoldalú kötelezettségvállalásként, illetőleg annak részeként értelmezhetők.

Végezetül, az Mt. lehetővé teszi, hogy a munkajogi jognyilatkozatok esetén is alkalmazást nyerjen a Ptk. utaló magatartást szabályozó 6:587. §-a. Amennyiben a munkáltató a jogosulatlanul eljáró szakszervezettel, szakszervezeti képviselővel nem létező kollektív szerződést köt, okkal bízhat abban, hogy a kollektív szerződésben a munkáltató javát szolgáló rendelkezések számára előnyös következményekkel járhatnak. Amennyiben a nem létező kollektív szerződés megkötése visszavezethető pl. be nem jegyzett szakszervezeti tisztségviselő szándékos magatartására, és e kollektív szerződésben vállalt kötelezettségeit az abból származó előnyökben bízva a munkáltató teljesíti, az ebből eredő károk megtérítése érdekében – álláspontom szerint – jogot alapíthat e rendelkezésre.

4. A polgári jogi érvénytelenségről, dióhéjban

A fejezet központi témája az érvénytelenség, amelynek vizsgálata során nem mellőzhető a polgári és a munkajogi érvénytelenség vázlatos összehasonlítása. Az alábbiakban arra törekszek, hogy rávilágítsak a munkajogi és polgári jogi érvénytelenség azon különbségeire, amelyek a kollektív szerződések dogmatikai vizsgálata szempontjából relevanciával bírhatnak. Kiindulási pontként kijelenthető, hogy a polgári jogban és a munkajogban egyaránt akkor beszélhetünk érvénytelenségről, ha a szerződés valamely törvényben meghatározott oknál fogva nem alkalmas a kívánt joghatás előidézésére. Az érvénytelenségi okoknak a szerződés megkötésekor kell fennállnia az igény érvényesíthetőségéhez, azonban valamennyi érvénytelenségi ok esetében cél a szerződés fogyatékoságának orvoslása, valamint a szerződéskötést megelőző eredeti állapot helyreállítása.

A polgári jogban az érvénytelen szerződés valamilyen lényegesnek tekinthető hibában szenved, nem válthatja ki a kívánt joghatást.⁵⁰⁹ A szakirodalom az érvénytelenséget eredményező okok között megkülönböztet akarati, nyilatkozati és a célzott joghatásban

⁵⁰⁹ KRISTON – SÁPI *i.m.* 7.

rejlő hibákat.⁵¹⁰ Az érvénytelenséget eredményező „hiba” súlyától függően szokás elkülöníteni egymástól a semmisséget és a megtámadhatóságot. A semmisség és a megtámadhatóság közötti különbség abban áll, hogy valamely semmisségi ok fennállása esetén a szerződés *ipso iure*, a megkötésének időpontjától érvénytelen. Megtámadhatóság fennállása esetén azonban a szerződés érvénytelensége feltételesnek tekinthető, csak akkor áll be, ha az arra jogosult a megfelelő határidőn belül eredményesen gyakorolja a megtámadási jogát.

Ha a szerződés súlyos hibában szenved, az semmisséget vált ki, vagyis abszolút módon, már a jognyilatkozat keletkezésétől kezdve érvénytelenséget eredményez, és a jognyilatkozat joghatás kiváltására *ipso iure* alkalmatlan. Ez az állapot független a szerződő felek akaratától, visszamenő hatállyal (*ex tunc*) olyan helyzetet teremt, mintha a szerződést meg sem kötötték volna. Semmisségre bárki határidő nélkül hivatkozhat, sőt adott esetben a bíróság *ex officio* köteles figyelembe venni. Megjegyzendő, hogy a Kúria több határozatában szűkítette a semmisségre hivatkozó „bárik” körét, azaz a bírói jogértelmezés – gyakorlatilag *contra legem* – nem teszi lehetővé, hogy akárki kezdeményezzen az érvénytelenség megállapítására irányuló eljárást. A szerződés megkötésében részt nem vevő harmadik személy csak akkor hivatkozhat érvénytelenségre, ha érdekeltségét, illetőleg jogszabályi felhatalmazását igazolja.⁵¹¹

Megtámadhatóság esetén a szerződés nem szenved olyan súlyos hibában, ami *ipso iure* kiváltaná a jognyilatkozat érvénytelenségét. Sőt mi több, amennyiben a megtámadási határidőt a felek elmulasztják, vagy a megtámadási határidő megnyílt után a szerződést írásban megerősítik, ezzel kifejezik azon szándékukat, hogy a szerződést az adott formában magukra kötelezőnek ismerik el.⁵¹² A szerződés mindaddig tehát érvényes marad, amíg a felek sikeresen meg nem támadják. A megtámadásra jogosultak köre is jóval szűkebb, mint a semmisség esetében: megtámadásra jogosult a sérelmet szenvedett fél, valamint az a személy, akinek a szerződés érvénytelenségéhez érdeke fűződik.⁵¹³ A megtámadhatóság – szemben a semmisséggel – határidőhöz kötött. Amennyiben a felek a határidő megnyíltától számított egy éven belül a szerződés érvényességét nem kifogásolják a másik félhez címzett megtámadás útján, a megtámadási jogosultságuk megszűnik. A határidő számításának szabályaira elévülési természetéből kifolyólag az

⁵¹⁰ BÍRÓ György, *Kötelmi Jog - közös szabályok, szerződésstan*, Novotni Kiadó, Miskolc, 2006. 308-310.

⁵¹¹ BH 2004. 503. BDT2004. 1041

⁵¹² Ptk 6: 89. § (5) bekezdés

⁵¹³ Ptk. 6: 89. § (2) bekezdés.

elévülés nyugvásának és megszakadásának szabályai vonatkoznak.⁵¹⁴ Ha tehát a jogosult menthető okból nincs abban a helyzetben, hogy igényét érvényesítse, a nyugvás idejével a megtámadási határidő meghosszabbodik.

A jogkövetkezményeket illetően két rendezési mód adódik a polgári jogi érvénytelenség esetére: az egyik a szerződés hibájának orvoslásával a szerződés érvényessé nyilvánítása (ez megvalósulhat a felek akaratából vagy bírósági érvényessé nyilvánítással), amely az egyébként érvénytelen szerződés legalábbis részleges fenntartását jelenti, illetve az *in integrum restitutio*, azaz a szerződéses kötelelem következményeinek visszamenőleges felszámolása. A Ptk. 6:108. §-ának (1) bekezdése alapján az érvénytelen szerződés alapvető következménye, hogy arra jogosultságot alapítani, egyúttal a szerződés teljesítését követelni nem lehet, vagyis az érvénytelen szerződés nem hoz létre kötelmet a felek között. Ez egyúttal azt is eredményezi, hogy az érvénytelen szerződésen alapuló teljesítés jogalap/jogcím nélküli. A jogszerű állapot helyreállításához ezért olyan helyzetet kell teremteni, mintha a teljesítés nem történt volna meg, és olyan helyzetbe kell hozni a feleket, mintha a szerződést meg sem kötötték volna.⁵¹⁵ Érvénytelen szerződés esetén bármelyik fél kérheti a nyújtott szolgáltatás természetbeni visszatérítését, ha maga is természetben visszatéríti a számára nyújtott szolgáltatást. A visszatérítési kötelezettség az elévülési vagy az elbirtoklási idő elteltétől függetlenül terheli az eredeti állapot helyreállítását kérő felet.⁵¹⁶ Bírósági érvényessé nyilvánításra csak akkor van lehetőség, ha az érvénytelenség oka kiküszöbölhető.⁵¹⁷ A joggyakorlat következetes a tekintetben, hogy a szerződés hatályossá nyilvánítása folytán nem lehet olyan helyzetet teremteni, mintha a szerződés érvényes lenne,⁵¹⁸ illetve az, hogy a szerződést a bíróság csak akkor nyilváníthatja érvényessé, ha a szerződés egyéb – el nem hárítható – okból nem érvénytelen.⁵¹⁹

A polgári jogban is ismert a részleges érvénytelenség, amely szerint ha az érvénytelenségi ok a szerződés meghatározott részét érinti, az érvénytelenség jogkövetkezményeit a szerződésnek erre a részére kell alkalmazni. A szerződés részbeni érvénytelensége esetén az egész szerződés akkor dől meg, ha feltehető, hogy a felek azt

⁵¹⁴ Ptk. 6:89. § (3) – (4) bek.

⁵¹⁵ POMEISL András, *Az érvénytelenség jogkövetkezményeiről általában*. Polgári Jog 2020/5-6. <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a2000303.poj>

⁵¹⁶ Ptk. 6:112. §

⁵¹⁷ Ptk. 6:110. § (1) bekezdés a) pont.

⁵¹⁸ EBH2008. 1767.

⁵¹⁹ BH1983. 194.

az érvénytelen rész nélkül nem kötötték volna meg.⁵²⁰ A Kúria érvénytelenséggel foglalkozó joggyakorlat-elemző csoportja kifejtette, hogy a szerződés teljes érvénytelenségét a bíróság akkor állapíthatja meg, illetve annak további jogkövetkezményeit csak akkor vonhatja le, ha az érvénytelenség a szerződés egészére kihat, ellenkező esetben kizárólag a szerződés részleges érvénytelensége jöhet szóba. Hangsúlyozandó azonban, hogy a szerződés részleges érvénytelensége akkor merülhet fel, ha a szerződésnek már megkötésétől kezdve jogi hibában szenvedő feltétele a szerződés többi feltételétől jól elkülöníthető, és e feltétel érvénytelensége a szerződés egészére nem hat ki.⁵²¹

5. A kollektív szerződések érvénytelensége az Mt. rendelkezéseire figyelemmel

A kollektív szerződések vonatkozásában az Mt. alapján – a polgári jog szabályaihoz hasonlóan – az érvénytelenségnek két esetét különböztethetjük meg: a semmisséget és a megtámadhatóságot. Az Mt. szerint semmis a megállapodás, ha munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, ha ilyen szabály megkerülésével jött létre, illetőleg ha nyilvánvalóan a jóerkölcsbe ütközik. A törvény a színlelt megállapodás semmisségét is kimondja, és ha az más megállapodást leplez, azt a leplezett megállapodás alapján kell megítélni. Feltételesen érvénytelen, azaz megtámadható a megállapodás, ha annak megkötésekor valamely lényeges körülmény tekintetében tévedés, megtévesztés, illetőleg jogellenes fenyegetés vezette a felet. A semmisségre az érdekelt határidő nélkül hivatkozhat, illetve azt a bíróság is hivatalból köteles figyelembe venni. A kollektív szerződés esetében érdekeltnek kell tekinteni a szerződést kötő feleket és mindazokat a személyeket (munkáltatókat és munkavállalókat), akik/amelyek a kollektív szerződés hatálya alatt állnak, illetőleg a szerződés érvénytelenségének megállapításához jogos érdekük fűződhet (pl. szerződéskötésben nem részes, de utóbb szerződés kötésére jogosulttá vált szakszervezet).⁵²² Az Mt. szövegének szó szerinti értelmezéséből arra a következtetésre juthatunk, hogy megtámadásra a kollektív szerződés esetében csak a

⁵²⁰ Ptk. 6:114. §

⁵²¹ A Kúria joggyakorlatelemző csoportjának összefoglaló véleménye „az érvénytelenség jogkövetkezményeinek alkalmazhatósága kölcsönszerződéseknél, 29.

https://kuria-birosag.hu/sites/default/files/joggyak/osszefoglalo_velemeney_i.pdf (2021. április 26-i letöltés).

⁵²² BERKE [2014a] *i.m.*172-173. o.

szerződést kötő felek jogosultak, azaz a szerződés kötésében nem részes szakszervezetnek, illetőleg a munkavállalóknak erre nincs lehetőségük.

Ahogy a nem létező szerződések esetében már bemutatásra került, jogalanyiség hiányában a szerződés létre sem jön, azonban ha valamelyik félnek hiányzik a kollektív szerződéskötési képessége – hasonlóan a polgári jogi cselekvőképesség hiányához –, az semmisséget fog eredményezni. Ugyancsak semmisséghez vezet, ha a kollektív szerződés az alaki kötöttség megsértésével jön létre, bár ez korántsem ilyen egyértelmű kérdés az Mt. jelenleg hatályos szövege alapján. Az Mt. 278. §-a a kollektív szerződéses megállapodás írásba foglalásának kötelezettségét írja elő, az Mt. 22. §-a pedig általánosságban rendelkezik az alaki kötöttség szabályairól. Az Mt. 22. § (4) bekezdése kimondja, hogy az alaki kötöttség megsértésével tett jognyilatkozat – ha e törvény eltérően nem rendelkezik – érvénytelen, azonban kifejezésre juttatja, hogy az érvénytelenség jogkövetkezménye nem alkalmazható, ha a jognyilatkozat a felek egyező akaratából teljesebben ment. Ezt a fordulatot sajátosan lehet értelmezni a kollektív szerződés tekintetében, hiszen bár a szakszervezet és a munkáltató viszonyában (tulajdonképp a kollektív szerződés kötelmi része tekintetében) szorosabb értelemben vett szerződéses akaratról beszélhetünk, a munkaviszonyra vonatkozó normatív hatályú rendelkezések esetén a munkavállalók csak közvetett módon vesznek részt e szerződéses akarat formálásában. A kollektív szerződés normatív tartalmú rendelkezéseinek a munkavállalók vonatkozásában egyenként, egyező akaratából történő teljesítéséről ebből kifolyólag aligha beszélhetünk. Ezért az ilyen tartalmú kollektív szerződések esetében az Mt. 22. § (4) bekezdés második mondata nem alkalmazható: az alakiság megsértésével tett kollektív szerződés a felek akaratától függetlenül érvénytelen, arra munkaviszonyból származó jogot vagy kötelezettséget alapítani nem lehet.⁵²³

Arra a kérdésre, hogy amennyiben a munkáltató az érvénytelen kollektív szerződést alkalmazza, annak milyen jogkövetkezménye lehet, a Kúria Mfv.I.10.885/2007/3. számú ítéletében adott választ. Az előadott tényállás szerint alperes munkáltató jogellenesen szüntette meg a felperes munkavállaló munkaviszonyát felmondással, és egyben a felmondási okiratban kollektív szerződésre hivatkozással magasabb összegű

⁵²³ Berke Gyula a kollektív szerződés kötelmi hatályú rendelkezései tekintetében úgy látja, hogy a felek egyező akaratából történő teljesítés orvosolhatja az alaki érvénytelenséget: „Az ún. kötelmi hatályú – azaz kizárólag a szerződést megkötő felek viszonyát rendező kollektív szerződéses szabályok esetében – az Mt. 22. § (2) bekezdés és Mt. (4) bekezdés alkalmazása szóba jöhet: amennyiben a felek e megállapodásukat egyező akaratával teljesítették, úgy az alaki követelmény megsértése miatti érvénytelenségre nem hivatkozhatnak.” Lásd: BERKE [2014a] i.m. 170.

végkielégítés fizetését vállalta. A per folyamán azonban (egy másik) bíróság a perbeli kollektív szerződés érvénytelenségét – álképviselőre hivatkozással – jogerősen megállapította. A Kúria egyrészt kifejtette, hogy a felmondásban történt kötelezettségvállalás miatt az alperes munkáltató köteles kifizetni a kollektív szerződés szerint járó magasabb végkielégítést. Ebből az érvelésből levezethető a nem létező kollektív szerződéseknél már kifejtett megállapításom is, amely szerint, ha az érintett rendelkezésre hivatkozás (függetlenül a rendelkezés érvénytelenségétől, nem létezésétől) egyben kötelezettségvállalást tartalmazó nyilatkozatként is értelmezhető, nemcsak az érvénytelenség jogkövetkezménye, hanem az egyoldalú kötelezettségvállalás szabályai is alkalmazhatók. A Kúria másrészt előadta, hogy az érvénytelenség jogkövetkezményei alapján a kollektív szerződésre annak semmissége esetén is jogot lehet alapítani, és az érvénytelen megállapodásból eredő jogokat és kötelezettségeket úgy kell elbírálni, mintha azok érvényesek lettek volna. Ebből következően pedig a kollektív szerződésben foglalt rendelkezések voltak irányadóak a felperes járandóságainak megállapításánál, függetlenül attól, hogy az a felmondásban szerepelt-e, és hogy annak érvénytelenségét a per folyamán jogerős ítélet állapította meg.

Eltérő következtetésre jutott a Kúria EBH2002. 693. számú elvi döntésében, melyben kimondta, hogy ha a szakszervezettel kötött bérfeljesztési megállapodás érvénytelennek bizonyult, az ennek alapján kifizetett összeg visszajár a munkáltatónak, és ezt az igényét beszámítás útján is érvényesítheti. Sem a kollektív szerződés útján megvalósult bérfeljesztést, illetőleg annak összegét, sem a megállapodás érvénytelenségét nem vitatta a felperes munkáltató, hiszen a perbeli kollektív szerződés érvénytelenségét a bíróság más perben jogerősen megállapította. A vizsgált téma szempontjából lényeges, hogy a Kúria döntésének alapjául a perbeli időszakban hatályos Ptk. 237. § (1) bekezdését⁵²⁴ jelölte meg, és ítéletével elrendelte a szerződéskötést megelőző helyzet visszaállítását, amelyet a munkáltató beszámítás útján is érvényesíthet. Az előadottakból nyilvánvaló, hogy a Kúria ellentétes elvi következtetéseket vont le a kollektív szerződés érvénytelenségének jogkövetkezményeit illetően.⁵²⁵ Megjegyzendő továbbá, hogy sem a korábbi, sem a jelenleg hatályos Mt. nem rendeli alkalmazni a Ptk.-t az Mt.-ben szabályozott

⁵²⁴ A perbeli időszakban hatályos Polgári Törvénykönyvről szóló 1959. évi IV. törvény 237. § (1) bekezdése szerint: *“Érvénytelen szerződés esetében a szerződéskötés előtt fennállott helyzetet kell visszaállítani.”*

⁵²⁵ A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (Ptk.) jelentősen változtatott a korábbi Ptk.-ban szabályozott érvénytelenségi jogkövetkezmények rendszerén, azt differenciáltabbá tette. Az eredeti állapot helyreállítása esetén azonban a hivatkozott esethez hasonló végkimenetelű ítéletet hozhatna a bíróság, azaz, ha a szerződéskötés előtt fennállt helyzetet természetben nem lehet visszaállítani a bíróság elrendeli az ellenszolgáltatás nélkül maradt szolgáltatás ellenértékének pénzbeni megtérítését (Ptk. 6:113. §).

megállapodások érvénytelensége esetén, ezért az utóbb hivatkozott bírósági döntés felülvizsgálata indokoltnak mutatkozik.^{526,527}

A Kúria egy másik, eseti (Mfv.I.10.231/2012/4.) döntésében kollektív szerződés jogszabályba ütközését vizsgálta. A perbeli tényállás szerint alperes munkáltató 2010. január 1-jétől hatályos kollektív szerződése szerint a felperes munkáltatói felmondás esetén magasabb összegű végkielégítésre lett volna jogosult. A perbeli esetben azonban a munkaviszony megszüntetésére közös megegyezéssel megállapodással került sor, amely nem tartalmazott végkielégítést. A munkavállaló a megállapodást megtámadta, mert álláspontja szerint a munkáltató megtevesztette őt a kollektív szerződés alapján járó, magasabb összegű végkielégítést illetően. Az alperes előadta, amennyiben nem sikerült volna megegyezni a munkaviszony megszüntetésében, a felperes munkaviszonyát magatartásával összefüggő okból kívánta volna megszüntetni. Előadta továbbá, hogy a perbeli időszakban hatályos kollektív szerződés valóban magasabb összegű végkielégítést írt elő (rendes) felmondás esetére, de ez ellentétes a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvénnyel,⁵²⁸ amely nem tette lehetővé, hogy a munkavállaló végkielégítésre legyen jogosult, ha a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával függ össze.⁵²⁹ A Kúria az alperesi érvelést elfogadva hozta meg ítéletét, és megállapította, helyesen tájékoztatták a felperest arról, hogy végkielégítésre – kollektív szerződés jogszabályba ütközése miatt – nem lett volna jogosult.⁵³⁰

A fenti esetek elemzését követően felvetődhet a dilemma, hogy meddig és mikortól lehet alkalmazni a jogszabályba ütköző kollektív szerződés esetében az érvénytelenségi jogkövetkezményeket, különösen a normatív hatályú rendelkezések tekintetében. Az Mt. 29. § (1) bekezdése értelmében az érvénytelen megállapodás alapján létrejött

⁵²⁶ Hasonló következtetésre jut Lőrincz György: „*Ezért feltehetőleg felülvizsgálatra szorul az a gyakorlat, amely a kollektív szerződés érvénytelenségének jogkövetkezményeit nem az Mt., hanem a Ptk. szabályai alapján látja megállapíthatónak (693. EH).*” LŐRINCZ [2014] i.m. 5.

⁵²⁷ EBH2002. 693.

⁵²⁸ 2009. évi CXXII. törvény 7. § (1) [...] *A munkavállaló nem jogosult végkielégítésre, ha a munkáltató rendes felmondásának indoka - ide nem értve az egészségügyi alkalmatlanságot - a munkavállaló képességeivel vagy munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával összefügg.*

⁵²⁹ A perbeli időszakban hatályos Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 13. § (2) - (3) bekezdései szerint: *“Kollektív szerződés a munkaviszonyra vonatkozó bármelyik kérdésről rendelkezhet, de - a (3) bekezdésben foglalt kivétellel - jogszabállyal ellentétes nem lehet.*

(3) Kollektív szerződés, illetve a felek megállapodása e törvény harmadik részében meghatározott szabályoktól

- ha e törvény másképp nem rendelkezik - eltérhet. Ennek feltétele, hogy a munkavállalóra kedvezőbb feltételt állapítson meg.”

⁵³⁰ Mfv.I.10.231/2012/4.

jogviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket úgy kell tekinteni, mintha azok érvényes megállapodás alapján állnának fenn. E jogkövetkezmény megfelel a normatanban a jogi norma érvénytelenségének (*ex nunc*) jövőre nézve történő megállapításának, illetve jövőbeni nem alkalmazásának.⁵³¹ A hivatkozott bírói gyakorlat szerint, ha a jogszabályváltozás folytán érvénytelen rendelkezésre a munkavállaló hivatkozik egy perben, a kollektív szerződés adott rendelkezését már a jogszabályváltozás pillanatától semmisnek kell tekinteni, és a munkavállaló – függetlenül attól, hogy a kollektív szerződés az adott rendelkezést továbbra is tartalmazza – arra jogot nem alapíthat. A Kúria korábban ismertetett ítéleteiben az érvénytelen kollektív szerződés rendelkezéseit azonban – a kollektív szerződés semmisségét a per folyamán jogerősen megállapító bírósági ítélettől függetlenül – utólag is alkalmazni rendelte a felmondásokban, az Mt. 29. § (1) bekezdésében foglaltaknak megfelelően, azaz a felek az érvénytelenség jogerős megállapítása ellenére is jogot alapíthattak a kollektív szerződésre.⁵³² Kétségtelen tény, hogy ezekben az esetekben az érvénytelenségi jogkövetkezmények jogerős megállapítását megelőzően érvényesítettek igényt a semmis rendelkezésekre hivatkozással. Alappal feltételezhető azonban, hogy a kollektív szerződés semmisségét előidéző ok (jogszabályba ütközés, pl. álképviselőlet miatti érvénytelenség) értelemszerűen az egyébként alkalmazni rendelt érvénytelen kollektív szerződés aláírásától kezdődően, jóval az igények érvényesítését megelőzően fennállott, és az érvénytelenség tényéről a feleknek esetlegesen tudomásuk is volt. Az érvénytelenségi jogkövetkezmények azonban csak a jogerős bírósági ítélettel álltak be. Következtetésképpen, ameddig a kollektív szerződés érvénytelenségét jogerős ítélet nem mondta ki, az érvénytelenség jogkövetkezményei alapján – függetlenül annak nyilvánvalóságától – úgy kellett tekinteni, mintha az abból származó jogok érvényes kollektív szerződés alapján állnának fenn. Amennyiben tehát a felek – a munkáltató és a szakszervezet – a kollektív szerződés jogszabályba ütköző, és emiatt érvénytelen rendelkezésének fogyatékoságát nem hátrították el (pl. kollektív szerződés módosításával, felmondásával), az jogszabályba ütközésétől függetlenül alkalmazandó kellene, hogy legyen, tulajdonképp az érvénytelenség bírósági megállapításáig.

⁵³¹ BERKE [2014a] *i.m.* 173.

⁵³² Itt egyben azt is feltételezem, hogy az Mt. 29. (3) bekezdésében foglalt részleges érvénytelenséget kiegészítő szabály sem alkalmazható, és a felek az érvénytelen rész (pl. a szakszervezet esetében a béremelés, munkavállalókra kedvezőbb felmondási és végkielégítési szabályok, munkáltató oldaláról ugyanígy a rá kedvezőbb rendelkezések) nélkül nem állapodtak volna meg.

A két ítélet közötti lényeges különbségből eredő anomália abból ered, hogy nem jogszabályváltozás folytán előállott érvénytelenségnél a bíróság ellentétes gyakorlatot alkalmazott a jogkövetkezményeket illetően. A jogszabályváltozás miatt semmis, és emiatt jogszabályba ütköző kollektív szerződés semmisségét *de facto* a jogszabályváltozás tényére (időpontjára) visszaható hatállyal mondta ki, függetlenül attól, hogy a kollektív szerződésben a jogszabályba ütköző rendelkezés a per folyamán is változatlanul szerepelt, és arra jogot alapítani ettől az időponttól kezdődően nem lehetett. Ezzel szemben az álképviselő miatt jogszabályba ütköző, és semmis kollektív szerződésnél a bírósági ítélet jogerőre emelkedésének, illetőleg az igény érvényesítésének az ideje határozta meg az érvénytelenségi jogkövetkezmények beálltának idejét a jövőre nézve, és visszamenőlegesen az érvénytelen megállapodás rendelkezései is alkalmazandók voltak.⁵³³

A Kúria Mfv.II.10.514/2011/7. számú döntésében szintén a kollektív szerződés jogszabályba ütközését vizsgálta. A perbeli tényállás szerint az alperes munkáltató egyes szervezeti egységeiben foglalkoztatott közalkalmazottjai részére kollektív szerződés rendelkezése alapján kockázati pótlékot állapított meg, azonban az azonos munkakörülmények között munkát végző felperesek nem részesültek ebben a díjazásban. Az alperes munkáltató előadta, hogy a Kjt. kógens rendelkezéseiből következően a juttatásokban egyébként részesülő közalkalmazottak javára sem térhetett volna el, ezért a juttatás kifizetésére – végső soron jogszabállyal ellentétes kollektív szerződéses kikötésre hivatkozással – egyébként is jogalap nélkül került sor. A Kúria megállapította, hogy a perben nincs annak jelentősége, hogy az alperes jogszabállyal ellentétesen, kollektív szerződésbe ütköző módon, vagy érvénytelen kollektív szerződés alapján folyósít kockázati pótlékot, mert amíg ezt a kiegészítő illetményt az azonos helyzetben levő felpereseknek nem biztosítja, csak az egyenlő bánásmód elvébe ütköző módon foszthatja meg őket a juttatástól, ezért a felperesek arra a kollektív szerződéstől, annak érvénytelenségére tekintet nélkül jogosultak. Megjegyzendő viszont, hogy ha a Kúria jelentőséget tulajdonított volna a kollektív szerződés semmisségének, az Mt. 29. § (1)

⁵³³ Folytatva e gondolatmenetet a munkáltató oldaláról kedvező rendelkezés vizsgálatával, ha például a kollektív szerződés nyilvánvalóan jogszabályba ütköző módon pl. az általános munkarendben foglalkoztatott munkavállalói részére az általános teljes napi munkaidőt 10 órában állapítja meg, a bíróságnak – az Mt. alkalmazásával – akkor sincs olyan lehetősége, hogy a kollektív szerződést visszamenőlegesen nyilvánítsa érvénytelenné. A magánjogi érvénytelenség szabályait követve, tartós jogviszonyokban – így a munkajogviszonyban – ha a nyújtott szolgáltatás (munka) természetbeni visszatérítésére egyébként sincs lehetőség, az az alapján nyújtott ellenszolgáltatást sem lehet visszakövetelni, ezért, a kollektív szerződés az érvénytelenség megállapításáig „érvényes marad”.

bevezetésének alkalmazása alapján a már korábban ismertetett gyakorlat szerint az érvénytelen kollektív szerződésből eredő jogokat és kötelezettségeket úgy kellett volna elbírálni, mintha azok érvényesek lettek volna. Azaz a jogszabályba ütköző, ezért érvénytelen kollektív szerződés alapján juttatott járandóságok tekintetében a munkáltató hiába hivatkozott volna a juttatások jogalapjának hiányára, mert végső soron az érvénytelenség jogkövetkezményeinek alkalmazásával maga az érvénytelen szerződés is jogi alapot szolgáltathat egyes kifizetéseknek.⁵³⁴

6. Kollektív szerződés módosításának érvényessége, érvénytelensége

A munka törvénykönyve a kollektív szerződés módosításával kapcsolatosan azt a rendelkezést tartalmazza, hogy az a szakszervezet, amely a kollektív szerződés megkötését követően felel meg a kollektív szerződés-kötési feltételnek, jogosult a kollektív szerződés módosítását kezdeményezni, és a módosítással kapcsolatos tárgyaláson – tanácskozási joggal – részt venni. Egyébként arra a megállapításra juthatunk, hogy a módosításra a megkötésre előírt szabályok szerint és feltételekkel kerülhet sor. Ebből azt a következtetést is levonhatjuk, hogy a módosítás nem létezésére, érvénytelenségére – ideértve az alakiságra vonatkozó követelményeket – a korábban leírtakat megfelelően kell alkalmazni. Az Mt. fentebb ismertetett rendelkezéséből az is következik, hogy a kollektív szerződés módosítására is csak a kollektív szerződést kötő felek jogosultak, az utóbb szerződéskötési képességet szerzett szakszervezet kollektív szerződés módosítására nem jogosult. Ezt a megállapítást támasztja alá a Kúria ítélkezési gyakorlata is, ami eseti döntésében kimondta, hogy a kollektív szerződés módosítására a munkavállalók képviselőiben azok a szakszervezetek jogosultak, amelyek az adott kollektív szerződést megkötötték.⁵³⁵ A perbeli esetben a szakszervezet a kollektív szerződés több módosításában is részt vett, ráadásul ezt a jogát senki sem vitatta. A

⁵³⁴ „[...] mivel a munkáltató kollektív szerződésben valamely részleg meghatározott számú közalkalmazottja részére illetménypótlék címén havi illetményösszeg megfizetését annak ellenére biztosította, hogy annak valamennyi törvényi feltétele együttesen fennállt volna, a juttatásban részesülőkkel összehasonlítható helyzetben lévő azon közalkalmazottak, akiket a KSZ szerinti juttatás nem illetett meg, megalapozottan hivatkozhattak az egyenlő bánásmód követelményének megsértésére. A munkáltató ugyanis nem tehet indokolatlan megkülönböztetést és a jogszabályokban foglaltakon túl elismert többletterhelésért adott juttatást valamennyi azonos helyzetben lévő részére köteles biztosítani. A Legfelsőbb Bíróság tehát nem annak tulajdonított jelentőséget, hogy az alperes a KSZ szerinti többletdíjazást minek nevezte, hanem annak, hogy azt az összehasonlítható helyzetben lévő valamennyi közalkalmazott részére nem biztosította.” Legfelsőbb Bíróság (Kúria) Mfv.II.10.514/2011/7.

⁵³⁵ BH2003. 128

bíróság azonban visszamenőlegesen valamennyi módosítás érvénytelenségét megállapította, és kimondta, hogy jogszabály az időközben szerződéskötésre képessé vált szakszervezetnek sem ad jogot a nem általa kötött kollektív szerződés módosítására. Megjegyzendő azonban, hogy a korábbi szabályozás lehetővé tette, hogy az időközben reprezentatívává vált szakszervezet a kollektív szerződést felmondhassa. Ilyen felhatalmazást a jelenleg hatályos Mt. már nem tartalmaz, ezért arra a következtetésre juthatunk, hogy az utóbb kollektív szerződés kötésére képessé vált szakszervezet a felmondás jogát sem gyakorolhatja érvényesen.⁵³⁶

Tekintettel arra, hogy a kollektív szerződés kötésére jogosult szakszervezetek a kollektív szerződést együttesen köthetik meg, amennyiben a kollektív szerződést több szakszervezet kötötte, annak módosítására is együttesen jogosultak. Ezzel kapcsolatosan a Kúria a régi Mt. rendelkezéseire alapított elvi határozatában kimondta, hogy a szerződésekre vonatkozó általános elveknek megfelelően a kollektív szerződés módosítására is csak annak van joga, aki a megkötésben részt vett, és a szakszervezet szerződéskötési jogát nem érinti, ha az időközi üzemi tanácsi választások eredményeként már nem minősül reprezentatív (üzemi tanács választáson a leadott szavazatok legalább tíz százalékát megszerző) szakszervezetnek.⁵³⁷ Az új szabályozás a reprezentatív szakszervezet kategóriáját megszüntette, és jelenleg az a szakszervezet jogosult kollektív szerződés kötésére, amely tagjainak száma eléri a munkáltatóval munkaviszonyban álló, munkavállalók létszámának tíz százalékát.⁵³⁸ Ha több ilyen szakszervezet van, a szakszervezetek együttesen jogosultak a kollektív szerződés megkötésére. A hatályos szabályok és a bírói gyakorlat összevetéséből az következhetne, hogy mindaddig, amíg a kollektív szerződést kötő szakszervezetek közül legalább egy szakszervezet megfelel a kollektív szerződéskötési képesség feltételeinek, a kollektív szerződés módosításához valamennyi, a kollektív szerződés megkötésében részt vevő szakszervezet egyetértése szükséges volna, függetlenül attól, hogy adott szakszervezet milyen taglétszámmal működik adott munkáltatónál, és hogy ebből kifolyólag elvesztette-e a kollektív szerződéskötési képességhez szükséges, 10 százalékos mértékű taglétszámot. Az Mt. jelenleg hatályos szabályai azonban egyértelművé teszik, hogy a szerződéskötési

⁵³⁶ “Az Mt. 276. § (8) bekezdése a kollektív szerződéskötési képességet a kollektív szerződés megkötését követően megszerzett szakszervezetnek a kollektív szerződés módosításával kapcsolatos jogát rögzíti. E szakszervezet - mivel nem volt szerződéskötő fél - a kollektív szerződés módosítására sem jogosult (azt fel sem mondhatja)” BERKE [2014a] i.m. 157.

⁵³⁷ EBH2002. 684

⁵³⁸ Munkáltatói érdekképviseleti szervezet által kötött kollektív szerződés esetében a kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkavállalók létszámának tíz százalékát kell, hogy elérje.

képességhez e taglétszám megléte szükséges, továbbá kimondják, hogy a több szakszervezet által kötött kollektív szerződés hatályát veszti, ha egyik szakszervezet sem jogosult kollektív szerződés kötésére – azaz mindaddig hatályban marad, amíg legalább egy olyan szakszervezet van, amelyik kollektív szerződést tud kötni. Abban az esetben, ha az egyedül maradt szakszervezet kollektív szerződést kívánna is kötni (módosítani), a bírói gyakorlat alkalmazásával a többi, szerződéskötési képességét veszített szakszervezet nélkül arra nem lenne képes, holott a jogalkotó – álláspontom szerint – éppen azt kívánta kifejezni, hogy az a szakszervezet legyen jogosult a kollektív szerződés módosítására is, amelyik egyébként rendelkezik kollektív szerződéskötési képességgel is.⁵³⁹ Ha az álláspontom helyes, végső soron a bírói gyakorlat e tekintetben is felülvizsgálatra szorul, és az új szabályok szerint a szerződéskötési jogosultsággal rendelkező szakszervezet számára van lehetőség kollektív szerződést módosítani. Amennyiben viszont az új rendelkezések tekintetében is a hivatkozott gyakorlat a helytálló, és a kollektív szerződés módosításában részt kell vennie a megkötésekor részt vevő, de szerződéskötési jogosultságát elvesztő szakszervezetnek, a munkavállalók – jogosultságot nem eredményező – részének támogatásával (vagy azzal sem) bíró szakszervezet szükségtelenül képes akadályozni a kollektív szerződéses alkufolyamatokat, és ez által a szabályozás rendeltetésellenes joggyakorlásának enged teret. Külön említésre méltó körülmény az egyesületi (szakszervezeti) taglétszám ellenőrizhetőségének kérdése, hiszen könnyen előfordulhat a gyakorlatban az a körülmény, hogy a „papíron” (bíróóság nyilvántartása szerint) szerződéskötési képességgel rendelkező szakszervezet ténylegesen már a kollektív szerződés módosításához, megkötéséhez szükséges taglétszámmal sem rendelkezik.⁵⁴⁰

7. Összegző gondolatok

A magyar kollektív szerződés érvénytelenségével kapcsolatos szabályozás vizsgálatából arra a következtetésre jutottam, hogy az – különösen az alkalmazható jogkövetkezmények tekintetében – számos esetben dogmatikai, értelmezési nehézségekbe ütközik. A munkajogi megállapodások általános szabályai nehezen

⁵³⁹ Bár nem tárgya ennek a tanulmánynak, de vitatható annak a szabálynak az indokoltsága is, hogy az adott esetben több, együttesen 10 százalékos mértéket meghaladó taglétszámmal rendelkező, de önállóan azt el nem érő szakszervezetek sem a kollektív szerződés megkötésében, sem annak módosításában érvényesen nem vehetnek részt.

⁵⁴⁰ Ennek ellenőrzésére a munkáltatónak is korlátozott jogosítványai vannak, hiszen az Mt. 271. § (1) bekezdése alapján a munkáltató nem követelheti, hogy a munkavállaló szakszervezethez való tartozásáról nyilatkozzék.

alkalmazhatóak e speciális jogintézmény tekintetében, ami kiütözik a hivatkozott kúriai esetekben is. Ez a megállapítás összességében ismét felveti azt a kívánalmat, hogy indokolt volna a kollektív szerződések mint megállapodások dogmatikáját a jelenleginél részletesebben megalapozó szabályozás megalkotása, de álláspontom szerint a kollektív szerződéses szabályozás és a polgári jog kötelmi jogi szabályozásának mögöttes alkalmazása is célravezetőbb lehetne, mint a jelenlegi megoldás. A Kúria részéről a megváltozott szabályozáshoz (pl. a jelenlegi szerződéskötési képességhez) igazodó, illetőleg a felülvizsgálatra szoruló joggyakorlatot egyértelműsítő állásfoglalás meghozatala igényeltetik. Külön kiemelendő, hogy a munkavállalónak – így pl. az alkufolyamatokban szakszervezeti tagként, tisztségviselőként részt vevő személynek, szerződési folyamatban részt nem vevő másik szakszervezetnek – a jelenlegi szabályozás szerint nincs lehetősége arra, hogy a kollektív szerződést megtámadják. Ez végső soron ahhoz vezethet, hogy egyébként megtévesztés, fenyegetés vagy a felek közös téves feltevésének hatására megkötött kollektív szerződések maradhatnak hatályban a megtámadás jogának elmulasztása, illetőleg annak akadályozottsága miatt. Ezt korrigálhatná a Ptk. mint mögöttes joganyag, amely szerint a szerződést az is megtámadhatja, akinek a megtámadáshoz jogi érdeke fűződik.⁵⁴¹ Nem tartom indokoltnak a kollektív szerződések esetében az Mt. szerinti rövidebb megtámadási határidő alkalmazását sem. Az Mt.-ben szabályozott rövid határidő (30 nap) indoka ugyanis az, hogy a felek az akarathiba felismerésétől, illetve a kényszerhelyzet megszűnésétől számított legrövidebb időn belül orvosolják az érvénytelenséget.⁵⁴² A Kúria Joggyakorlatalemző Csoportjának „Érvénytelenség a Munkaviszonyban” című összefoglaló véleménye is rávilágít, hogy e rövid határidő indoka a jogbiztonság érvényesülése, a munkaviszonyok rendezettségéhez és a jogbiztonsághoz fűződő érdek.⁵⁴³ Álláspontom szerint, míg egyéni relációkban ez az eltérés helyt foghat, a kollektív munkajogi viszonyokban pont azt kívánja meg a kollektív érdek, illetőleg a jogviszonyok rendezettsége, hogy az esetlegesen, harmadik személyek irányában is fennálló hiányosságokat utóbb is lehessen – megtámadás útján – korrigálni.

Végső következtetésként arra az érdekes körülményre szeretném felhívni a figyelmet, hogy a szakszervezet szerződéskötési képességének hiánya miatt érvénytelen

⁵⁴¹ Ptk. 6:89. § (2) bekezdés.

⁵⁴² KISS [2005]. 74.

⁵⁴³ A Kúria Joggyakorlatalemző Csoportjának „Érvénytelenség a Munkaviszonyban” című összefoglaló véleménye, 86. illetve 103.

szerződés esetén az érvénytelen kollektív szerződés rendelkezéseire a munkavállalók jogot alapíthatnak, különösen, ha a munkáltató egyoldalú nyilatkozataiban, kötelezettségvállalásában a kollektív szerződés rendelkezéseit felhívja, és ezáltal megerősíti azokat. A kollektív szerződés munkavállalóra kedvezőbb rendelkezései így a munkáltató e nyilatkozatában „tovább élnek”. A munkáltatók a munkaerőpiacon általánosságban véve is gyakran teszik egyoldalúan kedvezőbbé a foglalkoztatási feltételeket, ha úgy tetszik, helyettesítve ezzel a kollektív szerződés munkavállalókra kedvező hatásait. A kollektív szerződés azonban egy olyan alku számára nyitja meg az utat, amellyel a munkáltatóra nézve is kedvező(bb) rendelkezések megállapítására van lehetőség, és az egyoldalúan juttatást/kedvezményeket biztosítani kívánó munkáltató a munkavállalók számára biztosított előnyöket kollektív szerződés megkötésétől, az abban biztosított előnyöket ellensúlyozva, számára is kedvezőbb rendelkezések alkalmazásától teheti függővé. E rendelkezések alkalmazására azonban érvénytelen/nem létező kollektív szerződés esetében nincs mód. Éppen ezért juthatunk arra a következtetésre, hogy a munkáltató érdekét kiemelten szolgálja, hogy a kollektív szerződés megkötésére érvényesen, arra jogosult szakszervezettel kerüljön sor.

VIII. A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS HATÁLYA

1. Bevezető gondolatok

A kollektív szerződések tekintetében a hatályosság kérdésköre olyan speciális elemeket mutat más magánjogi megállapodásokhoz képest, amelyek megkövetelik, hogy önálló fejezetben tárgyaljam e kérdéskört. Ismételten utalva a kollektív szerződések Janus-arcúságára, kettős természetére, kísérletet teszek a hatályosság jogügyleti oldalának rövid elemzésére és értelmezésére is a dogmatikai kérdések letisztázása végett. Általánosságban elmondható, hogy a jogi normák tekintetében a hatály azt fejezi ki, hogy azok meghatározott időben, meghatározott területen és meghatározott személyek számára kötelezőek, következtetésképp a hatály a jogi norma alkalmazhatóságát, alkalmazási körét jelenti.⁵⁴⁴ Hatályosság hiányában a jogi norma nem válik kötelezővé. Megjegyzem, hogy a jogforráshoz hasonlóan a jogi normák hatályossága a maga teljességében és a klasszikus normatan fogalmi rendszerében csak a jogforrások tekintetében értelmezhető. A magánjogban azonban – a jogügyletek jogforrási jellegének elismeréséhez hasonlóan – a jogügyletek normatartalma is elismert egyes álláspontok szerint. A magánjogi jogügylet jogforrási jellegének elismerése épp a jogügyleti tartalom kötelező, ezáltal normatív erejét akarja kiemelni. Hans Kelsen szerint a jogügyletek – a jogrendszer magasabb rendű, általános és absztrakt normáin alapuló – egyedi normákat hoznak létre.⁵⁴⁵ Moór Gyula ezzel összefüggésben kifejti, hogy a szerződés a normatartalmát a jogszabály felhatalmazása alapján, a magánjogban érvényesülő diszpozitivitás útján nyeri el. A szerződéses rendelkezések a feleket éppúgy kötelezi, mint a jogszabályi rendelkezések, de köti a bíróságokat is, ugyanis a szerződéses rendelkezések bírói úton kikényszeríthetők.⁵⁴⁶ Kelemen László szerint a magánjogot a közjogtól épp az

⁵⁴⁴ SZILÁGYI Péter, Jogi Alaptan, ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2014, 180.

⁵⁴⁵ KELSEN, Hans, *Reine Rechtslehre* (2. kiadás), Franz Deuticke, Bécs, 1960. 251. BESSENYŐ András, *A jogügyletek érvényessége és hatályossága*, JURA 2001/2., 11.

⁵⁴⁶ „Az az állítás, hogy a magánjogi jogügylet jogforrás, kétségkívül a jogügyleti tartalom kötelező erejét akarja kiemelni. Vegyünk példaképpen az egyszerűség okából egy szerződést. A szerződés pontozatai, amíg érvényben vannak, kétségkívül éppúgy kötelezik a szerződő feleket, mint maga a törvény. De kötelezik nemcsak a szerződő feleket, hanem az ügyekben ítélkező bírót is, aki a jogérvénnyel bíró szerződés pontozatait éppúgy figyelembevenni tartozik, mint a törvény paragrafusait. Ebből a szempontból a szerződés erősebb, mint a bírói ítélet. Az ítéletnek kell a szerződés szerint igazodnia, a szerződést alkalmaznia, mert különben éppoly jogszerűtlenné és esetleg megsemmisíthetővé válik, mintha a törvényt sértette volna meg. A szerződés és a bíró viszonya tehát a jog és a jogalkalmazó viszonyát mutatja. A diszpozitív jogszabályok esetében pedig a szerződés kötelező ereje a törvénynél is erősebb. A törvény diszpozitív rendelkezései meghátrálnak a szerződés ellentétes rendelkezéseivel szemben” IMOÓR Gyula, *A magánjogi jogügylet mint jogforrás*, Szaldits Emlékkönyv. Győri Hirlap Nyomda, 1938. 1-2. <https://go.ogyk.hu/dtt-item-000310812> (2021. augusztus 14-i letöltés)

különbözteti meg, hogy a konkrét jog túlnyomórészen nem az állami főhatalom, hanem a felek alkotása, a tárgyi jog tekintetében itt őket illeti meg a normatív szabályok meghatározása.⁵⁴⁷ A szerződési szabadságból következően a felek szabadon köthetnek szerződést és szabadon állapíthatják meg a szerződés tartalmát. A dispozitivitásból következően – ha jogszabály eltérően nem rendelkezik – a felek határozzák meg a szerződés hatályosulásának a szabályait is, ezáltal a cselekvési szabadságot biztosító tárgyi jog kereteit is, illetőleg hogy az hol, mikor, milyen tartalommal érvényesüljön.

A magánjogi szerződések tekintetében a hatálytalanság azt jelenti, hogy bár a felek megállapodása létező és érvényes ugyan, azonban mégsem képes a felek közötti joghatás kiváltására az abban foglalt normatartalomnak megfelelően. Ahhoz tehát, hogy az érvényes szerződés alapján jogokat és kötelezettségeket ténylegesen is érvényesíteni lehessen, a szerződésnek hatályosnak is kell lennie.⁵⁴⁸ A másik oldalról vizsgálva azonban a hatályosságának is előfeltétele a szerződés léte és érvényessége; az érvénytelen vagy nem létező jogügylet nem lép hatályba sem.⁵⁴⁹

A hatályosság a kollektív szerződések esetében – különösen a kollektív szerződések átalakító erejéből, kiterjesztő hatályából, valamint kettős természetéből adódóan – speciális értelemet nyer, ugyanis a kollektív szerződések normatív részének rendelkezései a munkáltatónál munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállalók tekintetében normatív tartalommal bírnak. Ebből következően, míg a normatív természetű rendelkezések esetében a normatan hagyományos hatályosság fogalma is értelmet nyerhet, addig a kötelmi jellegű rendelkezések esetében ez csak korlátozottan (jogügyleti keretek között) valósulhat meg. A jogi normák esetében a hatály(osság) értelmezése körében megkülönböztetünk személyi, területi, időbeli és tárgyi hatályt, így a fejezet ezt a felosztást követi. Röviden bemutatom továbbá a hatály megszűnésével kapcsolatos álláspontomat is.

⁵⁴⁷ „[a] magánjogot a közjogtól legélesebben talán az különbözteti meg, hogy e jog túlnyomórészen nem az állami főhatalom, hanem a magánosok alkotása, az agendi normák tekintetében itt őket illeti meg a *ius constituendi*.” KELEMEN *i.m.* 2.

⁵⁴⁸ SIKLÓSI Iván, *Észrevételek a szerződéskötést követően beállott körülmények jogi értékeléséhez*, Műhely, 2013/1, 177-178.

⁵⁴⁹ KRISTON – SÁPI *i.m.* 4.

2. A kollektív szerződés személyi hatálya

A kollektív szerződés jogi természete kapcsán a korábbi fejezetekben részletesebben foglalkoztam az átalakító erő és a kiterjesztő hatály intézményével, amely a személyi hatály vizsgálata szempontjából döntő jelentőséggel bír. A kollektív szerződés kettős természetéből adódóan a kollektív szerződés a munkaviszonyt, illetőleg az abból származó jogokat és kötelezettségeket szabályozó rendelkezései normatív hatályúak, a megállapodást kötő felek viszonyát, a szerződés megkötésével, teljesítésével, megszüntetésével, jogaik gyakorlásával, kötelezettségeik teljesítésével kapcsolatos magatartását szabályozó rendelkezések pedig kötelmi hatályúak.⁵⁵⁰ Következésképp, a kötelmi rész rendelkezései egy magánjogi szerződéshez hasonlóan a szerződést kötő feleket kötik, így a hatályuk a jelenlegi magyar szabályozás értelmében csak ebben a viszonylatban értelmezhető. A normatív hatályú rendelkezések azonban a munkáltatónál foglalkoztatott munkavállalók tekintetében munkaviszonyra vonatkozó szabályként – a kiterjesztő hatály és az átalakító erő révén – a munkavállalók közvetlen akaratától függetlenül érvényesülnek, személyi hatályuk túlmutat a szerződést kötő feleken.⁵⁵¹

A magyar munkajogban a szerződés személyi hatályát döntően a szerződést kötő munkáltató személye határozza meg. Egy munkáltatós kollektív szerződések esetén kollektív szerződés hatálya a szerződést megkötő munkáltató munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállalóira terjed ki.⁵⁵² Több munkáltató által megkötött kollektív szerződés esetében a munkáltatók önállóan kötnek azonos tartalmú kollektív szerződést a náluk kollektív szerződéskötési képességgel rendelkező szakszervezettel, így a személyi hatályát tekintve nem mutat semmilyen eltérő jellegzetességet az egy munkáltató által megkötöthöz képest.⁵⁵³ Munkáltatói érdek-képviselési szervezetek által kötött több munkáltatós kollektív szerződés esetén a kollektív szerződés hatálya kiterjed a kollektív szerződést kötő munkáltatói érdek-képviselési szervezet valamennyi tagjára.⁵⁵⁴ E körben említést érdemel, hogy az Mt. nem tesz különbséget a között, hogy a munkáltató a kollektív szerződés megkötésekor tagja-e az érdek-képviselésnek vagy később csatlakozik-e ahhoz. A munkáltató utólagos csatlakozása az érdek-képviselési szervezethez a kollektív szerződés személyi hatályának bővülésével jár, azaz a kollektív

⁵⁵⁰ KOVÁCS Erika [2011a] *i.m.* 85.

⁵⁵¹ BERKE [2014a] *i.m.* 148.

⁵⁵² Mt. 279. § (1) bek. a) pont.

⁵⁵³ SZABÓ [2019] *i.m.* 93-94.

⁵⁵⁴ Mt. 279. § (1) bek. b) pont.

szerződés rendelkezéseit alkalmazni kell az utóbb csatlakozó munkáltatóra, illetve a vele fennálló munkaviszonyokra.⁵⁵⁵

Külön kiemelés érdemelnek az ágazati párbeszédbizottságban (ÁPB) kötött több munkáltatós kollektív szerződések tekintetében érvényesülő speciális, személyi hatályt érintő szabályok.⁵⁵⁶ Ahogy arra már korábban utaltam, az Ápbtv. 14. §-a arról rendelkezik, hogy az ÁPB megállapodásokat köthet, illetve kollektív tárgyalásokat folytathat kollektív szerződés létrehozása érdekében, az Mt.-ben és az Ápbtv.-ben meghatározott szabályok szerint. Az ÁPB-ben kötött kollektív szerződés hatálya kiterjed a kollektív szerződést kötő munkáltatói érdekképviselő tagjára és a vele munkaviszonyban álló valamennyi munkavállalóra, így e tekintetben az általános szabályok érvényesülnek, azzal, hogy az ÁPB-ben egy nemzetgazdasági ágra, ágazatra, alágazatra vagy szakágazatra vonatkozóan is adott szinten csak egy kollektív szerződés köthető.⁵⁵⁷ Amennyiben a kollektív szerződést megkötő munkáltatói érdekképviselő érdekképviselői tevékenysége több ágazatra, alágazatra, illetőleg szakágazatra is kiterjed, úgy a kollektív szerződés előírhatja, hogy a normatív részben foglalt rendelkezések kizárólag az abba az ágazatba – főtevékenységük szerint – tartozó munkáltatókra alkalmazhatók, amely szerinti ÁPB-ben a kollektív szerződést megkötötték, így e tekintetben a kollektív szerződés hatálya speciális.⁵⁵⁸ Amennyiben a munkáltatói érdekképviselői szerv egy már létező ÁPB-hez csatlakozik, amelynek résztvevői már korábban kollektív szerződést kötöttek, akkor a később csatlakozó munkáltatói érdekképviselőhöz tartozó munkáltatókra, illetve a velük munkaviszonyban álló munkavállalókra abban az esetben terjed ki ennek a kollektív szerződésnek a hatálya, ha az ÁPB-hez a kollektív szerződés megkötését követően csatlakozó munkáltatói érdekképviselő nyilatkozik arról, hogy az ÁPB-ben 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 ilyen szakszervezet hiányában a kollektív szerződéshez való csatlakozásról a munkavállalók szavaznak. A szavazás akkor érvényes, ha ezen a munkáltatónál foglalkoztatott

⁵⁵⁵ BANKÓ – BERKE – KAJTÁR – KISS – KOVÁCS [2012] *i.m.* 646.

⁵⁵⁶ BERKE Gyula, *Munkajogi szakjogász szakirányú továbbképzés, 3. szemeszter* (előadás prezentációja), Pécs, 2021. április 23. 77. dia.

⁵⁵⁷ Ápbtv. 14. § (2) bek. és 15. § (1) bek.

⁵⁵⁸ Ápbtv. 15. § (3) bek..

munkavállalók több mint fele részt vesz. A csatlakozáshoz a résztvevők több mint felének igen szavazata szükséges.⁵⁵⁹

A kollektív szerződések személyi hatályának kérdésköréhez kapcsolódik a kiterjesztett hatályú kollektív szerződés témaköre is, amelynek dogmatikai alapjait a kollektív szerződések jogi természetéről szóló fejezetben már vizsgáltam. A (közjogi) kiterjesztés jogintézményének lényege az, hogy egy állami-közigazgatási aktus útján a kollektív szerződést olyan munkáltatókra, illetve velük munkaviszonyban álló munkavállalókra rendelik alkalmazni, amelyek/akik – a kollektív szerződés személyi hatályára vonatkozó általános szabályok alkalmazása mellett – nem álltak a kollektív szerződés hatálya alatt.⁵⁶⁰ A kiterjesztés jogintézményének alkalmazását egyes államokban döntően az határozza meg, hogy érvényesül-e a kiterjesztő hatály, illetve az átalakító erő jogintézménye, illetőleg ha nem, milyen mértékben sikerül érvényt szerezni a kollektív megállapodások tértnyerésének.⁵⁶¹ Hatását tekintve a kiterjesztés esetében jelennek meg a kartellszerű vonások a legmarkánsabban, az adott ágazatban, illetve szakágazatban, alágazatban gyakorlatilag teljes körű kartell valósul meg, ugyanis a kiterjesztett hatályú kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételeknél a munkavállalóra kedvezőtlenebb munkafeltételeket megállapítani – általános szabály szerint – nem lehet, illetve a munkaviszonyban álló feleknek ilyen megállapodása érvénytelen.⁵⁶² A magyar munkajogban a kiterjesztés jogintézményét az 1992-es Mt. vezette be és szabályozta. Az Ápbtv. hatályba lépésével a kiterjesztés általános szabályozása is az Ápbtv.-be került, és az jelenleg is ott található. A hatályos szabályozás értelmében, a társadalmi párbeszédért felelős miniszter⁵⁶³ az ÁPB-ben kötött kollektív szerződés esetében az ÁPB munkáltatói és munkavállalói oldalának együttes kérelmére, a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanácsról szóló 2011. évi XCIII. törvény szerinti országos munkáltatói és munkavállalói érdekképviselők, illetve érdekképviseleti szövetségek képviselői, valamint az illetékes ágazati miniszter véleményének kikérése után, az ágazatba főtevékenység alapján besorolt munkáltatókra kiterjesztheti.⁵⁶⁴ A kiterjesztés feltétele az, hogy a kollektív

⁵⁵⁹ Ápbtv. 15. § (2) bek.

⁵⁶⁰ BANKÓ – BERKE – DUDÁS – KAJTÁR – KISS – KOVÁCS: *i. m.* (digitális kiadás).

⁵⁶¹ Ezzel kapcsolatos mélyreható összehasonlító elemzést végzett a Münchener Egyetem (CESifo - Center for Economic Studies). In: OESINGMANN Katrin, *The Extension of Collective Agreements in Europe*. CESifo DICE Report, 2016/2, 59-64.

<https://www.ifo.de/DocDL/dice-report-2016-2-oesingmann-june.pdf> (2021. augusztus 15-i letöltés)

⁵⁶² BANKÓ – BERKE – DUDÁS – KAJTÁR – KISS – KOVÁCS: *i. m.* (digitális kiadás).

⁵⁶³ A Kormány tagjainak feladat- és hatásköréről szóló 94/2018. (V. 22.) Korm. rendelet 116. § alapján jelenleg az innovációért és technológiáért felelős miniszter felel a társadalmi párbeszédért.

⁵⁶⁴ Ápbtv. 17. §

szerződés aláíró munkáltatói érdekképviseltekben tag munkáltatók együttesen az ágazatban munkaviszonyban állók többségét foglalkoztassák, valamint a szerződést megkötő ágazati szakszervezetek között legyen legalább egy, a törvény szerint reprezentatívnek minősülő érdekképviselő.⁵⁶⁵ Ha a kollektív szerződést nem az ÁPB-ben kötötték, a kiterjesztésre – a szerződést kötő szervezetek együttes kérelme esetén – az Ápbtv. szabályainak megfelelő alkalmazásával kerülhet sor.⁵⁶⁶ Azonban, míg az ÁPB-ben létrejött kollektív szerződések kiterjesztése körében a törvény csak a munkáltatói oldallal kapcsolatos feltételt támaszt (az ágazatban munkaviszonyban állók többségének foglalkoztatása), addig az ÁPB-n kívül kötött kollektív szerződések esetében a törvény együttes feltételként fogalmazza meg azt, hogy a kollektív szerződést kötő szakszervezetek között legyen legalább egy, az Ápbtv. 12. § (2) bekezdés a) pontja szerint reprezentatívnek minősülő szakszervezet.⁵⁶⁷ Ezzel összefüggésben, a munkavállalói érdekképviseltek döntési jogosultságának, valamint reprezentativitásának szempontjai tekintetében az Ápbtv. önálló szempontrendszerrel állít fel a törvény 1. számú mellékletében. Érdekes, hogy a szempontok között jelentős szerepet kap a szakszervezet üzemi tanácsi választásokon elért szavazatainak a száma. Tekintettel arra, hogy a 2012-es Mt. a szakszervezet kollektív szerződéskötési képességét már nem az üzemi tanácsi választáson elért eredményekhez köti, indokolt volna más szempontot meghatározni, vagy a többi szempontnak nagyobb jelentőséget tulajdonítani a reprezentativitás vizsgálatán.

Ami az általános és a szűkebb személyi hatályú kollektív szerződések egymáshoz való viszonyát illeti, az Mt. nem zárja ki, hogy a több munkáltatóra kiterjedő, ágazati vagy kiterjesztett hatályú kollektív szerződéssel azonos időben – részben azonos személyi hatállyal – szűkebb hatályú kollektív szerződés is érvényesüljön.⁵⁶⁸ A szűkebb hatályú kollektív szerződés az általános hatályútól általános szabály szerint csak a munkavállaló javára térhet el.⁵⁶⁹ Az általános (tágabb személyi hatályú) kollektív szerződés ugyanakkor tartalmazhat ettől eltérő rendelkezést, azaz az általános hatályú kollektív szerződés is felhatalmazhatja a (személyi) hatálya alá tartozó feleket, hogy – akár csak meghatározott tárgykörben – eltérjenek a kollektív szerződéstől, akár a munkavállaló hátrányára is. Ugyancsak a kollektív szerződés személyi hatályát érintő kérdés, hogy a kollektív

⁵⁶⁵ Ápbtv. 17. § (1) bek.

⁵⁶⁶ Ápbtv. 17. § (1) bekezdésének második mondata

⁵⁶⁷ Ápbtv. 1. számú melléklet

⁵⁶⁸ BANKÓ – BERKE – DUDÁS – KAJTÁR – KISS – KOVÁCS: *i. m.* (digitális kiadás).

⁵⁶⁹ Mt. 277. § (4) bek.

szerződés hatálya alatt nem álló munkaszerződéses felek (pl. vezetők, alvállalkozó foglalkoztatottjai, stb.) kiköthetik-e a kollektív szerződés alkalmazását ún. utaló rendelkezésekkel.⁵⁷⁰ Álláspontom szerint ennek korlátját az Mt. 43. § (2) bekezdése képezi, ennek megfelelően vizsgálandó, hogy mely rendelkezések alkalmazása kedvezőbb a munkavállalóra nézve.⁵⁷¹

3. A területi hatály

A kollektív szerződések területi hatálya – hasonlóan a személyi hatályhoz – a munkáltatóhoz kötött. Értelemszerűen a munkáltató tevékenységének a területe határozza meg a kollektív szerződés érvényesülését. A területi hatállyal összefüggésben a következetes ítélkezési gyakorlat lehetővé teszi, hogy a kollektív szerződés egyes munkavállalói csoportokra, vagy pl. a tárgyi hatállyal összefüggésben egyes földrajzi területekre vonatkozóan eltérő rendelkezéseket (munkafeltételeket) állapítson meg.⁵⁷² Ezzel összefüggésben korlátot az Mt. 12. § (3) bekezdése jelent, amely szerint az ilyen kikötéseknél az elvégzett munka természetét, minőségét, mennyiségét, a munkakörülményeket, a szükséges szakképzettséget, fizikai vagy szellemi erőfeszítést, tapasztalatot, felelősséget, a munkaerő-piaci viszonyokat kell figyelembe venni.⁵⁷³ Az Ebktv.-ben⁵⁷⁴ külön is részletezett egyenlő bánásmód követelménye további korlátot állít fel.⁵⁷⁵

A területi hatály kapcsán specifikummal bírhat, hogy a 21. századi gazdasági környezetben a multinacionális vállalatok üzleti tevékenységüket több országban végzik, amely a foglalkoztatás globálissá válásával az ún. transznacionális megállapodások megjelenését is magával hozta. Ezen megállapodások a foglalkoztatás szintjén eszközei az alapvető munkajogi szabályok érvényesülésének és a transznacionális szociális dialógus fejlődésének, egyúttal hozzájárulnak a kollektív autonómia kiteljesedéséhez,

⁵⁷⁰ A korábbi joggyakorlat is csak akkor tette lehetővé a kollektív szerződés hatályának munkaszerződéses kiterjesztését, ha az a kedvezőbb eltérés elvének megfelelt (EBH2002. 693.).

⁵⁷¹ Hasonló dilemmát okoz a kollektív szerződések alkalmazhatósága a szakképzési munkaviszonyban. BALOGH Áron Péter, *A kedvezőbb eltérés elvének jogalkalmazási kérdései a szakképzési munkaviszony fényében*, Munkajog, 2020/3., 13-18.

⁵⁷² Ezt az 1992-es Mt-re épülő bírói gyakorlat is elismerte (EBH2003. 891).

⁵⁷³ Mt. 12. § (3) bekezdés.

⁵⁷⁴ 2003. évi CXXV. törvény az az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról (Ebktv.)

⁵⁷⁵ E körben megjegyzendő, hogy az Ebktv. a kollektív szerződések részére kifejezetten is nyitva hagyja az előnyben részesítést, azaz, nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét az a kollektív szerződéses rendelkezés, amely egy kifejezetten megjelölt társadalmi csoport tárgyilagos értékelésen alapuló esélyegyenlőtlenségének felszámolására irányul. Ebktv. 11. § (1) bekezdés.

azonban kollektív szerződésnek nem tekinthetők, ezáltal normatív erővel önmagukban nem bírnak, csak a nemzeti szintű kollektív szerződésekbe való esetleges becsatolásuk útján.⁵⁷⁶

4. A kollektív szerződés időbeli hatálya és megszűnése, mint hatályosság kérdése

A kollektív szerződések időbeli hatályát az Mt. nem köti meg, ennek megfelelően határozott, illetőleg határozatlan időre egyaránt köttethetnek. Az Mt. 279. § (5) bekezdése szerint a kollektív szerződés a kihirdetéssel lép hatályba, azaz a kihirdetés a hatályba lépés előfeltétele. A kihirdetés módjáról az Mt. nem tartalmaz konkrét rendelkezést, de a más jognyilatkozatoknál irányadó gyakorlat szerint ez nemcsak írásos (papír alapú) közzététellel teljesülhet, hanem – a szerződéskötő felek szokásaihoz igazodóan – elektronikus úton való továbbítással, hozzáférhetővé tétellel is.⁵⁷⁷ Ahogy azt az érvényességnél kifejtettem, a bejelentés elmulasztásához a jogszabály nem fűz anyagi jogi következményt, így az a hatályba lépést sem érinti. A kollektív szerződések visszamenőlegesen kötelezettséget nem állapíthatnak meg, a visszamenőleges jogosultság megállapítása (pl. magasabb összegű végkielégítés, juttatások tekintetében stb.) pedig – a *Günstigkeitsprinzip* hiányában – egyes szerzők álláspontja szerint egyoldalú munkáltatói kötelezettségvállalásként értékelhető.⁵⁷⁸

A kollektív szerződés időbeli hatályával összefüggésben érdemes együtt vizsgálni a kollektív szerződések megszűnését is. Főszabály szerint ugyanis a kollektív szerződés megszűnése a kollektív szerződés hatályának is a megszűnését eredményezi. A kollektív szerződést megszünteti a felek megállapodása. Az Mt. nem korlátozza a kollektív szerződést kötő feleknek azt a jogát, hogy megállapodásukkal (közös megegyezéssel) megszüntessék a kollektív szerződés rendelkezéseinek alkalmazását. A határozott idejű kollektív szerződés megszűnik a határozott idő lejártával. Ezzel összefüggésben korábban már utaltam a *Nachwirkung* intézményére, amely a kollektív szerződés hatályát a határozott idő lejártát követően is fenntartja az új kollektív szerződés megkötéséig.⁵⁷⁹ Az Mt. nem rendelkezik az utóhatály intézményéről, holott szerintem indokolt volna, ugyanis

⁵⁷⁶ PUSKÁS Ágnes, *Hullócsillag vagy a kollektív autonómia megjelenésének új európai dimenziója?*, Miskolci Jogi Szemle, 2019/2. 111-113.

⁵⁷⁷ Mt. 279. § (5) bekezdés.

⁵⁷⁸ BANKÓ – BERKE – DUDÁS – KAJTÁR – KISS – KOVÁCS: *i. m.* (digitális kiadás).

⁵⁷⁹ A *Nachwirkung* alkalmazását a német TVG 4. § (5) bekezdése kifejezetten is előírja. VOGEL, Sandra, *Die Allgemeinverbindlicherklärung im Tarifvertragssystem – Wirkung und Bedeutung der Reform von 2014*, IW-Analysen – Forschungsberichte Nr. 128, Köln 2019.

a bizonytalan helyzetekben a felekre nyomást helyezve kényszeríti őket tárgyalásra, illetve kollektív szerződés megkötésére.⁵⁸⁰ A kollektív megállapodás egyoldalú megszüntetésének módja a felmondás. A hatályos magyar szabályozás értelmében a kollektív szerződést – eltérő megállapodás hiányában – bármelyik szerződést kötő fél három hónapos határidővel felmondhatja. A felmondási jogot a kollektív szerződés megkötésétől számított hat hónapon belül egyik fél sem gyakorolhatja.⁵⁸¹ Egyes országokban, pl. Németországban, lehetséges a kollektív szerződés egyes részeinek felmondással történő megszüntetése, ha a felek a kollektív szerződésben kifejezetten így állapodnak meg.⁵⁸² A felek megállapodásának az egyensúly szempontjából van kiemelkedő jelentősége: így egyik félnek sincs lehetősége arra, hogy a rá nézve kedvezőtlen rendelkezéseket felmondja, miközben a kedvezőket fenntartja.

A kollektív szerződés megszűnik a munkáltató vagy a szakszervezet jogutód nélküli megszűnésével is. Több munkáltató vagy több munkáltatói érdek-képviselői szervezet által kötött kollektív szerződés esetén a kollektív szerződés csak a jogutód nélkül megszünt munkáltató vagy munkáltatói érdek-képviselői szerv (és értelemszerűen az alkalmazott munkavállalók) tekintetében veszti hatályát.⁵⁸³ Több szakszervezet által kötött kollektív szerződés esetén a kollektív szerződés csak valamennyi szakszervezet jogutód nélküli megszűnésével veszti hatályát. Következésképp, ha több alanyúság a munkáltatói oldalon mutatkozik, úgy – az Mt. 281. § (2) bekezdése alapján – a kollektív szerződés mindaddig hatályban marad, ameddig a munkáltatói oldalon legalább egy szerződéskötő fél van, azaz neki a kollektív szerződést változatlanul alkalmaznia kell. Ha ez a szakszervezeti oldalon áll fenn, úgy az Mt. ugyanezt a dogmatikai megoldást alkalmazza, azaz – az Mt. 281. § (3) bekezdése alapján – az egyes szakszervezetek jogutód nélküli megszűnése nem vezet a kollektív szerződés hatályának megszűnéséhez; azt mindaddig alkalmazni kell, ameddig legalább egy szakszervezet fennáll a kollektív szerződést kötő felek közül. A felek jogutód nélküli megszűnésére vonatkozó szabályok analóg alkalmazásával ítéltető meg az az eset, ha a szakszervezet elveszti, illetve a szakszervezetek elvesztik a kollektív szerződéskötési képességüket.⁵⁸⁴ Az Mt. 281. §-

⁵⁸⁰ KISS [2005] *i.m.*. 232.

⁵⁸¹ Mt. 280. § (1) – (2) bekezdés.

⁵⁸² DÄUBLER, Wolfgang (szerk.), *Tarifvertragsgesetz*, Nomos, Baden-Baden, 2006, 1432. Auflage 2 KISS [2005] *i.m.*. 233.

⁵⁸³ Mt. 281. § (1) -2) bekezdés.

⁵⁸⁴ SZABÓ Imre Szilárd: A magyar kollektív munkajog egyes jogértelmezési kérdéseiről. Debreceni Jogi Műhely, 2017. évi (XIV. évfolyam) 3-4. szám.

ának az Mth.⁵⁸⁵ Második rész 85. § (41) bekezdése folytán hatályba lépett rendelkezései szerint, ha a kollektív szerződést egy szakszervezet (szakszervezeti szövetség) kötötte, úgy a kollektív szerződéskötési képesség elvesztése a kollektív szerződés megszűnéséhez vezet.⁵⁸⁶ Az alanyiság, azaz az alanyi képesség elvesztése folytán a kollektív szerződésből jogok és kötelezettségek nem származhatnak, a kollektív szerződés *ex lege* hatályát veszti. Ha a kollektív szerződést több szakszervezet (szakszervezeti szövetség) kötötte, úgy ez csak akkor következik be, ha valamennyi szakszervezet elveszítette a kollektív szerződéskötési képességét. Ameddig legalább egy szakszervezet rendelkezik ezzel az alanyi kelléssel, addig a kollektív szerződést alkalmazni kell.⁵⁸⁷ E körben kérdésként merülhet fel, hogy a minimális taglétszámot el nem érő szakszervezet visszaszerezheti-e a szerződéskötési képességét, amellyel kapcsolatban az előző fejezetben határozottan kifejtettem a véleményemet. Álláspontom szerint az érdek-képviselői szervezetből kilépő munkáltató tekintetében a kilépés ugyancsak együtt jár a kollektív szerződés hatályának megszűnésével, az Mt. 279. § (1) bekezdés b) pontja értelmében ugyanis a kollektív szerződés hatálya csak a kollektív szerződést kötő munkáltatói érdek-képviselői szervezet tagjára terjed ki.

5. A kollektív szerződés tárgyi hatálya

A kollektív szerződés tárgyi hatályával, azaz, hogy melyek azok a kérdések, amelyekre a kollektív szerződés szabályozása kiterjed, a kollektív szerződés tartalmáról szóló fejezetben részletesebben foglalkoztam. Általánosságban véve, a kollektív szerződés szabályozhatja a munkaviszonyból származó vagy az ezzel kapcsolatos jogot vagy kötelezettséget, illetve a feleknek a kollektív szerződés megkötésével, teljesítésével, megszüntetésével, jogaik gyakorlásával, kötelezettségeik teljesítésével kapcsolatos magatartását.⁵⁸⁸ Ezzel kapcsolatosan Berke Gyula megjegyzi, hogy a kötelmi hatályú szabályok alkotására vonatkozó felhatalmazás valójában felesleges, hiszen ez magánjogi értelemben vett jogalanyok szerződésekként értékelhető, amellyel maradéktalanul egyetértek.⁵⁸⁹ Ezt a gondolatmenetet folytatva, a kollektív szerződés tárgyát és időbeli

⁵⁸⁵ 2012. évi LXXXVI. törvény a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény hatálybalépésével összefüggő átmeneti rendelkezésekről és törvénymódosításokról.

⁵⁸⁶ BANKÓ – BERKE – KAJTÁR – KISS – KOVÁCS [2012] *i.m.* 646.

⁵⁸⁷ BANKÓ – BERKE – DUDÁS – KAJTÁR – KISS – KOVÁCS: *i. m.* (digitális kiadás).

⁵⁸⁸ Mt. 277. §.

⁵⁸⁹ BERKE [2021] *i.m.* 66-67. dia

hatályát is érintő kérdésként merülhet fel, hogy miként értékelhetjük a szakszervezet és a munkáltató közötti megállapodásokat. Álláspontom szerint ugyanis a kollektív szerződési minőséget alapvetően a szabályozás tárgya határozza meg. A munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket nem szabályozó, így normatív hatályú rendelkezéseket sem tartalmazó megállapodás eleve nem értékelhető kollektív szerződésként, a kollektív szerződésnek a normatív rendelkezések szükségképpeni elemei. Ha azonban a megállapodás munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket tartalmaz, az a kollektív szerződés tárgykörébe tartozik, azaz annak meg kell felelnie az alaki és érvényességi követelményeknek, különösen a kollektív szerződéskötési képességet illetően.

A megállapodás tárgya, azaz annak kollektív szerződéses jellege a kollektív szerződések hatályosságát illetően is jelentőséggel és jogkövetkezményekkel bírhat. Példának okán, az Mt. 282. § (1) bekezdése szerint, 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 azonban a munkáltatót ez a kötelezettség, 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.⁵⁹⁰ Következtetésképp, ha az átvevő munkáltatónál kollektív szerződésként értékelhető, munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettséget szabályozó megállapodás már van hatályban az átvételkor (legyen az bármilyen volumenű, pl. csak a munkabéreket érintő, munkáltató és szakszervezet közötti megállapodás⁵⁹¹), az az átvett munkáltatók munkaviszonyát is befolyásolja, és a korábbi, átvételt megelőzően az átadott munkáltatónál alkalmazott kollektív szerződéses feltételeket az átvevő munkáltató az átvételt követően nem lesz köteles fenntartani, a fennálló kollektív megállapodására hivatkozással.

A kollektív szerződés a munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállalók jogviszonyára terjed ki, azaz a kollektív szerződés „közvetett” tárgya maga a munkajogviszony. E körben kérdésként merülhet fel az is, hogy a kollektív szerződés milyen relevanciával bírhat az atipikus munkajogviszonyok, illetőleg más,

⁵⁹⁰ Mt. 282. § (1) –(2) bekezdés.

⁵⁹¹ A Kúria elvi élel mondta ki, hogy a munkáltató reprezentatív szakszervezetekkel személyi alapbérekről kötött megállapodása, még ha azt a felek a kollektív szerződéstől külön is kötötték, a tartalmát tekintve kollektív szerződéses megállapodásnak minősül (EBH2000. 259).

munkavégzésre irányuló jogviszonyok tekintetében. Ami a vezető állású munkavállalók munkaviszonyát illeti, a kollektív szerződés személyi hatálya az Mt. 209. § (2) bekezdése szerint a vezetőre nem terjed ki. Ez a rendelkezés egyaránt alkalmazandó az Mt. 208. § (1) bekezdése alapján vezetőnek minősülő személy és a vezetői munkaszerződés alapján vezető személy tekintetében is. A kollektív szerződés alkalmazását kizáró rendelkezésektől a vezető munkaszerződése nem térhet el, azonban a kollektív szerződéses eltérést a törvény nem tiltja, következtetésképp elméletileg a kollektív szerződés rendelkezhet úgy, hogy annak egészét vagy egyes szabályait a vezető tekintetében is alkalmazni kell.⁵⁹²

Az Mt. több munkáltató által létesített munkaviszonyban is szabályozza a kollektív szerződés személyi hatályát. E munkaviszonyok munkaszerződésének kötelező tartalmi eleme, hogy a munkáltatói oldalon meghatározzák, melyik munkáltató teljesíti a munkabér-fizetési kötelezettséget. Az Mt. a kollektív szerződés személyi hatályát is ehhez a megállapodáshoz kapcsolja: a munkabér fizetésére kötelezett munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződést rendeli alkalmazni a munkaviszonyban. Itt is megengedett azonban az eltérés felek számára: az általános szabályhoz képest másik kollektív szerződés hatályát is kiköthetik.⁵⁹³

A kollektív szerződések alkalmazása a munkaerő-kölcsönzés tekintetében sem magától értetődő. Az Mt. 219. § (1) bekezdés alapján a kölcsönzés tartama alatt a munkavállaló számára biztosítani kell a kölcsönvevővel munkaviszonyban álló munkavállalókra irányadó alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeket, melyek különösen a (2) bekezdés c) és d) pontjai alapján a munkabér összegére és védelmére, továbbá az egyéb juttatásokra és az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó rendelkezések tekintetében bírnak kiemelt jelentőséggel.⁵⁹⁴ Az Mt. 219. § (3) bekezdés a) pontja rögzíti, hogy a munkabér összegére, az egyéb juttatásokra az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó rendelkezéseket a kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás százyolcvannegyedik napjától kell alkalmazni arra a munkavállalóra, aki a kölcsönbeadóval munkaerő-kölcsönzés céljából létesített határozatlan idejű munkaviszonyban áll és kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás hiányában is díjazásban

⁵⁹² Mt. 209. § (3) bek., BERKE [2021] *i.m.* 85. dia. BANKÓ – BERKE – DUDÁS – KAJTÁR – KISS – KOVÁCS: *i. m.* (digitális kiadás).

⁵⁹³ BERKE [2021] *i.m.* 76. dia. BANKÓ – BERKE – DUDÁS – KAJTÁR – KISS – KOVÁCS: *i. m.* (digitális kiadás).

⁵⁹⁴ KÁRTYÁS Gábor, *A kölcsönzött munkavállalók szakszervezeti jogai*, Miskolci Jogi Szemle, 2011/1, 119-134.

részesül.⁵⁹⁵ Az Mt. 222.§-a szerint az egyenlő bér elvétől a felek Kollektív Szerződésben is eltérhetnek, akár a munkavállalók hátrányára is azzal, hogy a kölcsönzött munkavállalók általános védelmét (2008/104/EK irányelv 5. cikk (3) bekezdés) biztosítani kell. Ha a kölcsönvevőnél való foglalkoztatás az Mt. 219. § (3) bekezdésben előírt határidőt nem éri el, a kölcsönvevő kollektív szerződése a munkavállalóra nem terjedt ki. Bár a Kúria hangsúlyozta eseti döntésében, hogy a kölcsönvevő kollektív szerződésében szabályozott egyes jogosultságok, kötelezettségek vonatkozathatók a kölcsönbeadónak munkaerő-kölcsönzés céljából kölcsönbe adott munkavállalójára, ha a kölcsönbeadó és munkavállalója közti munkaszerződésben a felek így állapodnak meg,⁵⁹⁶ végső soron a kollektív szerződés hatálya megkerülhető, ami miatt a szabályozás a hazai szakirodalomban heves kritikát kapott.⁵⁹⁷

Korunk aktuális, a kollektív szerződések hatályát érintő kérdése, hogy kiterjedhet-e a kollektív szerződés a nem munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállalók jogviszonyára.⁵⁹⁸ Ezzel összefüggésben, a német TVG 12.A. § a törvényt eleve alkalmazni rendeli a munkavállalóhoz hasonló jogállású, gazdaságilag függő személyekre is. Az Egyesült Államokban is található olyan szakszervezeteket, amelyek már önfoglalkoztatókat is tömörítenek a tagjaik között (Pl. Washington Alliance of Technology Workers – WashTech; ROC New York⁶⁰⁰, New York Taxi Workers Alliance⁶⁰¹). A kérdés másik aspektusa, hogy a kollektív szerződések a munkáltatók és a munkavállalók szerződési szabadságát keretek közé szorítják, és – különösen egy ágazati szinten érvényesülő kollektív szerződés esetében – korlátozzák a versenyt. Az Európai Unió Bírósága már 1999-ben, az Albany International BV v. Stichting

⁵⁹⁵ Mt. 219. § (3) bekezdés. GÁL Krisztián, *Kollektív jogok és a munkaerő-kölcsönzés kollíziója, Szakdolgozat, DE-ÁJK, Debrecen, 2021.*

⁵⁹⁶ Kúria Mfv.II.10.068/2017/4.

⁵⁹⁷ HORVÁTH István, *Így harmonizálunk mi - Az új Munka Törvénykönyve munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó – az EU követelményekre is figyelemmel – megállapított szabályairól*, Magyar Munkajog e-folyóirat, 2014/1. 168-169.

⁵⁹⁸ SZABÓ [2020] *i.m.* 64.

⁵⁹⁹ Szekeres Bernadett PhD értekezésében részletesen elemzi a TVG 12a. §-ban lefektetett munkavállalói státuszt. SZEKERES Bernadett, *Munkajogon innen – munkaviszonyon túl. A gazdaságilag függő önfoglalkoztatás és annak munkajogi védelme*, Phd Értekezés. Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Miskolc, 2018, 186 -192, illetve 287.

⁶⁰⁰ HYDE, Alan, *New Institutions for Worker Representation in the United States: Some Theoretical Issues*, New York Law School Law Review, Vol. 50, 508.

http://www.nylslawreview.com/wp-content/uploads/sites/16/2013/11/50-2.Hyde_.pdf (2021. április 26-i letöltés)

⁶⁰¹ JOHNSTON, Hannah – LAND-KAZLAUSKAS, Chris, *Organizing on-demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy*. Conditions of Work and Employment Series No. 94. ILO, Genf (Geneva), 2019. 11.

Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie ítéletében elismerte, hogy munkáltatókat és munkavállalókat képviselő szervezetek közötti kollektív szerződések kétségkívül bizonyos versenykorlátozó hatásokkal járnak.⁶⁰² Később, az FNV Kunsten Informatie en Media és a Staat der Nederlanden közötti ügyben már konkrétan felmerült a kérdés, hogy versenykorlátozó megállapodás-e a kollektív szerződés, azaz alkalmazandó-e esetükben az EUMSZ 101. cikk rendelkezései, amelyek az ilyen megállapodások tilalmát állítják fel, továbbá kérdésként merült fel, hogy a kollektív szerződések személyi hatálya kiterjed-e az egyébként nem munkaviszonyban foglalkoztatott önfoglalkoztatókra. Az FNV Kunsten Informatie en Media szakszervezet (a továbbiakban: FNV) és a Staat der Nederlanden közötti vitában a szakszervezet bírósághoz fordult, ugyanis a holland versenyhatóság (Nederlandse Mededingingsautoriteit) azt az álláspontot képviselte, hogy a kollektív szerződésekben foglalt, a szolgáltatást nyújtó önálló vállalkozókra is kiterjedő minimális díjazására vonatkozó rendelkezések az EUMSZ 101. cikk (1) bekezdésének hatálya alá tartoznak, azaz versenykorlátozó megállapodásnak minősülnek. A Bíróság ítéletében kifejtette, hogy az ilyen rendelkezés csakis akkor nem tartozik az EUMSZ 101. cikk (1) bekezdésének hatálya alá, azaz csak abban az esetben nem tekinthető versenykorlátozó megállapodásnak, ha ezek a szolgáltatást nyújtó személyek „látszólagos önálló vállalkozóknak” minősülnek, vagyis ténylegesen a kollektív szerződéssel érintett munkavállalókkal hasonló helyzetben lévő szolgáltatók/személyek.⁶⁰³ A két ítélet alapján az a következtetés vonható le, hogy a kollektív szerződés mindaddig nem minősül versenykorlátozó megállapodásnak, amíg az csak a versenyjog által munkavállalói státuszának elismert munkavállalók jogviszonyát érinti. Ha azonban a kollektív szerződés személyi hatálya túlmutat a munkavállalói státuszán, nem mentesülhet a versenyjogi szabályoknak való megfelelés alól, és emiatt a versenykorlátozó hatása vizsgálat tárgya lehet. E komoly és összetett dogmatikai probléma, bár rendkívül izgalmas, messze túlmutat a dolgozat terjedelmi lehetőségein.

⁶⁰² Albany International BV v. Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie (C-67/96.), 59. <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=6ABDA526DB5116DD2ED455D4E5F66261?text=&docid=44710&pageIndex=0&doclang=HU&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=6509411>

⁶⁰³ FNV Kunsten Informatie Media v. Staat der Nederlanden (C-413/13) <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=160305&pageIndex=0&doclang=hu&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=6509447>

6. Összegző gondolatok

Általánosságban elmondható, hogy a kollektív szerződések hatályukat tekintve a kollektív szerződések átalakító erejéből, kiterjesztő hatályából, valamint kettős természetéből adódóan más magánjogi jogintézményektől jelentősen eltérő képet mutatnak. Normatív rendelkezéseinek hatálya az alkotmányjogi értelemben vett jogforrások személyi, területi, időbeli és tárgyi hatályához hasonlítható. A kollektív szerződési minőséget alapvetően e normatív rendelkezések hatálya, mint a szabályozás tárgya határozza meg. A munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket nem szabályozó, így normatív hatályú rendelkezéseket sem tartalmazó megállapodás eleve nem értékelhető kollektív szerződésként, a kollektív szerződésnek a normatív rendelkezések szükségképpeni elemei. A kötelmi rendelkezések így egyfajta „járulékos” szereppel bírnak.

A kollektív szerződések hatályát érintően a jelenleg hatályos szabályozásban fellelhetők bizonyos ellentmondások, amelyek jogalkotói korrigálásra szorulnak. Már korábban is megjegyeztem, hogy az ágazati hatályú kollektív szerződéses szabályozás Magyarországon nem tudott teret nyerni a rendszerváltás utáni magyar munkajogban.⁶⁰⁴ Ezen a helyzeten álláspontom szerint a szabályozás javítani tudna. Mindenképpen kiigazításra szorul az a szabály, ami – szembehelyezkedve a 2012-es Mt. koncepciójával – az üzemi tanácsi választáson elért eredményt szempontként határozza meg a szakszervezet reprezentativitásának vizsgálata során az ÁPB-k esetében. Másrésztől megfontolandó olyan szabályozás, amely az ágazati hatályú kollektív megállapodások részére szélesebb körű eltérést engedne az egymunkáltatós kollektív szerződésektől, vagy bizonyos eltérési lehetőségeket csak az ágazati megállapodásban tenne lehetővé.

A szerződésszegésnél már kifejtettem, hogy álláspontom szerint a kollektív szerződés (hatályának) megszüntetésére biztosított lehetőségek koránt sem teljeskörűek, különösen más magánjogi megállapodásokhoz képest. Megfontolandónak tartom, hogy törvény biztosítsa súlyosan szerződésszegő magatartások jogkövetkezményeként rövid határidejű szankciós vagy azonnali hatályú felmondás lehetőségét, akár a polgári jog szabályaira utalással, természetesen indoklási kötelezettséggel. Ebben az esetben a munkáltatóval szemben gyakorolt szankciós felmondás helytállási jellegű jogkövetkezményeket is

⁶⁰⁴ Erre Szabó Imre Szilárd is felhívja a figyelmét doktori értekezésében. SZABÓ [2020] i.m. 170.

előírhatna (pl. a szerződésszegés miatti felmondás esetén a kollektív szerződés munkavállalóra kedvező rendelkezéseit köteles legyen további 1 évig fenntartani).

A 21. századi munkajogban „terítéken van” a kollektív szerződések személyi hatályának munkaviszonyt meghaladó érvényesülése, amely felveti a munkavállalói státusz (újra)definiálásának kérdését.⁶⁰⁵ Másrésztől azonban, amennyiben a kollektív szerződés csak a munkajogviszonyhoz köthető, és az e jogviszonyban foglalkoztatott személyek számára nyitott jogintézmény, az egy újabb kézzel fogható bizonyíték a munkajog relatív önállósága mellett.

⁶⁰⁵ LIANOS, Ioannis – COUNTOURIS, Nicola – DE STEFANO, Valerio, *Re-thinking the competition law/labour law interaction: Promoting a fairer labour market*, European Labour Law Journal, 2019/10, 291-333.

XI. A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS ÉS AZ ÜZEMI MEGÁLLAPODÁS KAPCSOLATA

1. Bevezető gondolatok

A kollektív munkajog egyik korábban már részletesebben kifejtett dilemmája, a kollektív autonómia és az azzal kapcsolatos felhatalmazás kérdésköre, azaz hogy ki és milyen szabályrendszer mentén legyen jogosult normatív tartalmú szerződést kötni.⁶⁰⁶ A 2012-es Mt. jelen fejezetet érintő újítása, hogy bevezette a normatív hatályú üzemi megállapodásokat. A jogalkotó ezzel visszatért a 1999-2002 között már létező normatív üzemi megállapodás koncepciójához.⁶⁰⁷ Az üzemi megállapodást hagyományosan az üzemi tanács köti a munkáltatóval, amelyben a felek általában csak az egymás közötti viszonyukat, különösen a részvételi jogok gyakorlásának alapvető szabályait, az együttműködésük formáját és kereteit konkretizálják, de normatív erővel nem rendelkeznek. Kollektív szerződéskötési képességgel nem rendelkező szakszervezet hiányában azonban a törvény lehetővé teszi, hogy a munkáltató és az üzemi tanács üzemi megállapodással munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket is szabályozhasson, holott ez hagyományosan a kollektív szerződés, azon belül annak normatív hatályú rendelkezéseinek a rendeltetése.

2. A participációs jogok és a koalíciós jogok összefüggései, röviden

A kollektív autonómia és a participációs jogok közötti határvonalat az érdekképviseleti modellek jelzik leginkább. Ennek rövid áttekintése segít megérteni, hogy miért más az üzemi tanács rendeltetése a szakszervezetekhez képest. A magyar kollektív munkajog az ún. dualista (kétsatornás) modellhez tartozik – ilyen működik pl. Németországban, Hollandiában és Ausztriában –, amelyben élesen elkülönül egyrészt a koalíciós bázison

⁶⁰⁶ A magyar jogirodalomban a demokratikus legitimitáció kérdésével Kiss György már foglalkozott az Alkotmánybíróság Országos Érdekegyeztető Tanáccsal kapcsolatos 124/2008. (X. 14.) számú határozata kapcsán. Tanulmányában azt is kifejtette: „...a demokratikus legitimitációhoz a választópolgárok elismerése szükséges, tehát nem elegendő az emberek egy ehhez képest mindenképpen specifikus csoportjának – példának okáért a munkavállalóknak – a felhatalmazása. Ez utóbbi meghatározott szervezetek adott tevékenységénél szintén fontos lehet, például a munkajogban az úgynevezett koalíciók (munkavállalói és munkaadói érdekképviseleti szervek) reprezentativitása szempontjából”. KISS [2009] i.m. 98.

⁶⁰⁷ KUN [2013a] i.m. 307., PRUGBERGER [2012] i.m. 33.

nyugvó tarifális autonómia, azaz a kollektív szerződéskötés joga, másrészt a munkavállalók védelmi szükségleteinek másik oldalát megjelenítő üzemi alkotmányjog intézménye,⁶⁰⁸ általában már jogszabályok szintjén.⁶⁰⁹ A dualista modellben olyan struktúra működik, amelyben a munkavállalók által közvetlenül létrehozott szerv, illetőleg a választott képviselő útján gyakorolt érdekképviseleti funkcióktól elkülönülnek a munkáltató döntésében való részvételi, ún. participációs jogok. E participációs jogokat a szintén választott, és nemcsak a munkáltatótól, de az érdekképviseleti feladatokat gyakorló szervtől is független testület fogja gyakorolni. Ennek a struktúrának legfőbb célja, hogy egyes munkáltatói döntések meghozatalába bevonja a munkavállalói kollektívát az üzemi tanácson keresztül.

A participáció – tágabb értelemben – számos olyan, különböző mechanizmust felölel, amely során a munkavállalók befolyással bírhatnak a munkáltatói döntésekre, tipikusan üzemi tanácsok útján.⁶¹⁰ Fontos megemlíteni, hogy az üzemi tanács – a konfrontatív szerepet (is) betöltő szakszervezettel szemben – a munkáltató és a munkavállalók közötti együttműködés egyik biztosítéka, és a jogalkotó által meghatározott körben gyakorolja a munkavállalók munkáltatói döntéseket befolyásoló (participációs) jogosultságait.^{611,612} E befolyás általában magában foglalja a munkáltató képviselőjével való konzultációt, a tájékoztatáshoz való jogot, a munkaviszonyra vonatkozó szabályok megtartásának figyelemmel kísérését, és azon kérdésköröket, amelyekben – a törvény kötelező erejű rendelkezése alapján – nem hozható döntés az üzemi tanács nélkül (együttdöntési jog vagy közös döntési jog). Többen annak az álláspontnak adtak hangot, hogy az üzemi alkotmányjog végeredményben nem más, mint a koalíciós tevékenység szubszidiáris

⁶⁰⁸ Prugberger így fogalmaz: „Míg ugyanis a dualista modellnél a szakszervezeti és az üzemi tanácsi funkció elkülönül egymástól, addig a monista modellnél a szakszervezetek jelentős szerepet játszanak az üzemi tanácsi tevékenységben is. Ennélfogva ez utóbbi modellnél üzemi szinten a kollektív szerződés és az üzemi megállapodás azonos...”. Prugberger szerint továbbá azzal, hogy a német kollektív munkajogi szabályozás elkülöníti egymástól a szakszervezeti koalíciós munkavállalói érdekképviseletet, és az üzemi tanácson keresztül történő össz-személyzeti érdekképviseletet, nemcsak kiküszöböli a rivalizálást, hanem a munkamegosztással egyben megsokszorozza, és több csatornássá teszi a munkavállalói (érdek) képviselet erejét. NÁDAS – PRUGBERGER [2014] i.m. 78., illetve 81–83.

⁶⁰⁹ PETROVICS Zoltán: *A munkavállalók bevonása a munkáltatói döntéshozatali folyamatokba*, Pécsi Munkajogi Közlemények, 2016/1, 125.

⁶¹⁰ PETROVICS: i. m., 116–117.

⁶¹¹ BANKÓ Zoltán–BERKE Gyula–KAJTÁR Edit–KISS György–KOVÁCS Erika: *Kommentár a munka törvénykönyvéhez*. Wolters Kluwer, Budapest, 2014, 668.

⁶¹² „Az üzemi tanácsok fő funkciója a munkavállalói részvétel (betekintés és bizonyos mértékig befolyás) biztosítása a munkáltatói döntéshozatalban, melyen keresztül megvalósulhat a participáció intézménye” SZABÓ Imre Szilárd: *Az Üzemi Tanácsok szerepe és szabályozása*.

http://munkastanacsok.hu/wp-content/uploads/2015/02/%C3%BCt-szaboimre_2015_02.pdf (2016. március 22-i letöltés).

megjelenési formája vállalati szinten, tekintettel arra, hogy az üzemi tanácsi tagok 80 százaléka egyben szakszervezeti tag.

3. A hatályos szabályozás

A jelenlegi magyar szabályozás lehetővé teszi, hogy szerződéskötési képességgel rendelkező szakszervezet hiányában gyakorlatilag az üzemi tanács kössön kollektív megállapodást vállalati/üzemi szinten. E megoldással azonban nem túlzás kijelenteni, hogy a munkáltatók, különösen a kis- és középvállalkozások, sőt, bizonyos esetben a munkavállalók *de facto* nem feltétlenül érdekeltek abban, hogy üzemi szinten szakszervezet legyen jelen a munkáltatónál, illetőleg hogy az kollektív szerződést kössön. Ennek egyik oka, hogy a kívánt rugalmas, vállalati feltételekhez igazodó szabályozás üzemi megállapodással is elérhető. Másik része talán az, hogy a szervezeti keretek fenntartásával, a tagdíjakkal járó adminisztráció is elkerülhető. Tekintettel arra, hogy az üzemi megállapodásban a felek kizárólag a munka díjazására vonatkozó XII. fejezettől (alapláb számítása, bérpótlékokra, távolléti díjra vonatkozó szabályok) nem térhetnek el, ez a lehetőség a munkavállalók számára egy hátrányosabb lehetőség, de az üzemi tanács számára egy erős jogosítvány a tekintetben, hogy beleszólhasson a foglalkoztatási feltételekbe.⁶¹³

A jogalkotó célja a normatív üzemi megállapodásoknál is az volt, hogy megkönnyítse és ösztönözze a kollektív megállapodások megkötését üzemi, illetőleg a kisebb munkáltatók szintjén is.⁶¹⁴ Hagyományosan azonban az üzemi tanács – a szakszervezettel ellentétben – nem konfrontatív, érdekképviseleti feladatokat ellátó szervezet, hanem alapvetően egy semleges, konzultatív szereplője a munkajognak, rendeltetése a munkáltató döntéseiben való részvétel. Többször került már terítékre a magyar jogirodalomban a szakszervezetek és az üzemi tanácsok funkcióinak összemosódása, amely – különösen a normatív üzemi megállapodást alapul véve – egyrésről dogmatikai

⁶¹³ BAGDI Katalin, *A Comparative Analysis of the Regulation of Works Agreements in Hungary and the EU Member States*, In: P. SZABÓ Béla – SZEMESI Sándor (szerk.): *Profectus in litteris VI*. Lícium-Art, Debrecen, 2015, 25–31.

⁶¹⁴ Az Mt. XX. fejezetéhez fűzött indoklás szerint: „A törvény több eszköz igénybevételével is erősíteni kívánja a munkajog megállapodáson alapuló jogforrásait. Ennek érdekében - pontosan meghatározott feltételekkel és korlátokkal - lehetővé teszi olyan üzemi megállapodás megkötését, amely a munka díjazására vonatkozó rendelkezések kivételével szabályozzák a munkaviszonyból származó jogokat és köteleességeket.”.

szinten is tetten érhető, másrésről megkérdőjelezi az üzemi tanácsok létjogosultságát, illetőleg szükségességét. A probléma a már az 1992-es Mt.-vel felállított sajátos magyar dualista szerkezetű modellben azonosítható, amelyben gyakorlatilag az üzemi tanács vagy súlytalan, vagy szerepe összemosódik a szakszervezettel.⁶¹⁵ Az üzemi megállapodással – ahogy fentebb említettem – nem térhetnek el a díjazásra vonatkozó rendelkezésektől, holott a bérmegállapodás tipikusan központi elem egy kollektív szerződésnél. Meg kell jegyezni azonban, hogy így is lehetőség nyílik a munkáltató szempontjából tipikusan kedvező rendelkezések elfogadására. Így például elrendelhető éves rendkívüli munkaidő emelése, hosszabb munkaidőkeret, szigorúbb kártérítési szabályok, de a munkavállaló szempontjából is kedvezőbb lehet a díjazás kivételével az üzemi megállapodásban biztosított magasabb összegű végkielégítés, hosszabb felmondási idő kikötése, törvényben biztosított szabadságon felüli szabadság, munkaidő-kedvezmények, béren kívüli juttatások beépítése, és így tovább.

4. A normatív üzemi megállapodással kapcsolatos anomáliák

Az üzemi tanács koalíciós tevékenységét illetően az egyik legszembetűnőbb anomália, hogy az üzemi tanácsi tagok – a szakszervezeti képviselőkhöz hasonló – érdekképviselési tevékenységet folytatnak, ami elvi szinten ellentétes a participációra szorítókozó üzemi tanács eredeti rendeltetésével, és megkérdőjelezhető az is, hogy az üzemi tanácsi választásokon erre egyáltalán kapnak-e felhatalmazást. A legitimációs kérdéseket meghaladóan az üzemi tanács a szakszervezethez képest is kevésbé tud független

⁶¹⁵ Az üzemi tanács és a szakszervezet közötti funkcionális dilemma már a miniszteri indoklásban is tetten érhető. A törvényjavaslat 11. pontja kifejezetten azt a szándékot fogalmazta meg, hogy a törvény ki kívánja zárni a konkurens érdekképviselési tevékenységet a két szerv között:

“A kollektív szerződés mellett a törvény lehetővé teszi, hogy az üzemi tanács (üzemi megbízott, központi üzemi tanács) és a munkáltató között létrejött ún. üzemi megállapodás is tartalmazzon munkaviszonyra vonatkozó szabályokat. Ezt a megoldást korábban - átmenetileg - a magyar munkajog már alkalmazta. E lehetőség ugyanakkor csak korlátozottan érvényesül annak érdekében, hogy a törvény kizárja a különböző munkavállalói érdekképviselések konkurens tevékenységét. “ Ezzel szemben mégis kiemeli az üzemi tanács szakszervezetet “pótló” szerepét, de facto hangsúlyozva ezzel, hogy érdekképviselési feladatokat is elláthasson:

“Az üzemi megállapodás e regulatív funkciójának törvényi szabályozása a hazai érdekképviselési rendszernek azzal a sajátosságával is számol, hogy egyelőre a munkáltatók jelentős részénél nincs képviselővel rendelkező szakszervezet, illetve igen csekély számban jöttek létre ágazati (tágabb hatályú) kollektív szerződések. A törvény ugyanakkor kizárja a munkaviszonyra vonatkozó szabályok kollízióját azzal, hogy a munkaviszonyra vonatkozó szabály hatályú üzemi megállapodást csak abban az esetben engedi meg, ha a munkáltatóra nem terjed ki kollektív szerződés hatálya, illetve kollektív szerződés kötésére jogosult szakszervezet sincs. A törvény korlátozza az üzemi megállapodás tárgyi felhatalmazását is azzal, hogy a munka díjazására vonatkozó szabályok kialakítását e körben eltiltja.”. A munka törvénykönyvéről szóló T/4786. számú törvényjavaslat indoklása. Általános Indoklás, 11.

maradni, hiszen valamennyi tagja a munkáltató munkavállalója, csak az üzemi tanács elnöke élvez munkajogi védelmet, a tagok viszont nem,⁶¹⁶ és működési költségeit is kizárólag a munkáltató finanszírozza. Ezzel szemben egy több munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet általában szervezeti függetlenséggel, továbbá bevételei – különösen az állami támogatások, felajánlások, tagdíjak – révén erősebb pénzügyi és szakmai háttérrel rendelkezik, amelyből következően a szakszervezet képes érdekvédelmi funkciókat ellátni, az üzemi tanács azonban nem. Gyakori, hogy a szakszervezetek szervezetén belül szakmai (pl. jogi) apparátus is működik, illetőleg rendelkeznek külső jogi támogatással, az üzemi tanács azonban – figyelembe véve korlátozott anyagi lehetőségeit – általában csak a megválasztott tagok (élet)tapasztalatára támaszkodhat. További körülmény, hogy az üzemi tanácsoknak nem állnak rendelkezésre a munkaharc eszközei sem, hiszen sztrájk esetében semleges, pártatlan magatartásra kötelesek. A sztrájk során az üzemi tanács sztrájkban résztvevő tagjának mandátuma is felfüggesztésre kerül, amely akár az üzemi tanács működését is megakaszthatja, és – szakszervezet hiányában – nincs olyan szervezet jellegű testület, amely hatékonyan tárgyalhatna a munkavállalói érdekekért, sőt – adott esetben – ezt egy olyan tisztviselőnek kell felvállalnia, aki nem rendelkezik a szakszervezeti tisztségviselőket egyébként megillető munkajogi védelemmel sem. Végző soron az üzemi megállapodással a kollektív szerződés békekötelmi jellege is kiüresedik, hiszen az üzemi tanács eleve semleges magatartásra köteles a sztrájkkal kapcsolatosan, holott a szakszervezet és a munkáltató közötti érdekvitá sztrájk esetén általában az alku kollektív szerződésbe foglalásával zárul.⁶¹⁷

Amennyiben a normatív üzemi megállapodás hatálya alatt egy olyan szakszervezet jelenik meg a munkáltatónál, amely eléri a kollektív szerződés kötéséhez szükséges taglétszámot, az üzemi megállapodás – bár csak hat hónap elteltével, de – hatályát veszti.⁶¹⁸ A szakszervezet megjelenésével nemcsak egy esetleg addig tartósan kiegyensúlyozott foglalkoztatási feltételeket biztosító üzemi megállapodás veszítheti el

⁶¹⁶ A védelem az üzemi tanács elnökét megbízatásának idejére és annak megszűnését követő hat hónapra illeti meg, feltéve, ha a tisztségét legalább tizenkét hónapon át betöltötte. Mt. 260. § (3) bekezdés.

⁶¹⁷ KÁRTYÁS Gábor: *Kollektív szerződés az üzemi tanáccsal, avagy a csizma az asztalon* <http://www.hrblog.hu/azujmt/2011/12/22/kollektiv-szerzodes-az-uzemi-tanaccsal-avagy-csizma-az-asztalon/> (2021. április 21-i letöltés)

⁶¹⁸ Az Mt. 268. § (3) bekezdése szerint a (2) bekezdés b) pontban, valamint a 252. § b)-g) pontban meghatározott esetben az üzemi megállapodás szabályait a megszűnéstől számított hat hónapig alkalmazni kell.

jelentőségét, hanem az üzemi tanács is gyakorlatilag elveszíti az addig egyébként gyakorolt feladatát, és érdemi jogköre a klasszikus jogosítványaira korlátozódik.

Azt a körülményt is érdemes megemlíteni, hogy Magyarországon a szakszervezeti szervezettség mértéke folyamatosan csökken, továbbá uniós és világviszonylatban is alacsony.⁶¹⁹ A legfrissebb KSH felmérések alapján hazánkban a szakszervezeti és az üzemi tanácsi jelenlét (szervezettség) között nincs jelentős különbség, továbbá tipikusan azokban az ágazatokban magasabb az üzemi tanács jelenléte, ahol a szakszervezeteké is.⁶²⁰ 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. Ez nem feltétlenül gond, csak akkor a párhuzamos helyi képviseletnek nincs értelme, ilyen esetben inkább azt kellene egyértelműsíteni, hogy a helyi szintű képviselet az üzemi tanács. Ez az álláspont viszont pont a szakszervezeti szervezettség növekedése, ezáltal a szakszervezetek jelenlétének erősítésére irányuló jogalkotói törekvések ellen hatna.

Minél több lehetősége van egy munkáltatónak a szakszervezettel való konfrontáció elkerülésére, annál inkább válik a kollektív autonómia, végső soron a kollektív tárgyalás is kiüresedett intézménnyé. Amennyiben azonban egy szakszervezet kollektív szerződéskötési képességet szerez a munkáltatónál, az üzemi tanács veszíti el gyakorlati jelentőségét, és az egy mellékes, csupán konzultatív szereplővé minősül vissza.⁶²¹

⁶¹⁹Szabó Imre Szilárd blogbejegyzésében részletesen elemzi a csökkenő szakszervezeti taglétszámot és a kollektív szerződéses lefedettséget a KSH 2016-ban megjelent kimutatásai alapján.

http://szabim.blog.hu/2016/05/17/_hianyotlo_adatokat_kozolt_a_kozponti_statistikai_hivatal (2018. március 31-i letöltés)

⁶²⁰A felmérés eredménye alapján a munkáltatók 25,1%-ánál működik valamilyen szakszervezet, és 17,9%-ánál működik üzemi tanács. A szakszervezetekre vonatkozóan: https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_szerv9_01_15.html, (2018. március 31-i letöltés); az üzemi tanácsokra vonatkozóan: https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_szerv9_01_36.html (2018. március 31-i letöltés).

⁶²¹Több magyar munkajogász fejtette ki azon álláspontját, hogy az üzemi tanácsok létezése a jelenlegi formában szükségtelen. Lásd: GYULAVÁRI Tamás, *Út a rugalmasságba*. In: KUN Attila (szerk.): *Az új*

Tovább gyengíti az üzemi tanács pozícióját, hogy a konzultációs, ill. tájékoztatási joga védelme érdekében gyakorlatilag semmilyen kényszerítőeszköz sem áll rendelkezésére, csupán a jogsértés megállapítására kerülhet sor az Mt. 289. § szerinti nemperes eljárás keretében, vagy esetlegesen egyeztetés vagy döntőbíráskodás keretében rendezhetik a kérdést.⁶²²

Az üzemi alkotmányjog egyik fontos rendeltetése, hogy a részvételi jogok gyakorlása révén egyfajta erőegyensúlyt biztosítson a munkáltatói hatáskörök és a szakszervezetek kollektív autonómiája között. Az üzemi tanácsok olyan jogosítványokkal vannak felruházva, amelyekkel jelentős befolyást képesek gyakorolni a munkáltató döntéseire, továbbá az üzemi megállapodással a munkaviszonyt is formálják, azonban csak olyan tartalommal és olyan területeken, amelyet kollektív szerződés nem szabályoz, illetőleg oly módon, hogy az nem lehet ellentétes a kollektív szerződéssel. Általánosságban véve az a jogalkotói cél, hogy szélesebb körű kollektív autonómiát biztosítson a szerződést kötő feleknek, a szakszervezetek tekintetében akadályba ütközhet az érdekérvényesítési funkciók összemosódása miatt. Ugyanis kollektív szerződéskötési képességgel rendelkező szakszervezet hiányában a normatív üzemi megállapodás tekintetében az üzemi tanács – különösen annak megtárgyalása, megkötése során – érdekvédelmi funkciókat gyakorol, ami egyrésztől alkupozió vesztesét is eredményezheti a munkáltatóval szemben egy szakszervezet megjelenése esetén.⁶²³ Másrészről 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 jelentős 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

munka törvénykönyve dilemmái című tudományos konferencia utókiadványa, Károli Gáspár Református Egyetem Állam-és Jogtudományi Kar, Budapest, 2013, 102., továbbá HORVÁTH István: *Fényárnyék. Húsz percben az új Munka Törvénykönyvről*. In: KUN Attila (szerk.): *Az új munka törvénykönyve dilemmái című tudományos konferencia utókiadványa*, Károli Gáspár Református Egyetem Állam-és Jogtudományi Kar, Budapest, 2013, 87-88.

⁶²² Bagdi Katalin e körben megjegyzi: „[...] mindenképpen szükséges lenne a szabályozás pontosítása, ellenkező esetben ugyanis a participációs jogok sérelme tekintetében egyértelműen jogkövetkezmény nélküliségről van szó, mely a jogintézmény teljes kiüresítését eredményezi.” BAGDI [2020] *i.m.* 233.

⁶²³ Ha a szakszervezet nem hajlandó megkötni a munkáltatóval a rá nézve előnyösebb kollektív szerződést, akkor azon lesz, hogy megegyezzen az üzemi tanáccsal, emellett a szakszervezet tevékenységét ne támogassa.

pedig az üzemi szintű érdekképviseletet kizárólag az üzemi tanácsokra (vagy a szakszervezetekre) bízni, elkerülve ezzel a párhuzamos funkciókból.⁶²⁴

5. Következtetések

A magyar munkajogban önmagában is kérdéses, mennyire sikerült az üzemi tanácsok helyét megtalálni. A kollektív szerződéskötési képességére vonatkozó új szabályokat is figyelembe véve könnyen adódhat olyan helyzet, hogy egy szűk kisebbség akarata érvényesül egy szakszervezet tevékenysége során, és a munkavállalók azt kevésbé érzik magukénak. Ehhez képest az üzemi tanács támogatottsága helyi szinten – az Mt.-ben szereplő részletes választási szabályokra hivatkozva – jobban mérhető, és ahhoz kevésbé férhet kétség. Ezen felül, az üzemi tanácsi tagot a munkavállalók közvetlenül és titkos szavazás útján, maguk közül⁶²⁵ választják, továbbá a tagok visszahívhatók, ezáltal fölöttük bizonyos mértékig ellenőrzés gyakorolható, sőt, amennyiben az üzemi tanács így nem éri el a törvényben meghatározott minimális létszámot, nemcsak az üzemi tanács megszűnését eredményezi, hanem az üzemi megállapodás is hatályát veszti. A szakszervezet esetében csak a tagsága gyakorol kontrollt annak tevékenysége fölött, és a tíz százalékos munkavállalói kisebbség támogatásával az egész munkáltatóra kötelező hatályú normatív megállapodást fogadhat el anélkül, hogy vizsgálnák – a német *Soziale Mächtigkeit*-hoz hasonlóan – a szakszervezet taglétszámát, gazdasági erejét, függetlenségét, és végső soron a támogatottságát, különösen üzemi szinten, vagy hogy biztosítva legyen, hogy helyi szinten a nem tag munkavállalók a szakszervezeti tisztségviselőt elmozdíthassák, tevékenysége fölött másfajta ellenőrzést gyakorolhassanak. A munkavállaló, valamint a támogatását bíró üzemi tanács joggal tarthat attól, hogy az üzemi megállapodásban megerősített és kivívott jogosultságok

⁶²⁴ A német jogban például az üzemi megállapodások nem terjedhetnek ki olyan kérdésekre, amelyek hagyományosan kollektív szerződés hatáskörébe tartoznak. Tárgya ugyanis csak olyan kérdés lehet, amely egyébként is az üzemi tanács befolyásolási hatáskörébe tartozik, ezáltal nincs „konkurenciaharc” a szakszervezet és az üzemi tanács között sem. PETROVICS [2016] *i. m.* 134.

⁶²⁵ Ez azért is fontos körülmény, mert feltételezhetjük, hogy a választók személyesen is ismerik azt a személyt, akit megválasztanak, alátámasztva ezzel a megválasztott tag legitimitását. Megerősíti a közvetlenséget a passzív választójogra vonatkozó rendelkezések, azaz üzemi tanácstagga az a cselekvőképes munkavállaló választható, aki legalább hat hónapja a munkáltatóval munkaviszonyban áll, és az adott telephelyen dolgozik. Nehezen állhat elő olyan helyzet tehát, hogy a telephelyen valójában nem dolgozó, illetőleg az üzemi viszonyokat nem ismerő, és a munkavállalók körében is ismeretlen személy legyen üzemi tanács tagja. Ezzel szemben a szakszervezeti képviselővel gyakran személyes kapcsolatuk sincs a munkavállalóknak.

veszélybe kerülnek egy szakszervezet megjelenésével, ami bizalmatlanságot eredményezhet. 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, aminek a működéséhez tagság esetén tagdíj formájában is hozzá kellene járulni. Ezáltal sem a munkavállalók, sem az üzemi tanács nem lesznek érdekeltek abban, hogy a szakszervezet tevékenységét támogassák, és ez az érdektelenség nem másból, mint a szabályozásból ered.⁶²⁶ Más kérdés, hogy a hatásköri összemosódások az új törvénnyel megvalósult elkülönítési törekvések ellenére azzal párosulnak, hogy a szakszervezeteknek jelentős befolyása van az üzemi tanácsokban, és az üzemi tanács tagjai egyben szakszervezeti tisztségviselők is, sőt, bizonyos esetekben – kollektív szerződés felhatalmazása alapján – a szakszervezet gyakorolja az üzemi tanácsi feladatokat is.⁶²⁷ Összességében elmondható, hogy a német koalíciós-tarifális rendszerhez képest az üzemi tanácsok meglehetősen súlytalan és sok esetben értelmezhetetlen szereplőjévé váltak a magyar munkajognak, és

⁶²⁶ A 2012-es Mt. hatásáról készült kutatási zárójelentés szerint a törvény számos a szakszervezetektől elvett jogosítványt (főként információs, konzultációs jogokat) az üzemi tanácshoz telepített, és elvileg felmerülhetett volna, hogy maguk a szakszervezetek igyekezzenek jobban kihasználni az ÜT erősebb lehetőségeit. Akutatás során azonban az interjúk során a szakszervezetek fenntartásai kerültek előtérbe, amelyek az ellenérdekeltséget hangsúlyozzák. „*Most viszont lejárt az üzemi tanács mandátuma. ... A munka törvénykönyve viszont úgy fogalmat: ha nincs üzemi tanács, akkor a szakszervezet képviseli a munkavállalókat. Nekem tehát nem érdelem, hogy siettessem az új üzemi tanács megválasztását*” LAKI Mihály – NACSA Beáta – NEUMANN László, *Az új Munka Törvénykönyvének hatása a munkavállalók és a munkáltatók közötti kapcsolatokra - Kutatási zárójelentés*, MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaság-tudományi Intézet, Budapest, 2013. 22.

Itt, a 22. oldalon: <https://mek.oszk.hu/11400/11439/11439.pdf>

„*Várható, hogy a munkáltatók többségénél nem lesz kollektív szerződés-kötésre jogosult szakszervezet. Ennek fényében az 1992-es törvény sokkal őszintébben támogatta a kollektív autonómia érvényesülését az üzemi tanácsi választási eredményekhez kötött (és Európában távolról sem egyedülálló) kollektív szerződéskötési joggal. Különös figyelemmel arra is, hogy az erga omnes hatályú kollektív szerződések megkötésére így a munkavállalók többségének bizalmát élvező szakszervezetek váltak jogosulttá. Ennek fényében a szakszervezeti kollektív szerződéskötési jogosultságot a munkahelyi jelenlét tíz százalékához kötni (mindenféle alternatív megoldás kizárásával, sőt megtiltásával, hiszen az Mt. megtiltja a kollektív szerződésre vonatkozó normáktól való eltérést) és egyidejűleg a „kollektív autonómia kiterjesztéséről” beszélni finoman szólva is önellentmondás.*” Lásd: LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla: *Génmanipulált újszülött – Új munkatörvény az autoriter és neoliberalis munkajogi rendszerek határán*. In: KUN Attila (szerk.): *Az új munka törvénykönyve dilemmái című tudományos konferencia utókiadványa*. (Budapest, 2011. december 13.), Károli Gáspár Református Egyetem Állam-és Jogtudományi Kar, Budapest, 2013., 24-56.

⁶²⁷ NEUMANN László, *A szakszervezet jogállásának változása, kollektív alku, béralku, bércsökkenés*. In: LAKI Mihály – NACSA Beáta – NEUMANN László: *Az új Munka Törvénykönyvének hatása a munkavállalók és a munkáltatók közötti kapcsolatokra*. Kutatási zárójelentés. Műhelytanulmányok MT-DP – 2013/2 Magyar Tudományos Akadémia Közgazdaság-és Regionális Tudományi Kutatóközpont, Közgazdaság-tudományi Intézet, Budapest, 2013, 25.

<http://mek.oszk.hu/11400/11439/11439.pdf> (2018. július 13-i letöltés).

a két intézmény szervezeti és funkcionális összemosása feszültség forrása volt,^{628,629} és az is maradt, ennek egyik kézzel fogható bizonyítéka a normatív üzemi megállapodás is.

⁶²⁸ Kiss [2005] i. m. 454.

⁶²⁹ Kiss György úgy fogalmaz: „A korábbi Mt. szabályozásának semmi köze nem volt a szakszervezetek koalíciószerű működéséhez, ráadásul összemosta a koalíciós tarifális, valamint az üzemi alkotmányjogi rendszert.”. Lásd: Kiss (2015) i. m. 186.

X. ÖSSZEGZÉS

A bevezető fejezetben 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 kötelmekkel 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 kötelmek 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 teljesítménymeghatározási 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 szerződéses 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.

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 joggyakorlat aggályai egyúttal rámutatnak a szabályozás pontatlanságaira is. Nem tartom indokoltnak a kollektív szerződések esetében az Mt.

szerinti rövidebb megtámadási határidő alkalmazását sem. Az Mt.-ben szabályozott rövid határidő (30 nap) indoka ugyanis az, hogy a felek az akarathiba felismerésétől, illetve a kényszerhelyzet megszűnésétől számított legrövidebb időn belül orvosolják az érvénytelenséget.

A munkajogi megállapodások általános szabályai nehezen alkalmazhatóak e speciális jogintézmény tekintetében, ami kiütözik 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. Másrészt, 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 jogviszonnal 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 álláspontra, 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 kívánják 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 állásponctom 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 szerződéseknél is, amely bár lehetővé teszi a kedvezőtlen eltérést, de végső soron az egybefüggőnek tekinthető rendelkezések csak a munkavállalók érdekeit szolgálhatják.

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 lefedettségre (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 hatásirányát 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 munkáltatóknak 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 érdekképviseleti 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. érdekképviseleti (reprezentatív) 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, bár 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 eszközöként 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 érdekképviselési státusza sem lesz ellentmondásos. A szakszervezetek érdekképviselési 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 képviselési 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 képviseleti 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 legitimitációval 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 – érdekképviseleti 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 érdekellentét 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.

BIBLIOGRÁFIA

Felhasznált hazai szakirodalom

1. BAGDI Katalin, *A participációs jogok szerepe a munkaviszonyban*, PhD értekezés, PhD értekezés, Debreceni Egyetem Marton Géza Állam-és Jogtudományi Doktori Iskola, Debrecen, 2020.
2. BAGDI Katalin, *A sztrájkhoz való jog az emberi jogok európai Bíróságának gyakorlatában*, *Pro Futuro*, 2016/1, 115-133.
3. BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – DUDÁS Katalin – KAJTÁR Edit – KISS György – KOVÁCS Erika, *Magyarázat a magyar és az európai munkajogi szabályozásról*, Wolters
Kulwer,
<http://uj.jogtar.hu/#doc/db/198/id/A12M0001.WMM/ts/20150101/> (2016. június 20-i letöltés)
4. BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – KAJTÁR Edit – KISS György – KOVÁCS Erika, *A Munka Törvénykönyve hatása a gazdaság versenyképességére*, Pécs, 2010,
http://www.employmentpolicy.hu/resource.aspx?resourceID=252_1_20120123_4 (2021. április 26-i letöltés).
5. BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – KAJTÁR Edit – KISS György – KOVÁCS Erika, *Kommentár a munka törvénykönyvéhez*, CompLex, Budapest, 2012.
6. BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – SZABÓ Imre Szilárd, *Prevenció. A tanácsadás lehetősége a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat Keretében – A kollektív megállapodások.* ÁFEOSZ-COOP, 2017
https://www.jogpontok.hu/download/AV1_Prevencio_alap.pdf (2021. április 29-i letöltés)
7. BELLING, Detlev W – SZÜCS Tünde, *A német BGB kötelmi jogi szabályai.* Forum. Acta juridica et politica. Szeged, 2012, II. évf. 3. szám, 33-72.
8. BERKE Gyula, *A kollektív szerződés a magyar magánjogi gondolkodásban.* Pécsi Munkajogi Közlemények, 2014. (BERKE [2014b])
9. BERKE Gyula, *A kollektív szerződés a magyar munkajogban*, Pécsi Munkajogi Közlemények, Monográfiák 2., Pécs, 2014. (BERKE [2014a])

10. BERKE Gyula, *Adalékok a munkavállaló javára való eltérés kérdéséhez*. In: PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.), *Visegrád 16.0 – A XVI. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*, Wolters Kluwer, Budapest, 2019. 108-131.
11. BERKE Gyula: *A nemzetközi (kollíziós) munkajog*. In: BERKE Gyula – GYULAVÁRI Tamás – KISS György, *Külföldiek foglalkoztatása Magyarországon*, KJK Kerszöv, Budapest, 2002. 103-113.
12. BERKE Gyula – KISS György – LŐRINCZ György – PÁL Lajos – PETHŐ Róbert – HORVÁTH István, *Tézisek az új Munka Törvénykönyve szabályozási koncepciójához*. Pécsi Munkajogi Közlemények, 2009/3. 147-160.
13. BERKI Katalin – HANDÓ Tünde – HORVÁTH István – LŐRINCZ György – MAGYARFALVI Katalin – SUBA Ildikó – SZÜCS Péter, *Nagykommentár a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvényhez*. CompLex, Budapest, 2018. (uj.jogtar.hu archívum, 2021. április 29-i letöltés).
14. BESSENYŐ András, *A jogügyletek érvényessége és hatályossága*, JURA 2001/2., 5-18.
15. BODÓ László, *A polgári jog és a munkajog összehasonlítása az alapelvek tükrében*, Debreceni Jogi Műhely, 2012/4., http://www.debrecenijogimuhely.hu/archivum/4_2012/a_polgari_jog_es_a_munkajog_osszehasonlitasa_az_alapelvek_tukreben/ (2021. április 26-i letöltés).
16. BÓNIS Péter, *Szerződés*. JAKAB András – FEKETE Balázs (szerk.), *Internetes Jogtudományi Enciklopédia* (Jogtörténet rovat, rovatszerkesztő: KOMÁROMI László). 12-18. <http://ijoten.hu/szocikk/jogtortenet-szerzodes> (2018). 2021. január 16-i hozzáférés.
17. BÓNIS Péter, *Az ausztriai polgári törvénykönyv és polgári jogunk (Az ABGB jelentősége és hatása a magyar bírói gyakorlatra és jogfelfogásra)*, De iurisprudentia et iure publico, 2011/1.
18. BOZÓKI Alajos, *A tarifaszerződés*, Ügyvédek Lapja 1908/ 36. szám, 2-3, 1908/37. szám 3. , 1908/38. szám 3.
19. BÚZA László – HORVÁTH István, *Kollektív munkaügyi viták és az alternatív vitarendezés lehetőségei a közszolgálati és hivatásos jogviszonyban állóknál*, HVG-Orac, Budapest, 2017
20. CSÉCSY Andrea, *A szerződési jog alapelveinek értelmezése és funkciói a német polgári jogban*, Debreceni Jogi Műhely, 2006/2, http://www.debrecenijogimuhely.hu/archivum/2_2006/a_szerzodesi_jog_alapel

- veinek_ertelmezese_es_funkcioi_a_nemet_polgari_jogban/#_ftn2 (2021. április 26-i letöltés).
21. CSIZMADIA Andor (szerk.), *Magyar Állam-és Jogtörténet*, Nemzeti Tankönyvkiadó, Budapest, 1998.
 22. ELEK Nóra Ilona, *Szakszervezeti potyázás: a magyar és a brit eset*, Acta Carolus Robertus, 6. évf. 2016/1. 39-50.
 23. EMBER Alex, *A kollektív szerződés hazai fejlődéstörténetének főbb csomópontjai*, In: AUER Ádám – Berke Gyula – György István – Hazafi Zoltán: Ünnepi kötet a 65 éves Kiss György tiszteletére, Dialóg Campus, Budapest, 2018, 213-221.
 24. FARKAS József, *Munkajogunk fejlődése a felszabadulástól a Munka Törvénykönyvéig*, Jogi és Államigazgatási Könyv- és Folyóiratkiadó, Budapest, 1952.
 25. FODOR T. Gábor, NACSA Beáta, NEUMANN László, *Egy és több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződések összehasonlító elemzése – országos összegző tanulmány*, SZMM, 2018.
 26. FOGARASI Béla (szerk.), *A Magyar Tudományos Akadémia II. Társadalmi-Történeti Tudományok Osztályának Közleményei. Általános társadalomtudományi sorozat I. kötet 2. szám*. Budapest, 1950.
 27. GÁL Krisztián, *Kollektív jogok és a munkaerő-kölcsönzés kollíziója*, Szakdolgozat, DE-ÁJK, Debrecen, 2021.
 28. GÁRDOS Péter, *Az engedélyezésre vonatkozó szabályok újragondolása a nemzetközi gyakorlat tükrében*, Polgári Jogi Kodifikáció, 2003/5., 3-18
 29. GYULAVÁRI Tamás – KUN Attila, *A munkáltatói szabályzat az új Munka Törvénykönyvében*, Magyar Jog, 2013/9. 556-567.
 30. GYULAVÁRI Tamás (szerk.), *Munkajog*, Harmadik, átdolgozott kiadás, ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2014.
 31. HÁGELMAYER Istvánné, *A kollektív szerződés alapkérdései*. Akadémia, Budapest. 1979. 80.
 32. HAJDÚ József, *A japán munkaügyi kapcsolatok alapvető sajátosságai a kezdetektől 1995-ig*, Pólay Elemér Alapítvány, Szeged, 2006.
 33. HAJDÚ Tibor: *Hogyan alakult át a munkáspárt a bürokrácia pártjává? (1948–1956)*, Történelmi Szemle, XLVIII. évf. 2006/3–4. szám, 309–336.

34. HALMOS Szilvia – PETROVICS Zoltán, *Munkajog*. Nemzeti Közszerológati és Tankönyv Kiadó. Budapest. 2014.
35. HORVÁTH István: *Diagnózis és terápia. Javaslát a magyar közszérológát szabályozásának reformjára – figyelemmel az EU-tagállamok jogalkotására, hazai múltunkra és jelenünkre*, PhD értekezés, Pécsi Tudományegyetem, 2006.
36. HORVÁTH István, *Mit ígér a múlt?*, Opus Educatio. 2017/1. szám, 97-104.
http://www.debrecenijogimuhely.hu/archivum/3_4_2017/a_magyar_kollektiv_munkajog_egyes_jogertelmezesi_kerdeseirol/
37. HORVÁTH István – KÁRTYÁS Gábor, *Látlet: Az egészségügyi szerológati jogviszonyról és a szabályozás kérdőjeleiről*, *Munkajog*, 2021/1, 1-17.
38. HORVÁTH István, *Így harmonizálunk mi - Az új Munka Törvénykönyve munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó – az EU követelményekre is figyelemmel – megállapított szabályairól*, *Magyar Munkajog e-folyóirat*, 2014/1.
39. JAKAB Nóra, *Európai és magyar munkajogi szabályozás a változó gazdasági viszonyok között, különös tekintettel a magyar munkajogi kodifikációra*. Bíbor Kiadó, Miskolc, 2018
40. JAKAB Nóra, *Gondolatok a rugalmasság és biztonság egyensúlyáról Prugberger Tamás 80. születésnapja alkalmából*. Miskolci Jogi szemle 2017/12. 2. különszám. 213-226.
41. JAKAB Nóra: *Az egyéni önkormányzat jelentőségéről a munkajogban*. In: SZIKORA Veronika – TÖRÖK Éva (szerk.), *Ünnepi tanulmányok Csécsy György 65. születésnapja tiszteletére*. Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Debrecen, 2017247-260.
42. KAJTÁR Edit, *Magyar sztrájkjog a nemzetközi és az európai szabályozás fényében*, PhD értekezés, PTE Állam-és Jogtudományi Karának Doktori Iskolája, Pécs, 2011.
43. KÁRTYÁS Gábor, *A munkajog mint versenytényező – az alkalmazandó munkajog meghatározása nemzetközi tényállásoknál, különös tekintettel a kiküldetésekre*, *Munkajog*, 2019/1., 1-10.
44. KÁRTYÁS Gábor, *Kollektív szerződés az üzemi tanáccsal, avagy a csizma az asztalon*. <http://www.hrblog.hu/azujmt/2011/12/22/kollektiv-szerzodes-az-uzemi-tanaccsal-avagy-csizma-az-asztalon/> (2021. április 21-i letöltés)

45. KÁRTYÁS Gábor, *A kölcsönzött munkavállalók szakszervezeti jogai*, Miskolci Jogi Szemle, 2011/1, 119-134.
46. KELEMEN László, *A kollektív szerződéssel ellenkező munkaiügyleti kikötések*, Acta Universitatis Szegediensis. Tomus XIV. Fasc. 1., Szeged, 1939. 1-28.
47. KELEMEN László: *A szerződésen alapuló kötelem*. Actio Universitatis Szegediensis. Sectio Iuridico-Politica Curant S. Ereky et E., Polner, A M. Kir. Ferenc József-Tudományegyetem Barátainak Egyesülete, 1941
48. KENDERES György, *A munkajog jogági elhelyezkedésének problematikája*, Miskolci Jogi Szemle, 9. évfolyam, 2014/2. szám, 5-17.
49. KENDERES György, *A szakszervezeti jogok elemző bemutatása magyar és nemzetközi vonatkozásban*, Miskolci Jogi Szemle, 12. évfolyam, 2017/2. Különszám, 256-266.
50. KISS Barnabás, *Az alapjogok korlátozása és a közérdek*. Acta Universitatis Szegediensis : acta juridica et politica, 2007/1-48. 401-416.
51. KISS György (szerk.), *Munkajog*. Dialóg Campus Kiadó, Budapest, 2020.
52. KISS György, *A legitimáció hiánya és az „egyetértési” jog természete*, Fundamentum, 2009/1. 89-112.
53. KISS György, *A munkajog jogforrási rendszere és az alapjogok II*, Jura, 2003/2, 59-77.
54. KISS György, *A munkajog szabályozásának dilemmái*, Miskolci Jogi Szemle, 2017/2. 267-277.
55. KISS György, *A piac és az emberi tényező*, Balassi Kiadó, Budapest, 1995.
56. KISS György, *A szakszervezetek jogdogmatikai helyzete és jogpolitikai lehetőségei a magyar munkajogi szabályozás alapján 1992-től napjainkig*. In: KISS György (szerk.), *Szakszervezetek és kollektív szerződések az új Munka Törvénykönyvében*, MTA-PTE Összehasonlító és Európai Foglalkoztatáspolitikai és Munkajogi Kutatócsoport, Akadémiai Kiadó, Budapest, 2015. 155-189.
57. KISS György, *A szerződéses szabadság átalakulása a munkajogban az alapjogok tükrében*, In: CZÚCZ Ottó – SZABÓ István, *Munkaiügyi igazgatás, munkaiügyi bíráskodás. Ünnepi kiadvány Radnay József 75. születésnapja alkalmából*, Bíbor Kiadó, Miskolc, 2002, 259-276.
58. KISS György, *Alapjogok kollíziója a munkajogban*, Justis, 2010.

59. KISS György, *Az általános szerződési feltételek és a kollektív szerződés lehetséges kapcsolódási problémái*, In: PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.), *Visegrád 16.0 – A XVI. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*. Wolters Kluwer, Budapest, 2019, 132-146.
60. KISS György, *Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre*, *Polgári Jogi Kodifikáció*, 2000/1, 3-17.
61. KISS György, *Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre*. In: PLOETZ, Manfred – TÓTH, Hilda: *Munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései*, Novotni Kiadó, Miskolc, 2001,) 191- 252.
62. KISS György, *Foglalkoztatás gazdasági válság idején – a munkajogban rejlő lehetőségek a munkajogviszony tartalmának alakítására (Jogdogmatikai alapok és jogpolitikai indokok)*, *Állam és Jogtudomány*, 2014. 1. szám, 36-76.
63. KISS György, *Munkajog*, Osiris, Budapest, 2005.
64. KOVÁCS Erika, *A kollektív szerződés jogi természete*, *Jura*, 2011/1., 77-89. (KOVÁCS Erika [2011a])
65. KOVÁCS Erika: *Az európai munkajogi kollíziós szabályok elemzése, különös tekintettel a Róma I. rendeletre*, *Miskolci Jogi Szemle*, 2011/2., 110-132.
66. KOVÁCS Rita, *A kollektív szerződések szerepe a magyar munkajogban*. In: SZÉKELY Tünde (szerk.): *XII. RODOSZ Konferenciakötet*. Editura Marineasa, Kolozsvár, 2011. (KOVÁCS Erika [2011b])
67. Kovács Rita, *A kollektív tárgyalás és kollektív szerződés jogi alapjai*, *Acta Universitatis Szegediensis: forum: publicationes doctorandorum juridicorum*, 2014. 47-71.
68. KRISTON Edit – SÁPI Edit (szerk.), *Érvénytelenség és hatálytalanság a polgári jogban*, Novotni Alapítvány, Miskolc, 2019
69. KRISTON Edit, *A „családi vagyonyjog” egyes szerződéses viszonyai és a bennük érvényesülő szerződési szabadság.* PhD értekezés, Miskolci Egyetem. Állam- és Jogtudományi Kar, Deák Ferenc Állam és Jogtudományi Doktori Iskola, 2021.
70. KULISITY Mária, *Az ILO állásfoglalásai a sztrájkokról*. In: HÁZINÉ VARGA Mária (szerk.), *Érdekképviselet felsőfokon*, Raabe, Budapest 2007.
71. KUN Attila, *A magyar munkajog kezdetei és helyzete 1945 és 1949 között*, *Acta Universitatis Szegediensis: acta juridica et politica : publicationes doctorandorum juridicorum*, 2004/11, 349-389.

72. KUN Attila, *A puha jog (soft law) szerepe és hatékonysága a munkajogban – Az új Munka Törvénykönyve apropóján*. In: KATONA Klára – SZALAI Ákos (szerk.): *Hatékony-e a magyar jog?* Pázmány Press, Budapest, 2013. 83–115. (KUN [2013b]).
73. KUN Attila, *Átrendeződés a kollektív munkajogban – szakszerveetek kontra üzemi tanácsok az új Munka Törvénykönyve tükrében. Hagyomány és érték. Állam- és jogtudományi tanulmányok a Károli Gáspár Református Egyetem fennállásának 20. évfordulójára* In: ANTALÓCZY Péter (szerk.), KRE ÁJK, Budapest, 2013. 304-315.
74. LÁBADY Tamás, *A magyar magánjog (polgári jog) általános része*, Dialóg Campus Kiadó, Budapest-Pécs, 1998.
75. LÁBADY Tamás, *A magyar magánjog általános tana*, Szent István-Társulat, Budapest, 2014.
76. LÁNCZI Jenő, *A férfi munkások törvényes munkaidejének szabályozása a nyugat-európai államokban*. Szociálpolitikai Szemle, 1912. 3. /12. sz. 174-176., 13-14. szám, 193-194.
77. LESZKOVEN László, *A szolgáltatás és annak teljesítése: a tartalom és szerződésszegés kapcsolata*, Polgári Jog 2016/10. <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1601001.poj> (2021. április 26-i letöltés)
78. LESZKOVEN László, *Az általános szerződési feltételek útján létrejövő szerződések*, Gazdaság és Jog, 2014/10. szám, 3-9.
79. LŐRINCZ György, *A munkaviszonyból keletkező kötelek szabályozásáról*, Gazdaság és Jog, 2014/12, 3-8.
80. LŐRINCZ György, *Az új Ptk. alkalmazása a munkaviszonyra*, <http://ptk2013.hu/szakcikkek/lorincz-gyorgy-az-uj-ptk-alkalmazasa-a-munkaviszonyra/4215>; (2017. október 10-i letöltés)
81. LUX Judit, *A magyarországi szakszervezetek történetéből*. Átdolgozott kiadás. Friedrich Ebert Alapítvány, Budapest, 2008.
82. MAJTÉNYI László – SZABÓ Máté, *Alkotmányjog*. Eötvös Károly Közpolitikai Intézetet, Budapest, 2005.
83. MÁRKUS, Dezső: *Az osztrák általános polgári törvénykönyv a mai érvényében*. Grill Károly Könyvkiadó, Budapest, 1907.

84. MÉLYPATAKI Gábor, *Az Alkotmánybíróság legfrissebb döntése a közalkalmazottak kollektív szerződés kötési jogáról*, Jogesetek Magyarázata - JeMa, 2017/3. 13-20
85. MESZLÉNY Arthur, *A kollektív szerződés*, Jogállam, 1909, 8. évfolyam, 3. szám, 187-193.
86. MOÓR Gyula, *A magánjogi jogügylet mint jogforrás*, Szaldits Emlékkönyv. Győri Hirlap Nyomda, 1938. 1-2.
<https://go.ogyk.hu/dtt-item-000310812> (2021. augusztus 14-i letöltés)
87. NACSA Beáta, *A közszféra munkaügyi kapcsolatait szabályozó ILO egyezmények és jogalkalmazási gyakorlatuk*. In: HÁZINÉ VARGA Mária (szerk.): *Érdekképviselet felsőfokon*. Raabe, Budapest, 2007.
88. NÁDAS György – PRUGBERGER Tamás, *Európai és magyar összehasonlító kollektív munkajog* [Digitális kiadás.] Budapest: Wolters Kluwer, 2019.
https://mersz.hu/hivatkozas/wk46_60_p4#wk46_60_p4 (2021.04.26-i letöltés)
89. NÁDAS György – PRUGBERGER Tamás, *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog*, Wolters Kluwer, Budapest, 2014,
90. NÁDAS György, *A kollektív szerződés jogdogmatikai kérdéseinek vizsgálata*. In: HORVÁTH István (szerk.), *Tisztelgés: ünnepi tanulmányok Dr. Hágelmayer Istvánné születésnapjára*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2015. 321-332.
91. NÁDAS György, *Általános szerződési feltétel-e a kollektív szerződés?* In: HAJNAL Zsolt (szerk.), *A fogyasztóvédelmi jogról másképpen: Előképek, közjogi és munkajogi vetületek*, Debreceni Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, 2019, 105-112.
92. NÁDAS György, *Általános szerződési feltételek a munkajogban, fogyasztó-e a munkavállaló?* In: ÁRVA Zsuzsanna – SZIKORA Veronika (szerk.), *A fogyasztók védelmének új irányai és kihívásai a XXI. században*. Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Debrecen, 2018, 313-328.
93. NÁDAS György, *Jogkövetkezmények a munkajogban. Habilitációs Tézisek*, Debreceni Állam-és Jogtudományi Kar, Debrecen, 2018.
94. NÁDAS György, *Szerződésszegés a munkaviszonyokban*. In: Acta Universitatis Szegediensis : acta juridica et politica, 2016/69,477-484.
95. NÁDAS György: *A munkáltatói utasítás – jog vagy kötelesség?* In: PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): *Visegrád 16.0 - A XV. Magyar Munkajogi*

- Konferencia szerkesztett előadásai*, Wolters Kluwer, Budapest, 2019. 23-36. oldal. (NÁDAS [2019b])
96. NEMERE Béla, *A munkaviszony általános feltételeit szabályozó szerződés a Jogászegyletben*, Jogtudományi Közlöny, 1909/5. szám, 41.
 97. PÁL Lajos, *Gondolatok a munkajogi szabályozás jövőjéről*, Munkaügyi Szemle, 9/2007. 9-12.
 98. PETRÉTEI József, *Magyarország jogforrási rendszerének alapjai*, Kodifikáció, 2013/2.
 99. PETROVICS Zoltán – VILLÁNYINÉ Bárány Anikó, *Kommentár a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvényhez*. Wolters Kluwer. 2011. 23. § (uj.jogtar.hu archívum, 2021. április 29-i letöltés).
 100. PESCHKA Vilmos, *Jogforrás és jogalkotás*, Akadémiai Kiadó, Budapest, 1965.
 101. PRUGBERGER Tamás – RÁCZ Zoltán, *A munka- és a közszolgálati jogi érdekérvényesítés alakulása 2010 után*, Polgári Szemle, 13. évf., 2017/4–6. szám, 184–201.
 102. PRUGBERGER Tamás, *A kollektív szerződés új magyar jogi szabályozása a nyugat-európai munkajog tükrében*, Magyar Jog, 1992/12, 729-737.
 103. PRUGBERGER Tamás, *A munkajog kialakulása és fejlődése a gazdaszociológiai folyamatok tükrében*, Competitio. 4: Évfolyam 2005/1, 63-88.
 104. PRUGBERGER Tamás, *A munkaszerződés és a munkajogviszonyból származó jogok és kötelezettségek az új magyar munkatörvénykönyvben, kitekintéssel más európai államokra*, Publicationes Universitatis Miskolciensis Series Juridica Et Politica 2015/33. 286-305.,
 105. PRUGBERGER Tamás, *A munkavállaló szerződéstől eltérő foglalkoztatása, a posting és a munkaerő-kölcsönzés*, Magyar Jog 2016/4 211-216.
 106. PRUGBERGER Tamás, *A munkajog és a polgári jog kapcsolata a jogdogmatika tükrében*. Publicationes Universitatis Miskolciensis, Sectio Iuridica et Politica, Miskolc, Tomus XVII, 2000. 211-224.
 107. PRUGBERGER Tamás, *Az országos, az ágazati és a területi érdekegyeztetés, valamint az üzemi tanács jövője és jogszabályozásuk megreformálásnak kérdései*, Magyar jog, 2012/1. 5-11.

108. PRUGBERGER Tamás, *Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni és a kollektív munkaszerződésre*, Polgári Jogi Kodifikáció, 2000, II/2. 19-26.
109. PRUGBERGER Tamás, *Az üzemi tanács kollektív szerződést pótló megállapodáskötési jogosultságának kérdéséhez*. Munkaügyi Szemle, 1999/10. 11-13.
110. PRUGBERGER Tamás, *Az üzemi tanácsi és a szakszervezeti érdekvédelem kontraktuális lehetőségei az alapvető individuális munkavállalói jogoknál - különös tekintettel a munkáltatói felmondásra és létszámleépítésre*, Magyar Jog, 1999/5. 274-285.
111. PUSKÁS Ágnes, *A kollektív szerződés jogi természetéről*, Pro Futuro, 2019. 9. évf.1. szám. 65-81.
112. PUSKÁS Ágnes, *Hullócsillag vagy a kollektív autonómia megjelenésének új európai dimenziója?*, Miskolci Jogi Szemle, 2019/2. 111-130.
113. RAFFAY Ferencz, *A Magyar magánjog kézikönyve*, 2. kötet, Benkő Gyula Cs. és Kir. Udvari Könyvkereskedése, Budapest, 1909.
114. ROMÁN László, *A munkajog alapintézményei I.* Janus Pannonius Tudományegyetem, Pécs, 1998.
115. ROMÁN László, *A szervezeti jellegű belső szabályzatok jogi természete különös tekintettel a kollektív szerződésre*, Studia Iuridica Auctoritate Universitatis Pécs Publicata, Pécs, 1970.
116. ROMÁN László: *Munkajog (elméleti alapvetés)*. Tankönyvkiadó, Budapest, 1989.
117. SÁRI János – SOMODY Bernadette, *Alapjogok, Alkotmánytan II.*, Osiris, Budapest, 2008,
118. SIKLÓSI Iván, *A nemlétező szerződések problémája a római jogban és a modern jogokban*, Acta Universitatis Szegediensis: Acta Juridica et Politica, 2005/1. 3-29.
119. SIKLÓSI Iván, *Észrevételek a szerződéskötést követően beállott körülmények jogi értékeléséhez*, Műhely, 2013/1, 177-194.
120. SÓLYOM László: *Pártok és érdekszervezetek az Alkotmányban*, Rejtjel, Budapest, 2004.

121. SOÓS NÉ CSIKÓS Szilvia, *A kollektív szerződések lefedettségi rátáját meghatározó tényezők*. Acta Universitatis Szegediensis -Acta Juridica et Politica, Tomus LXVI. Fasc. 4., Szeged, 2004.
122. SZABÓ Imre Szilárd, *A kollektív szerződések szerepe a megújult munkajogi szabályozásban*. Magyar Munkajog e-Folyóirat, 2015/1. 13-39.
123. SZABÓ Imre Szilárd, *A magyar kollektív munkajog egyes jogértelmezési kérdéseiről*, Debreceni Jogi Műhely, 2017/3-4. Elérhető elektronikus formában:
124. SZABÓ Imre Szilárd, *A magyarországi munkavállalók szakszervezeti szervezettsége és a szakszervezeti taglétszám jelentősége az érdekegyeztetés különböző fórumain*. JURA 2019/2. 526-544.
125. SZABÓ Imre Szilárd, *A szakszervezet jogállása a magyar munkajogban*, Doktori (PhD) értekezés. Pécsi Tudományegyetem, 2020.
126. SZABÓ Imre Szilárd, *Bizalom hiányában – A szakszervezeti taglétszám jelentősége a magyar munkajogi szabályozásban*, Pécsi Munkajogi Közlemények, 2016/2, 7-29. (Szabó [2016a])
127. SZABÓ Imre Szilárd, *Jogértelmezési kérdések a szakszervezet jogállásával kapcsolatban*, Pro Futuro, 2019/8, 79–95.
128. SZABÓ Imre Szilárd, *Sztrájkjogi problémák*. Magyar Munkajog E-folyóirat 2016/1. 45-63. (Szabó [2016b])
129. SZEKERES Bernadett, *Munkajogon innen – munkaviszonyon túl. A gazdaságilag függő önfoglalkoztatás és annak munkajogi védelme*, Phd Értekezés. Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Miskolc, 2018.
130. SZILÁGYI Péter, *Jogi Alaptan*, ELTE Eötvös Kiadó, 2014.
131. SZLADITS Károly (szerk.), *A kollektív munkaszerződés jogi természete*. Jogászegyleti szemle, 1948 /1-2. szám. 132-149.
132. TÓTH András, *A kádárizmus bűvópatakaként való visszatérése a kádárizmus csődje után a munkaügyi kapcsolatok és a szakszervezeti érdekvédelem területén (1989-2013)*, METSZETEK, 2013/2-3. szám, 118-145.
133. TÖRÖK Éva, *A szerződés létrehozásának alapkérdései*, PhD értekezés, Debreceni Egyetem Marton Géza Állam-és Jogtudományi Doktori Iskola, Debrecen, 2013. 29-30.
134. TRÓCSÁNYI László – SCHANDA Balázs (szerk.), *Bevezetés az alkotmányjogba – Az Alaptörvény és Magyarország alkotmányos intézményei*. HVG-ORAC, Budapest, 2014.

135. VÉKÁS Lajos – GÁRDOS Péter (szerk.), *Kommentár a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvényhez*, Wolters Kluwer, 2014.
136. VÉKÁS Lajos, *Magánjogi kodifikáció kultúrtörténeti tükrében*, Magyar Tudomány, 2014/1, 82.
137. VINCENTI Gusztáv, *A munka magánjogi szabályai*, Grill Károly Könyvkiadóvállalata, Budapest, 1942.
138. WELLMANN György, *A szerződések általános szabályai az új Ptk.-ban – II. Rész*, <http://ptk2013.hu/szaccikkek/wellmann-gyorgy-a-szerzodesek-altalanos-szabalyai-az-uj-ptk-ban-ii-resz/3611>. (2021. április 26-i letöltés).
139. WELTNER Andor, *A szocialista munkajogviszony és az üzemi demokrácia*. Akadémiai Kiadó, Budapest, 1962.
140. WELTNER Andor, *Munkajogunk fejlődésének egyes vonásai a felszabadulás után*, Jogtudományi Közlöny, 1960.
141. WELTNER Andor: *A kollektív szerződés intézménye*. Jogtudományi Közlöny, 1967/9, 521-528.
142. ZERKOVITS Zsigmond, *Tarifa-szerződések munkások és munkaadók között*. Jogállam, 1907. 6. évfolyam 1-10. szám, 453-464.

Felhasznált idegen nyelvű szakirodalom

1. BAGDI Katalin, *A Comparative Analysis of the Regulation of Works Agreements in Hungary and the EU Member States*, In: P. SZABÓ Béla – SZEMESI Sándor (szerk.): *Profectus in litteris VI*. Lícium-Art, Debrecen, 2015.
2. BLANKE, Sandro: *Soziales Recht oder kollektive Privatautonomie?* Mohr Siebeck Verlag, Tübingen, 2005.
3. BONIN, Birger – DÄUBLER, Wolfgang – DEINERT, Olaf (szerk.): *AGB-Kontrolle im Arbeitsrecht: AGB im Arbeitsrecht - Kommentar zu den §§ 305 bis 310 BGB*, Vahlen, München, 2014
4. BRUUN, Niklas: *The autonomy of collective agreement*, In: BLANPAIN, Roger (szerk.), *Collective Bargaining, Discrimination, Social Security and European Integration*, Kluwer Law International, The Hague, 2003. 1-48.
5. BUMKE, Christian – VOßKUHLE, Andreas, *German Constitutional Law - Introduction, Cases and Principles*, Oxford University Press, New York, 2019.

6. CERNY, Josef, *100 Jahre Betriebsrätegesetz – Von der Utopie einer neuen Gesellschaft zur Realität der neuen Arbeitswelt*, *Das Recht der Arbeit*, 2/2020, 292-300.
7. COMPA, Lance, *An overview of collective bargaining in the United States*. In: HERNÁNDEZ, J. G. (szerk.), *El derecho a la negociación colectiva: Monografías de temas laborales*. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. Sevilla, 2014, 91-98,
8. CZERWIŃSKI, Marcin, *The law applicable to employment contracts under the Rome I-Regulation*, *Adam Mickiewicz University Law Review (Przełąd Prawniczy Uniwersytetu im Adama Mickiewicza)*, 2015/5. 147-161.
9. DÄUBLER, Wolfgang (szerk.), *Tarifvertragsgesetz*, Nomos, Baden-Baden, 2006.
10. DÄUBLER, Wolfgang, *Privatautonomie oder demokratische Tarifautonomie? Kritische Justiz*. 2014/47. 372-383.
11. DAVIDOV, Guy, *Nonwaivability in Labour Law*. *Oxford Journal of Legal Studies*, Forthcoming, Hebrew University of Jerusalem Legal Research Paper 20-26. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3559244> (Letöltés: 2021.02.28.)
12. DAVIDOV, Guy, *The Subjects of Labor law: “Employees” and Other Workers* http://adapt.it/adapt-indice-a-z/wp-content/uploads/2015/11/D_F_K_The_Subjects_of_Labor_law.pdf. (2021.04.26-i letöltés)
13. DEAKIN, Simon, *The floor of rights in European labour law*. *New Zealand Journal of Industrial Relations*, 1990/15, 219-240.
14. FELTEN, Elias – MOSLER, Rudolf, *100 Jahre Kollektivvertragsrecht*, *Das Recht der Arbeit*, 2/2020. 91-103.
15. FISK Catherine L. – SACHS, Benjamin I., *Restoring Equity in Right-to-Work Law*. *U.C. Irvine Law Revue*, Vol. 4, 2014/2, 857-879.
16. FREEMAN, Richard B. – HILBRICH, Kelsey, *Do labor unions have a future in the United States?*, In: RYCROFT, Robert S., *The economics of inequality, poverty, and discrimination in the 21st Century*, Praeger, Santa Barbara, 2013. <https://dash.harvard.edu/handle/1/10488702> (2017. július 15-i letöltés)
17. GLASSNER, Vera – HOFMANN, Julia, *Austria: from gradual change to an unknown future*. In: MÜLLER, Thorsten – VANDAELE, Kurt – WADDINGTON, Jeremy (szerk.), *Collective bargaining in Europe: towards an endgame. Volume I*. European Trade Union Institute (ETUI). Brüsszel, 2019. 33-52.

18. GULICK, Charles, *Collective Bargaining or Legal Enactment? The Austrian Development*, *International Review of Social History*, 1957/2, 351-371.
19. HUECK, Alfred –NIPPERDEY, Hans Carl, *Lehrbuch des Arbeitsrechts. Kollektives Arbeitsrecht*. Verlag Vranz Vahlen. Berlin, 1957.
20. HYDE, Alan, *New Institutions for Worker Representation in the United States: Some Theoretical Issues*, *New York Law School Law Review*, Vol. 50, 508.
21. IOSSA, Andrea, *Collective Autonomy in the European Union: Theoretical, Comparative and Cross-border perspectives on the Legal Regulation of Collective Bargaining*, Doctoral Thesis. Lund University, 2017. 147-148.
22. JØRGENSEN, Carsten: *ECHR rules against Danish closed-shop agreements*. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2006/echr-rules-against-danish-closed-shop-agreements> (2021. április 26-i letöltés)
23. JUNKER, Abbo, *Das Internationale Arbeitsrecht im Spiegel der Rechtsprechung*, In: OETKER, Hartmut – PREIS, Ulrich – RIEBLE, Volker (szerk.): *50 Jahre Bundesarbeitsgericht*, 2004. 1197-1218.
24. KAHN-FREUND, Otto – DAVIES, Paul Lyndon – FREEDLAND, Mark Robert, *Kahn-Freund's Labour and the law*, Stevens, London, 1983.
25. KASKEL, Walter, *Arbeitsrecht*. Springer Verlag. Berlin. 1925.
26. KELSEN, Hans, *Reine Rechtslehre* (2. kiadás), Franz Deuticke, Bécs, 1960
27. KITTNER, Michael – ZWANZIGER, Bertram (szerk): *Arbeitsrecht. Handbuch für die Praxis*, Bund-Verlag, Frankfurt am Main, 2009.
28. KOVÁCS Erika, *Das Spannungsverhältnis zwischen Koalitionsfreiheit und Tariffähigkeit – Die Notwendigkeit und verfassungsgerichtliche Zulässigkeit der Tariffähigkeitskriterien*, Hamburg, Verlag Dr. Kovac, 2008.
29. KOZAK, Wolfgang, *Die Entwicklung des Arbeitsrechtes*. Dissertation, Universität Wien. Rechtswissenschaftliche Fakultät, Wien, 2015.
30. KRISTIANSEN, Jans (szerk.), *Europe and the Nordic Collective-Bargaining Model - The Complex Interaction between Nordic and European Labour Law*, TeamNord, 2015.
31. LESCH, Hagen – BYRSKI, Dennis, *Flächentarifvertrag und Tarifpartnerschaft in Deutschland*, Institut der deutschen Wirtschaft Köln, 2016.
32. MCLEAN, Iain, *Public Choice. An Introduction*. Oxford–New York, Basil Blackwell, 1987.

33. MOSLER, Rudolf,; *Entwicklungstendenzen im Kollektivvertragsrecht*, Das Recht der Arbeit, 2012/3. 283-294
34. MURTO, Jari: *Ryhmänormit yrityksessä – tutkimus työntekijäryhmiä koskevien normien asemasta - „Group Norms at the Company Level in Labour Law*. PhD értekezés, University of Helsinki, 2015.
35. NIKOLKA, Till – POUTVAARA, Panu, *Labour Market Reforms and Collective Bargaining in France*, 2018 IFO DICE Report, IFO Institut - Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München, München, 2019/4, 44-49.
36. ORTH, John V, *English Combination Acts of the Eighteenth Century*. Law and History Review 5, No. 1 (1987): 175–211.
37. OESINGMANN Katrin, *The Extension of Collective Agreements in Europe*. CESifo DICE Report, 2016/2, 59-64.
<https://www.ifo.de/DocDL/dice-report-2016-2-oesingmann-june.pdf> (2021. augusztus 15-i letöltés)
38. PELLING, Henry. *A History of British Trade Unionism*, Penguin Books, Harmondsworth, ,1976.
39. PYNES, Joan, *Human Resources Management for Public and Nonprofit Organizations*, Jossey-Bass, San Francisco, CA (USA), 2009.
40. RICARDI, Reinhart, *Kollektivgewalt und Individualwille bei der Gestaltung des Arbeitsverhältnisses*. C. H. Beck`sche Verlagsbuchhandlung. München, 1968
41. RIEBLE, Volker: *Der Tarifvertrag als kollektiv-privatautonomer Vertrag*, Zeitschrift für Arbeitsrecht, 5-27.
42. RIESENHUBER, Karl, *European Employment Law: A Systematic Exposition*, Cambridge 2012
43. SANDY, Robert – SLOANE, Peter – ROSENTRUB, Mark, *The Economics of Sport: An International Perspective*, Palgrave Macmillan, 2004.
44. SEITER, Hugo, *Die Rechtsprechung Des Bundesverfassungsgerichts Zu Art. 9 Abs. 3 GG*. Archiv Des Öffentlichen Rechts, 1984/1. 88–136. JSTOR, www.jstor.org/stable/44308241. (2021. 04.30-i letöltés).
45. SINZHEIMER, Hugo, *Koalitionen, Koalitionsfreiheit und Koalitionsrecht*, Die Arbeit, 11/1926, 675.
46. SINZHEIMER, Hugo: *Grundzüge des Arbeitsrechts*. Fischer, Jena, 1927.

47. STEIGER, Karsten, *Kooperation, Konfrontation, Untergang. Das Weimarer Tarif- und Schlichtungswesen während der Weltwirtschaftskrise und seine Vorbedingungen*, Franz Steiner Verlag, Stuttgart, 1998.
48. STEIGER, Karsten, *Kooperation, Konfrontation, Untergang*. Franz Steiner Verlag. Stuttgart. 1998. 84-85.
49. THOMPSON, Edward Palmer, *Az angol munkásosztály születése*, Osiris, Budapest, 2007
50. ULLMANN, Peter, *Tarifverträge und Tarifpolitik in Deutschland bis 1914: Entstehung und Entwicklung, interessenpolitische Bedingungen und Bedeutung des Tarifvertragswesens für die sozialistischen Gewerkschaften*, Lang Frankfurt am Main, 1977, 24.
51. VAN HOEK, Aukje A.H., *Collective Agreements and Individual Contracts in Labour Law: the Netherlands*. In: SEWERYNSKI, Michal, *Collective agreements and individual contracts in labour law*, Kluwer Law International 2003, 248-270.
52. VOGEL, Sandra, *Die Allgemeinverbindlicherklärung im Tarifvertragssystem – Wirkung und Bedeutung der Reform von 2014*. IW-Analysen – Forschungsberichte Nr. 128, Köln 2019.
53. VOGEL, Sandra, *Die Allgemeinverbindlicherklärung im Tarifvertragssystem – Wirkung und Bedeutung der Reform von 2014*. IW-Analysen – Forschungsberichte Nr. 128, Köln 2019.

Egyéb felhasznált irodalom

1. 2019. június 12-i sajtóközlemény: Tájékoztató a Kúria határozatáról az Mfv.II.10.412/2018/6. számú ügyben.
2. Arbeitsstatistisches Amt im Handelsministerium, *Die kollektiven Arbeits- und Lohnverträge in Österreich im Jahre 1906*, Wien 1908
3. Basic Guide to the National Labor Relations Act General Principles of Law Under the Statute and Procedures of the National Labor Relations Board, <https://www.nlr.gov/sites/default/files/attachments/basic-page/node-3024/basicguide.pdf> (2021. április 26-i letöltés)
4. BERKE Gyula, *Munkajogi szakjogász szakirányú továbbképzés, 3. szemeszter* (előadás prezentációja), Pécs, 2021. április 23.

5. Das Tarifeinheitsgesetz ist weitgehend mit dem Grundgesetz vereinbar, Pressemitteilung Nr. 57/2017 vom 11. Juli 2017. <https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2017/bvg17-057.html> (2021. április 26-i letöltés).
6. <https://kuria-birosag.hu/hu/sajto/szakszervezet-kollektivszerzodes-kotesi-jogosultsagat-vizsgalta-kuria-egy-kollektiv-szerzodes> (2021. április 26-i letöltés)
7. OECD Employment Outlook, OECD Publishing, Paris, 2017. https://www.oecd-ilibrary.org/sites/empl_outlook-2017-8-en/index.html?itemId=/content/component/empl_outlook-2017-8-en (2021. április 26-i letöltés).
8. Szerkesztőbizottsági Javaslat, V. Könyv: Kötelmi Jog Második rész. A szerződés általános szabályai, Polgári Jogi Kodifikáció, 2007/5., 3-11. <https://ptk2013.hu/wp-content/uploads/2012/10/2007-05kodi.pdf> (2021. április 26-i letöltés).
9. XXIVth Meeting of European Labour Court Judges (Oslo, Norway), https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/governance/labour-law/judges/WCMS_541922/lang--en/index.htm (2021. április 26-i letöltés).

Hivatkozott magyar bírósági döntések

1. BDT2004. 1041
2. BH 2000.321.
3. BH 2004. 503.
4. BH1983. 194
5. BH1996. 563.
6. BH1996. 563.
7. BH1999. 136.
8. BH1999. 136.
9. BH2003. 128
10. C. 3297/1889.
11. C. 589/1901.
12. EBH2000. 258.
13. EBH2000. 259

14. EBH2002. 684
15. EBH2002. 693.
16. EBH2002. 693.
17. EBH2002. 693.
18. EBH2003. 891.
19. EBH2004. 1146
20. EBH2006. 1434.
21. EBH2008. 1767
22. EBH2017. M.18
23. EBH2018. M.6.
24. EBH2019. M.29.
25. Mfv.I.10.094/2010/5.
26. Mfv.I.10.231/2012/4.
27. Mfv.I.10.885/2007/3.
28. Mfv.II.10.412/2018/6.
29. Mfv.II.10.412/2018/6.
30. Mfv.II.10.514/2011/7.
31. Mfv.II.10.068/2017/4.

Hivatkozott uniós, illetőleg EJEB döntések

1. Albany International BV v. Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie (C-67/96.)
2. Demir és Baykara v. Törökország (34503/97)
3. FNV Kunsten Informatie Media v. Staat der Nederlanden (C-413/13.)
4. Sørensen és Rasmussen v. Dánia (52562/99, 52620/99)
5. Swedish Engine Drivers' Union v. Svédország (5614/72)
6. Young, James and Webster v. Egyesült Királyság (7601/76, 7806/77)

Más nemzetek bíróságainak hivatkozott döntései

Egyesült Királyság:

Ford Motor Co Ltd. v Amalgamated Union of Engineering and Foundry Workers [1969]
2 QB 303

Egyesült Államok:

1. Commonwealth v. Pullis, 3 Doc. Hist. 59 (1806)
2. Pattern Makers v. NLRB, No. 83-1894. U.S. (1985)
3. Abood v. Detroit Board of Education, No. 431 U.S. 209 (1977)
4. Janus v. American Federation of State, County, and Municipal Employees (AFSCME), Council 31, et al., No. 16-1466, 585 U.S. (2018)
5. J. I. Case Co. v. Labor Board, No. 321 U.S. 332 (1944)
6. Shirley-Herman Co. v. International Hod Carriers, Building & Common Laborers Union No. 210, 182 F.2d 806 (2d Cir. 1950)
7. *Lundy Packing Company, Inc., v. National Labor Relations Board.* No. 68 F.3d 1577 (4th Cir. 1995)
8. *National Labor Relations Board, Petitioner, v. Catherine Mcauley Health Center.* No. 885 F.2d 341, 345 (6th Cir.1989)

Németország

1. BAG, 04.07.2001 – 2 AZR 469/00.
2. BAG, 05.10.2010 – 1 ABR 88/09.
3. BAG, 15.04.2015 – 4 AZR 587/13.
4. BAG, 25. 11.; 1986 – 1 ABR 22/85.
5. BAG, 26. 6. 2018 - 1 ABR 37/16.
6. BAG, 28. 3. 2006 – 1 ABR 58/04.
7. BAG, 28.3.2006 – 1 ABR 58/04.
8. BVerfG, 24. 5. 1977 – 2 BvR 11/74 (Allgemeinverbindlicherklärung I.).
9. BVerfG, 11.07.2017 – 1 BvR 1571/15, 1 BvR 1477/16, 1 BvR 1043/16, 1 BvR 2883/15, 1 BvR 1588/15
10. BVerfG, 15.07.1980– 1 BvR 24/74, 1 BvR 439/79 (Allgemeinverbindlicherklärung II.).
11. BVerfG, 26.06.1991 – 1 BvR 779/85

A szerző témában megjelent publikációi

1. *A Comparative Overview of the Collective Contractual Capacity of Labour Unions in Hungary*, In: SZABÓ Marcel – LÁNCOS Petra Lea – VARGA Réka (szerk.), *Hungarian Yearbook of International Law and European Law 2017*, Hague, Eleven International Publishing, 2018. 513-526.
2. *A kedvezőbb eltérés elvének jogalkalmazási kérdései a szakképzési munkaviszony fényében*, *Munkajog*, 2020/3., 13-18.
3. *A kollektív szerződés módosítása szerződéskötési képesség hiányában*, *Munkajog*, 2019/1. szám, 50-56.
4. *A kollektív szerződések nem létezése és érvénytelensége a Kúria döntéseinek fényében*, *Miskolci Jogi Szemle*, 2017/ 2. szám (12. évfolyam), 150-163.
5. *A Kollektív szerződéskötési képesség*, In: PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.) *Visegrad 16.0 A XVI. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*, Wolters Kluwer, Budapest, 2019. 89-107.
6. *A munkáltatói normatív nyilatkozatok vizsgálata a szerződéses konszenzus fényében*, *Munkajog*, 2018/4. szám, 17-23.
7. *Issues of Collective Autonomy – Who Shall Represent the Workers?* *Revista Facultății de Drept Oradea Journal of the Faculty of Law Oradea*, 2/2019, 9-19.
8. *Issues of Legitimacy Regarding the Works Agreements in Hungarian Labor Law*, In: P. SZABÓ Béla – ZACCARIA Márton Leó – ÁRVA Zsuzsanna (szerk:) *PROFECTUS IN LITTERIS XI*, 2017, 35-42.
9. *Legitimációs és hatásköri kérdések az üzemi tanácsokkal és a szakszervezetekkel kapcsolatosan*, *Pro Futuro*, 2018/2. szám, 65-80.
10. *Possibilities of workplace mediation in the European Union*. *Debreceni Jogi Műhely*. 2020/3-4.
11. *Salary and grievance arbitration in the CBA of the National Hockey League*, In: KERESZTES Gábor (szerk.): *Tavaszi Szél 2015 / Spring Wind 2015*, Doktoranduszok Országos Szövetsége, 2015. 129-142.
12. *The Collective Bargaining Capacity in Hungary from a Critical Perspective*, In: KERESZTES Gábor (szerk.): *Tavaszi Szél = Spring Wind 2017*, Budapest: Doktoranduszok Országos Szövetsége, 2017. 143-148.

13. *The invalidity and the non-existence of collective bargaining agreements in the scope of the Hungarian courts' decisions*, *Studia Juridica et Politica Jaurinensis*, 2017/4. 3-12.
14. *The Legal Nature of Collective Bargaining Agreements, with a Special Emphasis on the New Civil Code of Hungary*, P. SZABO Béla – SZEMESI Sándor (szerk.) *PROFECTUS IN LITTERIS VII*, 2015, 33-40.
15. *The Possible Role of The Trade Unions and their Collective Bargaining Agreements in the USA in the 21th Century*, In: SZABÓ Miklós (szerk.), *Doktoranduszok Fóruma Miskolc*, Miskolci Egyetem, 2017. 27-31.