

**Fodor T. Gábor – Nádas György – Szabó Imre Szilárd**

**Kollektív munkaügyi viták és az alternatív  
vitarendezés lehetőségei a közúti közlekedés területén**

## **Tartalomjegyzék**

1. A közúti közlekedési ágazat rövid bemutatása
2. A közúti közlekedési ágazat munkaügyi kapcsolatainak szereplői, struktúrája, jellegzetességei
  - 2.1. A közszolgáltatások és a közúti közösségi közlekedés Magyarországon, a munkaügyi kapcsolatok jellemzői
3. A vitát eredményező szabályozási környezet a közúti közlekedési ágazatban
  - 3.1. Általános helyzetkép
  - 3.2. Az Mt. főbb rendelkezései
  - 3.3. A Kkt. rendelkezései
  - 3.4. Az „561-es rendelet” főbb rendelkezései
4. Tipikus, illetve potenciális kollektív munkaügyi konfliktusok, viták a közúti közlekedési ágazatban, illetve az alternatív vitarendezés lehetőségeinek feltérképezése
  - 4.1. A munkaidőről
  - 4.2. A munka díjazásáról
  - 4.3. A felelősségről
  - 4.4. Sztrájkjoggal kapcsolatos értelmezési kérdések a közúti személyszállítás területén

5. Kollektív alku a közúti közlekedési ágazatban, valamint a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat funkciójának lehetőségei

5.1. A jogi szabályozás sajátosságai, a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat igénybevételének indokoltsága és lehetőségei

5.2. A közúti közlekedés területén működő ágazati és makroszintű érdekegyeztetés, az ágazati kollektív szerződés megkötésének jogi feltételei

6. Nemzetközi kitekintés

6.1. A közúti áru fuvarozás sajátosságai

6.2. Szociális párbeszéd. A közúti közlekedés európai ágazati párbeszéd bizottsága

## **1. A közúti közlekedési ágazat rövid bemutatása**

Magyarországon a Központi Statisztikai Hivatal adatai szerint az elmúlt időszakban az áruszállítás kétharmada, a települések közötti közösségi személyszállítás közel fele közúton bonyolódik [lásd: A közúti közlekedés területi jellemzői, KSH, 2013. augusztus]. Egyetértés mutatkozik abban, hogy közúti közlekedés jellegadó, domináns szerepe várhatóan megmarad a közeljövőben is, annak ellenére, hogy mind a fenntartható fejlődés érdekében jóváhagyott uniós közlekedéspolitikai stratégia, mind a kormányzati elképzelések célul tűzik ki a környezetkímélőbb közlekedési típusokra történő fokozatos átállást. Napjainkban is fokozott figyelem középpontjában áll a közösségi közlekedés átalakítása, így a közúti és a kötöttpályás közlekedés összehangolása és modernizálása. A közúti közlekedés a gazdaság működésének egyik legfontosabb egysége, egyben működésének fokmérője, mely kiemelkedő foglalkoztatáspolitikai szempontból is, ezért mind munkajogi, mind munkaügyi kapcsolati összefüggéseit tekintve rendkívül szerteágazó, komplex területet alkot.

## **2. A közúti közlekedési ágazat munkaügyi kapcsolatainak szereplői, struktúrája, jellegzetességei**

### ***2.1. A közszolgáltatások és a közúti közösségi közlekedés Magyarországon, a munkaügyi kapcsolatok jellemzői***

#### *2.1.1. A közszolgáltatás fogalma*

Az egyik fő probléma és dogmatikai nehézség magának a közszolgáltatások körének és azok fogalmának megfelelő behatárolása és meghatározása. A közszolgáltatás fogalmának értelmezéseit és azok körét az egyes tudományterületek eltérő szempontok szerint vizsgálják (közgazdaság-tudományi, szociológiai, jogtudományi, közigazgatás-tudományi stb.). Szűkebb megfogalmazás szerint értjük ez alatt mindazon – állami vagy magánszemélyek által nyújtott – szolgáltatásokat, amelyek a lakosság széles körének nyújtanak valamilyen ellátást, és nem minősülnek az állam egyoldalú, közhatalmi aktusának. A kérdés a munkaügyi kapcsolatok körében a hazai sztrájkjogi szabályozás kapcsán is kiemelt figyelmet kap.

Egy esetleges munkabeszüntetés során kötelezően biztosítandó még elégséges szolgáltatás mértékét a lakosságot alapvetően érintő tevékenységet végző munkáltatók esetében törvény állapíthatja meg, amely szabályozás jelen van a személyszállítás területén is (lásd a későbbi alpontokban kifejtve).

### **2.1.2. A közúti személyszállítás (Volán-társaságok) jellemzői**

A különböző közlekedési módok közül kimagasló aránnyal rendelkezik az autóbusszal történő személyszállítás. A teljes belföldi személyszállítást tekintve – a személyautót követően – az autóbusszal történő személyszállítás szerepel a második helyen. Magyarországon a szállított utasok száma alapján az autóbuszos közlekedés 2015-ben a helyi személyszállítás 52, a helyközi személyszállításnak pedig 77 százalékát adta (forrás: [https://www.ksh.hu/stadat\\_eves\\_4\\_6](https://www.ksh.hu/stadat_eves_4_6)). A belföldi menetrend szerinti helyközi autóbuszos közösségi közlekedést a korábbi 24 Volán-társaságból alakult hét regionális közlekedési központ biztosítja, mely átalakulás

2015-ben zárult le és elsősorban a tömegközlekedési piac liberalizációjára történő felkészülést és a működés optimalizálását célozta. A személyszállítási közszolgáltatást nyújtó vállalatok (beleértve az infrastruktúra-üzemeltetőket is) állami tulajdonban állnak, a Volán-vállalatok esetében a Magyar Nemzeti Vagyonkezelő Zrt. rendelkezik a tulajdonosi jogosítványokkal. A Volán-társaságok a rendszerváltás előtt vegyes profillal rendelkező társaságként működtek, így az autóbuszos személyszállítás mellett volt külön teherfuvarozási és taxi üzletáguk is. Ebben az időszakban a foglalkoztatottak száma közel 60 000 fő volt. A közel három évtized alatt végbement profiltisztítást és a racionalizálást követően a munkavállalók létszáma 20 000 fő alá csökkent (lásd a regionális közlekedési központok adatait).

#### 2.1.2.1. A közúti személyszállítás (Volán-társaságok) munkaügyi kapcsolatai

A szektorban a munkajogi szabályozás mára kiterjedt, a „kollektív szerződéses lefedettség” teljes; a munkavállalók szervezettsége jelentősen az országos átlag felett van, a

szakszervezetek szerepe kiemelkedő, az üzemi tanácsok kellő befolyással bírnak, a munkavállalói részvétel intézményrendszere kifejlett. Megjegyzendő, hogy a „szállítás, raktározás” nemzetgazdasági ágban a munkaügyi kapcsolatokhoz kötődő mutatók (lásd a KSH adatfelvételeit) ágazati összehasonlításban kifejezetten előkelő helyen szerepelnek, így a kollektív szerződésekkel, azok bérekre gyakorolt hatásával, a szakszervezeti, üzemi tanácsi jelenléttel vagy éppen munkavédelemmel kapcsolatos felmérések tekintetében is.

A közúti közlekedési alágazatban hatályban van egy minden Volán-társaságra kiterjedő kollektív szerződés, amelynek alanya munkáltatói oldalról a Közúti Közlekedési Vállalkozások Szövetsége, míg munkavállalói oldalról a Közúti Közlekedési Szakszervezet és a Közlekedési Munkástanácsok Szövetsége. Az Alágazati Kollektív Szerződés (továbbiakban: AKSZ) alapvető feladata, hogy a közúti közlekedési alágazatban a munkavállalók és a munkáltatók munkaügyi kapcsolata a törvényi szabályozáson alapulva rendezett legyen és elősegítse a munkáltatók és a munkavállalók konfliktus nélküli



együttműködését, a munkabéke fenntartását. Az AKSZ hatályának 26 éve alatt közel kéttucat módosítást és egy teljes Mt.-változást „élt meg”.

A több munkáltató által megkötött kollektív szerződés esetében a munkáltatók önállóan azonos tartalmú kollektív szerződést kötnek a náluk kollektívszerződés-kötési képességgel rendelkező szakszervezettel, szakszervezetekkel. Az Mt. (2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről) lehetőséget ad arra, hogy a szakszervezet(ek) a kollektív szerződést munkáltatói érdekképviseleti szervezettel kössék meg, e szervezetek (rendszerint) az egyesülési jogról, a közhasznú jogállásról, valamint a civil szervezetek működéséről és támogatásáról szóló 2011. évi CLXXV. törvény (Etv.) 4. § (3) bekezdése szerinti szövetség jogi formájában működnek. Céljuk a tagjaik szociális és gazdasági érdekeinek előmozdítása és védelme (az Alaptörvény rendelkezései szerint). Az Mt. 276. § (1) bekezdés a) pontja alapján a munkáltatói érdekképviseleti szervezetek jogszabály szerinti megalakulása, illetve működése mellett a kollektívszerződés-kötési képességnek további kellékét is rögzíti: tagjainak fel kell

hatalmazniuk az érdekképviselőt kollektív szerződés kötésére. A felhatalmazás jogi formája jellegzetesen az alapszabályban való ilyen tárgyú rendelkezés. A munkáltatói érdekképviselő által kötött (ágazati/alágazati) kollektív szerződés esetében a kollektívszerződés-kötési képességhez a (hatálya alá tartozó) munkáltatóknál foglalkoztatott munkavállalók tízszázalékos szervezettsége szükséges.

Az Mt. hatályos szabályai alapján a több munkáltató által kötött kollektív szerződések esetén az abban részes munkáltató valóban jogosult lehet csak rá kiterjedő hatályú kollektív szerződést kötni, amennyiben ezt a többmunkáltatós kollektív szerződés megengedi. Ezt a felhatalmazást az AKSZ adja meg a társaságok részére, akiknél léteznek az AKSZ keretszabályait kitöltő vállalati kollektív szerződések. Az Mt. főszabálya, hogy a szűkebb hatályú (egy-egy munkáltató által kötött) kollektív szerződés a tágabb hatályútól (jelen esetben AKSZ-től) csak annak kifejezett engedélyével térhet el a munkavállaló hátrányára.

#### 2.1.2.2. A munkaügyi kapcsolatok szereplői

Munkáltatói oldalról a Volán-társaságokat a *Közúti Közlekedési Vállalkozások Szövetsége* képviseli, melynek céljai között szerepel, hogy szervezeten összefogja a közúti közlekedési szolgáltatást és az ahhoz kapcsolódó tevékenységeket ellátó vállalkozásokat; a tagszervezetek érdekeit szakmai és gazdasági szempontból egyeztetési és képviseli; elősegíti az információáramlást a tagszervezetek körében, illetve az érintett hatóságok felé; segíti a belföldi és nemzetközi gazdasági kapcsolatokat és a szakterület fejlődését.

Az alágazati kollektív szerződésnek munkavállalói oldalról két alanya van, a Közúti Közlekedési Szakszervezet és a Közlekedési Munkástanácsok Szövetsége.

A *Közúti Közlekedési Szakszervezet (KKSZ)* a Közlekedési és Szállítási Dolgozók Szakszervezete (KSZDSZ) jogutód szervezeteként alakult 1989-ben. Elsősorban a közúti személy- és áru fuvarozás területén tagsággal rendelkező szakszervezetekből jött létre, de számos, a közúti közlekedéshez kapcsolódó munkavállalókat képviselő szakszervezet is (pl. Volán Egyesülés, KTI, Magyar

Autóklub stb.) a KKSZ-hez csatlakozott. Összességében mégis a „Volán” szakma munkavállalóit tömörítő szakszervezetként ismert.

Az elmúlt közel harminc év alatt jelentősen átrendeződött az érdekvédelem Magyarországon. Ettől függetlenül még mindig a Közúti Közlekedési Szakszervezet a „Volán” szakma legnagyobb létszámú és legmeghatározóbb szakszervezete. A hétből – 2015-ben a Volán-társaságok összevonásával alakított – hat Közlekedési Központban képviseli a munkavállalók érdekeit kollektív szerződés-kötő félként. Kezdeményezője és aláírója a Közúti Közlekedési Alágazatban kötött kollektív szerződésnek. A jelenleg mintegy tizenhétezer fő „volános” munkavállalóból ötezer főt meghaladó tagsága van, ezzel a szakma szakszervezetbe tömörült munkavállalóinak majd 50%-át tagjai között tudhatja. Az Alágazati Kollektív Szerződés mellett kiemelt szerepe volt az autóbusszvezetők kerkedvezményének kiharcolásában, melynek eredményeként több ezer autóbusszvezető vonulhatott korábban nyugdíjba. A jelenben és a jövőben is legfontosabb feladatának tekinti a Közlekedési Központok munkavállalóinak élet- és munkakörülményeinek javítása érdekében a jövedelmek

reálértékének növelését, a munkahelyek megőrzését, az autóbusszvezetői munkakör szakmaként történő elismertetését.

A KKSZ tagja a Közúti Alágazati Párbeszéd Bizottságnak, együttműködő partnere a Közúti Közlekedési Vállalkozások Szövetségének. Az Európai Szállítási Dolgozók Szövetsége (ETF) teljes jogú tagjaként részt vesz a nemzetközi szakmai érdekvédelmi munkában.

1991-ben alakult meg a *Közlekedési Munkástanácsok Szövetsége (KMSZ)*, elsősorban a közúti közösségi közlekedésben dolgozók képviselőire. Keretet biztosít a KMSZ és egyéb, a közlekedés területén működő érdekvédelmi szervezetek közötti együttműködésre, a közösen kialakított vélemények érvényre juttatására. Az ország területén működő Munkástanácsok az egyesülési törvény alapján – felismerve az összefogás szükségességét, az országon belüli munkavállalói érdekérvényesítés fontosságát –, ennek érdekében – függetlenségüket, autonómiájukat egymással szemben fenntartva – a közös célok és érdekek érvényesítésére hozták létre szövetségüket.

A Szövetség feladata a munkavállalói érdekek érvényesítése, és tagszervezetei érdekeinek hazai és nemzetközi képviselése. A Szövetség biztosítja a tagszervezetek együttműködését, képviseli a tagszervezetek által közösen kialakított, elfogadott elveket, célkitűzéseket, a közös érdekek érvényre juttatását. Az önként, szabad elhatározásuk alapján társult szervezetek, munkástanácsok számára jogvédelmet biztosít, képviseli az együttesen elfogadott célkitűzéseket, közös érdekeket a közép- és makroszintű érdekegyeztető fórumokon (a tulajdonosi-munkáltatói szervezetekkel, más érdekképviselőkkel és szaktárcák képviselőivel szemben), és alágazati szintű kollektív szerződést és megállapodásokat köt. 2006-ban újabb szervezetek csatlakozásával a Szövetség reprezentatívává vált, így jogosult lett az Alágazati KSZ-ben alanyként történő részvételre, amivel a KMSZ presztízse is alaposan megnőtt a Volán-cégcsoportban. Az ugyanebben az évben megtartott, a kordedvezményhez köthető sztrájk egyik hajtóereje volt a Szövetség. 2007-ben bérkérdésben hirdetett közösen sztrájkot a társszakszervezetekkel, amiktől az álláspontok közeledtével az utolsó pillanatban állt el. Kommunikációs téren a Szövetség a Volán-portfólióban

jellegadó szerepet tölt be, közleményei a munkavállalók között széles körben váltak ismertté. A Volán-portfólió 2015. évben bekövetkezett strukturális átalakítását követően a Szövetség folyamatosan jelzi észrevételeit, kritikáit a megalakult Közlekedési Központok munkája kapcsán. Tagszervezetei a régiós szintű érdekvédelemben is meghatározó szerepet vívtak ki maguknak. A KMSZ az Európai Szállítási Dolgozók Szövetsége (ETF) teljes jogú tagja és szereplője a Közúti Alágazati Párbeszéd Bizottságnak is.

A társaságoknál jelentősebb létszámmal van még jelen a *Szolidaritás Autóbusz-közlekedési Szakszervezet (SZAKSZ)*, amely 2010. február 8-án alakult és képviseli az autóbusz-közlekedésben, a Volán-társaságoknál dolgozó munkavállalók érdekeit.

### 2.1.2.3. A közúti áru fuvarozás jellemzői

A közúti személyszállítás jelentős részét magában foglaló közösségi közlekedésben alkalmazottak mellett a szervezetségre és a kollektív munkaügyi kapcsolatokra vonatkozóan mindenképpen ki kell térnünk a közúti

teherfuvarozásban foglalkoztatottakkal kapcsolatos problémakörre is.

A közúti áru fuvarozás jelentőségét jól mutatja, hogy a hazai GDP 7%-át adja a szállítmányozási ágazat. Az érintett munkavállalói létszám 15 ezer fő körül mozog, és a szektor folyamatos, egyre erősödő munkaerőhiánnyal küzd. Másik oldalról a kérdés jelentőségét mutatja, hogy 2017-ben közúton 147 ezer tonna árut mozgattak meg.

A KSH adatai szerint Magyarország közúti áruszállítási teljesítménye az elmúlt 15 évben – a 2008–2010-es időszakot leszámítva – folyamatosan nőtt. Nemzetközi összehasonlításban a tavalyi teljesítmények alapján hazánk az EU/EGT országokon belül a 11., volumenben a 16. a rangsorban. 2014–2015 között az EU/EGT közúti fuvarozás teljesítménye 2,2 százalékkal, 2015–2016 között 4,5 százalékkal bővült, ez nagyjából megfelel a magyarországi növekedésnek.

Az ágazatban többféle érdekképviseleti, szakmai tömörülés található. A *Magyar Szállítmányozók Szövetsége* nemcsak a fuvarozókat tömöríti, hanem a szállítmányozó, logisztikai, vámügynöki tevékenységet folytató társaságokat is. A *Magyar Közúti Fuvarozók Egyesülete (MKFE)* a magyarországi



székhelyű közúti közlekedési szolgáltatók szakmai érdekképviselője, mely a hazai személy és áruszállításban érdekelt vállalkozásokat tömöríti. Emellett jelen van a *Magánvállalkozók Nemzeti Fuvarozó Ipartestülete – NIT Hungary*, amely szintén közúti fuvarozói szakmai érdekképviselői és érdekvédelmi társadalmi szervezet. Alapításának célja és fő feladata a nemzetközi vagy belföldi relációban dolgozó hazai áru fuvarozó és autóbuszos személyszállító vállalkozások szakmai *érdekvédelme, érdekképviselője*. A NIT Hungary a Nemzeti Fejlesztési Minisztériummal 2013-ban kötött megállapodás alapján a kormányzat stratégiai partnere a jogalkotás terén, aláírója volt a fuvarozói érdekképviselői és Magyarország kormánya között 2005-ben, 2008-ban, illetve 2013-ban aláírt versenyképességi megállapodásoknak. A NIT Hungary 2004 óta aktív tagja az 1994-ben alapított, jelenleg 16 európai közúti fuvarozói szakmai szervezetet tömörítő, az európai közúti fuvarozói érdekvédelem egyik legfontosabb pólusának tekintett, az európai uniós jogalkotási folyamatokban megkerülhetetlen érdekvédelem szerepet betöltő UETR-nek (Union

Européenne des Transporteurs Routiers – Európai Közúti Fuvarozók Szövetsége).

*A Fuvarozó Vállalkozók Országos Szövetsége (FUVOSZ) önkéntes alapon tömöríti a közúti közlekedési szolgáltatással (autóbusz-üzemeltetés, autómentés, belföldi- és nemzetközi árufuvarozás, közúti járműmentés, személytaxi szolgáltatás, személygépkocsi személyszállítás), valamint szállítmányozás és infrastruktúra (diszpécsterszolgáltatás, jármű-, alkatrész- és gumikereskedelem, szerviz és javító szolgáltatás, oktatás, hitelezés stb.) szolgáltatással foglalkozó vállalkozókat, vállalkozásokat, szakmai szervezeteket és érdekképviselőket.*

Ahogy az a kiadványban több helyen előkerül, olyan átfogó, az egész közúti teherfuvarozásra vonatkozó érdekegyeztetési struktúra, amely lefedné a szektor teljes spektrumát a gazdaság ezen ágának, nincsen. Az egyes érdekképviselői szervezetekhez való csatlakozás többségében gazdasági megfontolásból történik, az általuk végzett logisztikai támogatás megszerzése érdekében. Így a munkajogi érdekvédelem kérdése másodlagos.

Létezik több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés, éppen ezért lehet szükséges és indokolt, hogy a közúti árufuvarozásban működő munkáltatók és munkavállalók a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat (MTVSZ) közreműködését kérjék kollektív megállapodás kidolgozására, akár egy-egy munkáltatóra kiterjedő hatállyal is. Ezen túlmenően lehetőség nyílik akár az MTVSZ tanácsadói tevékenységének igénybevétele mellett ágazati párbeszéd bizottság (ÁPB) megalakítására is. Az ÁPB, amely adott alágazatra vonatkozóan is az irányadó törvényi rendelkezések alapján jogosult lehet kollektív megállapodás megkötésére. Ez egy olyan lehetőség mind a munkáltatók, mind a munkavállalók, illetve munkavállalói érdekképviseltek oldalán, amelyet jól kihasználva az alágazat sajátosságaira figyelemmel kidolgozható olyan – kifejezetten a közúti teherfuvarozást, mint főtevékenységet szem előtt tartó – kollektív megállapodás, amely a munkáltatói érdeket és a munkavállalók szempontjait is egyaránt figyelembe veszi.

Nem feledkezhetünk meg azonban a közúti közlekedésben dolgozók egy külön szegmenséről, akik vonatkozásában egy

kicsit eltérő megközelítést kell alkalmaznunk, ez pedig a személyszállítással foglalkozók, a taxisok köre.

A Nyugat-Európában már elfogadottan munkaviszony jellegű foglalkoztatási formaként elismert és elterjedt önfoglalkoztatás adta keretek a taxisok munkajogi helyzete szempontjából is rendezettebb kapcsolatrendszer eredményeznek. Ezzel szemben a magyar szabályozás nem tekint munkavállalóként a taxisokra, klasszikusan vállalkozási formában végezhető ez a tevékenység. A taxistársadalom azonban mégis valamilyen egységes érdekközösségben végzi a munkáját, melynek jó példáját adja, hogy az elmúlt időszakban a taxisközösségnek sikerült az érdekeit érvényesítenie, és ez a munkajogilag elismert érdekérvényesítési rendszer adta keretek között történt. Eredményét tekintve mindenképpen, hiszen az említett esetben a kormányzatra olyan szintű nyomást sikerült gyakorolniuk, amelynek eredményeként egy az utazónagyközönség által kedvelt online platformok alkalmazásával működtetett személyszállítási szolgáltató (Uber) a piaci pozícióit feladta, és kivonult Magyarországról. Ennek a kiadvány szempontjából azért van jelentősége, mert azt mutatja, hogy a szervezetten

fellépő érdekek sokkal hatékonyabban és eredményesebben képviselhetők az egyéni akciókkal összehasonlítva.

A munkajog átalakuló szabályrendszerében egyre több atipikus jogviszony jelenik meg, melyek közül a munkaerőpiaci jelentőséggel bírók esetében a munkajogi elismerésre tételes jogilag is sor kerül. E körben a taxis közösség egységes fellépésével a munkajogi védelem magasabb szintje is biztosítható. A taxisok igénye erre fennáll, hiszen a vállalkozási formához képest mégis megtalálhatók azok a dolgozói érdekképviselőnek minősíthető szakszervezetek a taxi-gépkocsivezetők közösségében is, amelyek bírják azokat a jogosítványokat, amelyek a kollektív megállapodáshoz szükségesek. Így például a *Taxis Gépkocsivezetők Független Szakszervezete*, vagy a *Magyar Taxisok Szakszervezete*. Ebben a szegmensben a munkáltatói oldalt többek között az *Országos Taxis Szövetség* jeleníti meg. Emellett azonban a taxis vállalkozók számára számos olyan jogi és adózási kedvezmény áll fenn, melyek a munkaviszony keretében történő foglalkoztatás ellen hatnak. A 21. század munkajogi kihívásai e körben sem mellőzhetőek, hiszen a taxisfoglalkoztatáshoz hasonló

számos jogviszony jelenik meg és kerül különböző módon munkajogi elismerésre, ilyen a már említett Uber vagy a Deliveroo kerékpáros futárcég (vagy távolabbról nézve más platform munkavégzések is pl. TaskRabbit), melyek esetében nemzeti és uniós bírósági döntések születnek arról, hogy a foglalkoztatás jellegében olyan munkajogi elemek találhatóak, melyek alapján e jogviszonyokat munkaviszonyként kell értelmezni. E körben egyrészt a munkajog is nyit a rugalmasabb foglalkoztatási formák felé, másrészt viszont a vállalkozói forma keretei között is munkajogi típusú érdekvédelem megszervezésére kerül sor. Így a szektorban megjelenő szakszervezetek mellett jelen vannak olyan munkáltatói oldalt megjelenítő érdekképviselői szervek is, melyek a taxisok esetében a munkavállalói pozíció érdekeit is megjelenítik. Lásd a Fuvarozó Vállalkozók Országos Szövetségét, a Magyar Közúti Fuvarozók Egyesületét, amelyre már utalás történt, hiszen kollektív szerződéses kapcsolatot alakított ki, valamint a Magánvállalkozók Nemzeti Fuvarozó Ipartestületét. Ezek a szervezetek is kellő felhatalmazás birtokában köthetnek kollektív megállapodásokat, melyek előnye egyébként abban is megmutatkozik, hogy az alágazat

jelenleg jelentős munkaerőhiánnyal küzd, így egy kollektív megállapodás, vagy a munkafeltételek egységesebbé tétele a munkaerő hatékony foglalkoztatását is elősegítheti.

A piaci viszonyok jelentősége láthatóan ebben az ágazatban is alapvetően befolyásolja a szereplők munkajogi helyzetét és mindennapjait, a kollektív szerződések lehetősége, a munkaügyi kapcsolatok, érdekegyeztetés rendszere az érintettek számára rendelkezésre áll, melyek alkalmazásához az MTVSZ szolgáltatásai is segítséget jelenthetnek. A kollektív partnerek számára tanácsadással és a tárgyalások során való közvetítéssel az ágazat specialitásait is figyelembe vevő segítséget tud a Szolgálat nyújtani.

### **3. A vitát eredményező szabályozási környezet a közúti közlekedési ágazatban**

#### ***3.1. Általános helyzetkép***

A legtöbb vitás kérdés a munkaidőhöz tapad. A közúti közlekedés munkaidős szabályozása rendkívül bonyolult

tagolású, tekintettel arra, hogy három, egymástól elkülöníthető szabályrendszerre is figyelemmel kell lenni, ráadásul úgy, hogy ezek önmagukban is rendkívül összetettek, részben tág teret adva a kollektív alknak. A fent említett három fő szabályrendszer a következőképpen alakul.

Az általános munkaidős szabályok körébe értendő különösen az Mt. munka- és pihenőidőről szóló fejezete, illetve természetesen azon uniós és nemzetközi jogi normák, amelyekben ez a fejezet alapul, ideértve a munkaidő szervezéséről szóló, általános jellegű uniós irányelvet. Felhívánk a figyelmet arra, hogy az Mt. szabályai a munka- és pihenőidős szabályoktól széles körben eltérést engednek kollektív szerződés útján. Arra is felhívánk a figyelmet azonban, hogy az alább említett ágazati szabályok ezen eltérés lehetőségét sok esetben erősen korlátozzák.

A második szabályrendszert a vonatkozó 2002/15/EK irányelv szabályain alapuló, a közúti közlekedésről szóló 1988. évi I. törvénybe (Kkt.) épített rendelkezések állapítják meg: ezek a közúti közlekedés munkaidős szabályainak



ágazati részletszabályai. E szabályok egyrészt megállapítják a munkaidő ágazati fogalmát, illetve ezen túlmenően a munkaidő beosztására és a pihenőidőre vonatkozó részletes szabályokat tartalmaznak. A Kkt. rendelkezései kismértékben adnak lehetőséget kollektív szerződéses eltérésre. Meg kell jegyezni, hogy míg az Mt.-t és az ahhoz kapcsolódó egyéb általános rendelkezéseket minden munkavállalóra, így a tachográfal fel nem szerelt gépjárműveket vezető gépkocsivezetőkre is alkalmazni kell, addig a Kkt., illetve az alább említett vezetési idős szabályok hatálya csak a tachográfos gépkocsikat vezető munkavállalókra terjed ki.

Még a második szabályrendszerhez képest is speciális szabályokat állapít meg az 561/2006/EK rendelet (a közúti szállításra vonatkozó egyes szociális jogszabályok összehangolásáról, a 3821/85/EGK és a 2135/98/EK tanácsi rendelet módosításáról, valamint a 3820/85/EGK tanácsi rendelet hatályon kívül helyezéséről) az ágazatban foglalkoztatott munkavállalók speciális helyzetéről, a munkaidő és pihenőidő eltérő szabályairól, illetve külön rendelkezéseket találhatunk az ezt kiegészítő nemzetközi

közúti fuvarozást végző járművek személyzetének munkájáról szóló Európai Megállapodás (AETR) szabályai között. A két norma tartalmilag nagyrészt egyezik, azonban azok területi hatálya eltér. Míg az 561-es rendeletet az Unió területét el nem hagyó fuvarokra kell alkalmazni, az AETR-egyezmény rendelkezéseit az Unió területét elhagyókra. Ezen normák alapvetően a vezetési időre, de ezen túlmenően a vezetési időhöz kapcsolódó pihenőidőre vonatkozóan is szabályokat állapítanak meg.

A fentiek fényében látható a szabályrendszer bonyolultsága, ugyanis a fenti szabályok egymáshoz képest fennálló lex specialis jellege még a szabályozás tárgyától is függ. Míg a munkaidő kapcsán az általános szabályokat az első szabálycsoport (lényegében az Mt.), a speciális szabályokat pedig a Kkt. tartalmazza, az 561-es rendelet és az AETR kettőse már nem tartalmaz jogi értelemben vett speciális szabályokat az előző két normacsoporthoz képest, mindössze a munkaidőben végzett egyik résztevékenység, a vezetési idő maximumait szabályozza. Másik oldalról a pihenőidő kapcsán hármas lex specialis szabályrendszer érvényesül. Azaz a Kkt. szabályait akkor kell alkalmazni, ha

az 561-es rendelet/AETR szabályokat nem, az Mt. szabályait pedig akkor, ha a Kkt. speciális szabályainak alkalmazása sem jöhet szóba.

A fentiekből következik, hogy egy gépkocsivezető (rendes) napi munkaidejének mértéke az általános szabályok szerinti napi 8 óra, csakúgy, mint bármely más munkavállalóé. A speciális szabályok összessége csak a munkaidőbeosztás szabályait tartalmazza.

### ***3.2. Az Mt. főbb rendelkezései***

Az Mt. munkaidős szabályai alkalmazandóak a közúti fuvarozás esetében is. Az Mt. további definíciói ugyanakkor annyira az áruterelési szektort vették figyelembe, hogy a közlekedési szektorban alkalmazásuk nehézséget okozhat. Például egy kamionsofőr esetében munkaidőbeosztásról, ehhez kapcsolódóan beosztás szerinti munkaidőről nehezen lehet beszélni, ahogyan a kamionsofőr munkakörének készenléti jellegűvé minősítése is alapvetően megkérdőjelezhető. Hasonlóan zavart okoz az ágazatban a vasárnapi és munkaszüneti napi munkavégzésre vonatkozó

Mt.-beli szabályozás, mely ágazati speciális szabályokat nem tartalmaz. Az talán vitán felül áll, hogy külföldön végezhet munkát a gépkocsivezető vasárnap, de a belföldi munkavégzés valamennyi esetére megfelelő jogalapot nehezen találhatunk.

Ahogy a fentiekben jeleztük, a pihenőidőre (ideértve a munkaközi szünetre, a napi pihenőidőre, illetve heti pihenőidőre) vonatkozó szabályokat csak és kizárólag akkor kell alkalmazni, ha a fent említett speciális szabályok eltérő rendelkezéseket nem tartalmaznak, tehát lényegében csak akkor, ha a gépkocsivezető például átirányítás keretében irodai munkát végez. Szabadságot – a vonatkozó jogszabályok helyes értelmezése alapján, figyelemmel arra, hogy a gépkocsivezetőknek munkaidőbeosztása nincsen – a törvény szerinti általános munkaidőbeosztás szerinti munkanapokra kell kiadni.

Az Mt. legérdekesebb és legtöbb félreértésre lehetőséget adó rendelkezése az, amely alapján a munkaidős fejezet számos pontjától – így legfontosabban a pihenőidős szabályoktól – kollektív szerződéssel el lehet térni. Igen ám,

de éppen ezek azok a szabályozási témák, amelyeket az ágazati jogforrások lényegében maguknak tartanak fenn, kollektív szerződéses eltérést nem engedve.

A munkaidőkeret megállapítása kamionsofőrök esetében a Kkt. alapján kötelező. Ez a szabály arra figyelemmel került megalkotásra, hogy a klasszikus munkaidőbeosztásra vonatkozó szabályok alkalmazása az ágazatban értelmezhetetlen.

### ***3.3. A Kkt. rendelkezései***

A Kkt., ahogy a fentiekben már említettük, a jogszabályi rendelkezések között a „középső” a rangsorban: az Mt.-hez képest lex specialisnak minősül, azonban az 561-es rendelet/AETR kettőséhez képest nem.

A Kkt. először is meghatározza a munkaidő fogalmát, az Mt.-hez képest pontosabban. A munkaidő: „az Mt. 86. § (1) bekezdésében foglaltakra figyelemmel különösen aa) a közúti személyszállítási, illetve áru fuvarozási tevékenységre fordított teljes idő, amely magában foglalja a vezetési időt, a

be- és kirakodásra fordított időt, az utasok be- és kiszállásánál való segédkezéssel töltött időt, a jármű takarításával és karbantartásával töltött időt, valamint a jármű, a rakomány vagy az utasok biztonságával kapcsolatos tevékenység idejét és a vonatkozó előírások teljesítésére fordított időt, ideértve a be- és kirakodás felügyeletét, továbbá a rendőrségi, vám-, határőrizeti és az adott szállítási tevékenységgel összefüggésben felmerülő bármely hatósági eljárás időtartamát, ab) a be- és kirakodásra történő várakozás ideje, amennyiben ennek időtartama előzetesen nem volt meghatározható. Kollektív szerződés jelen rendelkezéstől eltérhet, és a be- és kirakodásra történő várakozás idejét rendelkezésre állási időnek minősítheti, kivéve, ha a munkavállaló a várakozás ideje alatt munkát végez”.

Kollektív szerződéseknek a munkaidő fogalma kapcsán eltérési lehetőséget enged azzal, hogy a be- és kirakodás idejét kollektív szerződés rendelkezésre állási időnek minősítheti, amennyiben a gépkocsivezető nem végez munkát.

Szintén fontos ágazati fogalom a rendelkezésre állási idő. A rendelkezésre állási idő egy, az ügyelethez hasonló időszak, amikor a munkavállalót munkavégzési kötelezettség nem, de rendelkezésre állási kötelezettség terheli. A fentiek alapján rendelkezésre állási időnek minősül minden olyan idő, amely nem minősül munkaidőnek és pihenőidőnek, és amely során a munkavállalónak nem kell a munkahelyén tartózkodnia, de készen kell állnia a jármű vezetésének megkezdésére, folytatására, illetve egyéb munka elvégzésére. E feltételek együttes érvényesülése esetén rendelkezésre állási időnek minősül különösen: a jármű kompon vagy vasúton történő szállításához kapcsolódó kíséreti idő, a határátlépéssel és időtartamhoz kötött közlekedési korlátozásokkal (hétvégi, ünnepnap közlekedési korlátozással) összefüggő idő, továbbá több gépjárművezető járat esetében a jármű vezetési ideje alatt a járművet vezető személy mellett vagy a fekvőhelyen eltöltött idő.

A Kkt. által kötelezővé tett munkaidőkeret nélkül a gépkocsiveető nem alkalmazható. A munkaidőkeret maximuma négy hónap, kollektív szerződéssel hat hónap. A

munkaidőkeret átlagában a heti munkaidő a 48 órát nem haladhatja meg, a rendkívüli munkavégzés idejét is ideértve. Nem kell azonban a munkaidőbe a rendelkezésre állási időt beszámítani. Az Mt. szabályaitól eltérően – nem eltérve azonban a vonatkozó irányelv általános értelmezésétől – a több munkáltatónál munkával töltött idők egybeszámolódnak, azaz a 48 órás korlát munkavállalónként, és nem munkaviszonyonként értendő. Ezzel kapcsolatban a gépkocsivezetőnek beszámolási kötelezettsége van.

A munkáltató a munkavállalót munkavégzésre annak megkezdése előtt legalább 12 órával köteles beosztani, illetve a beosztást a munkavállalóval közölni. Amennyiben a munkavállaló munkára képes állapotban van, a munkáltató egyoldalú intézkedésével ettől eltérhet, ebben az esetben azonban a fuvarfeladat során munkaidőnek minősülő idő első 12 órája rendkívüli munkavégzésnek minősül. A rendelkezésre állási időnek minősülő időszakot és előre látható időtartamát – az indulás előtt vagy közvetlenül a rendelkezésre állási idő kezdetét megelőzően – a munkavállalóval ismertetni kell.



Amennyiben a munkavégzés – a munkavégzés helye szerinti helyi időszámítás szerint – részben a 00.00 és 04.00 óra közötti időszakra esik, a napi munkaidő – ha kollektív szerződés, illetve munkaszerződés eltérően nem rendelkezik – a tíz órát nem haladja meg. Éjszakai időszak alatti munkavégzés esetén a munkavállalót az Mt. szerinti bérpótlék illeti meg. Ez a jogszabály helyes értelmezése szerint természetesen azt jelenti, hogy a 0.00 és 4.00 óra közötti időszakra jár az éjszakai pótlék, ezzel összefüggésben létezik eltérő hatósági álláspont is.

### ***3.4. Az „561-es rendelet” főbb rendelkezései***

A rendelet alapján a napi vezetési idő nem haladhatja meg a 9 órát. Ez természetesen úgy értendő, hogy figyelemmel kell lenni az Mt. és a Kkt. vonatkozó munkaidőmérték-rendelkezéseire is, tehát a rendes munkaidő napi átlagban a nyolc órát nem haladhatja meg. Az is fontos, hogy a vezetési idő a munkaidő része. A napi vezetési időt meg lehet hosszabbítani legfeljebb 10 órára, legfeljebb hetente két alkalommal. A heti vezetési idő nem haladhatja meg az

56 órát. Az összeadódott összes vezetési idő bármely egymást követő két hét alatt nem lehet több 90 óránál.

Négy és fél óra vezetési időszak eltelte után a járművezetőnek legalább 45 perces megszakítás nélküli szünetet kell tartania, kivéve, ha pihenőidőt tart. Ez a szünet felcserélhető egy legalább 15 perces szünettel, amelyet egy legalább 30 perces szünetnek kell követnie, elosztva e szüneteket oly módon, hogy megfeleljenek az első bekezdés rendelkezéseinek.

A járművezetőnek napi és heti pihenőidőket kell tartania. Az előző napi pihenőidő vagy heti pihenőidő vége után minden 24 órás időszakon belül a járművezetőnek újabb napi pihenőidőt kell tartania. Amennyiben a napi pihenőidő 24 órás időtartamra eső része legalább 9, de kevesebb, mint 11 óra, a kérdéses napi pihenőidőt csökkentett napi pihenőidőnek kell tekinteni. A napi pihenőidőt ki lehet terjesztetni rendszeres heti pihenőidővé vagy csökkentett heti pihenőidővé. Sajátosnak mondható a rendelet pihenőidő-szabályozása, mely jelentős mértékben az ágazat specialitásait figyelembe vevő, az Mt. rendelkezéseitől

alapvetően eltérő rendszert jelent. A járművezetőnek intézményesítetten napi és heti pihenőidőket kell tartania. Az előző napi pihenőidő vagy heti pihenőidő vége után minden 24 órás időszakon belül a járművezetőnek újabb napi pihenőidőt kell tartania. Amennyiben a napi pihenőidő 24 órás időtartamra eső része legalább 9, de kevesebb, mint 11 óra, a kérdéses napi pihenőidőt csökkentett napi pihenőidőnek kell tekinteni. A napi pihenőidőt ki lehet terjesztteni rendszeres heti pihenőidővé vagy csökkentett heti pihenőidővé. A járművezetőnek bármely kétheti pihenőidő között legfeljebb három csökkentett napi pihenőideje lehet. Összességében bármely két, egymást követő héten a járművezetőnek tartania kell legalább két rendszeres heti pihenőidőt, vagy egy rendszeres heti pihenőidőt és egy legalább 24 órás csökkentett heti pihenőidőt. A csökkentést azonban kompenzálni kell egy, a kérdéses hetet követő harmadik hét vége előtt egészben megtartott, a csökkentésnek megfelelő pihenővel. A heti pihenőidőnek az előző, heti pihenőidő végétől számított hat, 24 órás időszak végéig meg kell kezdődnie.

Ahogy azt fent már ismertettük, az AETR szabályai igen hasonlóak az 561-es rendelet szabályaihoz azzal, hogy annak területi hatálya más.

#### **4. Tipikus, illetve potenciális kollektív munkaügyi konfliktusok, viták a közúti közlekedési ágazatban, illetve az alternatív vitarendezés lehetőségeinek feltérképezése**

##### ***4.1. A munkaidőről***

A munkaidőre vonatkozó általános szabályok között kell megemlítenünk a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK irányelv európai parlamenti és tanácsi irányelv rendelkezéseit is, tekintettel arra, hogy a közúti fuvarozásban részt vevő munkavállalók esetében is irányadók azok a rendelkezések, amelyeket a fenti irányelv rögzít.

Az irányelv értelmezését az Európai Unió Bírósága több ítéletben is elvégezte. Ezek közül is ki kell emelnünk azokat a döntéseket, amelyek a még az irányelvet megelőzően

hatályban volt 93/104/EK tanácsi irányelv értelmezése kapcsán hozott a Bíróság, mert a 2003/88/EK irányelv gyakorlatilag az 1–8. cikkében szó szerint vette át a korábbi irányelv rendelkezéseit, azok továbbra is alkalmazhatóak. A leglényegesebb kérdés ebben a körben az, hogy mit kell munkaidőnek és mit kell pihenőidőnek tekintenünk, hiszen az Európai Unió Bírósága rámutat arra – amelyre több ítéletében is kitér (C-151/02. Jaeger-ítélet, ECLI:EU:C:2003:437; C-14/04. Dellas és társai ítélet, ECLI:EU:C:2005:728) –, hogy a munkaidő és a pihenőidő fogalma kölcsönösen kizárja egymást, így – ahogyan arra a C-266/14. számú Tyco-ítélet (ECLI:EU:C:2015:578) rámutat – a munkaidő és a pihenőidő közötti közbenső kategóriáról nem rendelkezik az irányelv, így azt megállapítani sem lehet. Az utóbbi ítélet 18. pontja szerint az előzetes döntéshozatali eljárást kezdeményező spanyol bíróság indítványában megjegyzi, hogy a szárazföldi fuvarozási ágazat utazó munkavállalói esetében azt az elképzelést, hogy munkaidőnek minősül-e az első ügyfélhez történő megérkezés, illetve az utolsó ügyféltől a munkavállaló lakásáig történő utazás, a klasszikus munkaviszony értelmezéséhez képest árnyalni kell. A

munkavállalók e csoportja – mutat rá az ítélet – tekintetében ugyanis úgy tűnik, hogy a spanyol jogalkotó úgy vélte, hogy az ő munkavégzési helyük a járműükben található, ily módon minden utazással töltött idő munkaidőnek tekintendő.

Hasonló rendelkezés a magyar jogszabályokban nem található, azonban az Mt. általános rendelkezéseiből levezethető, hogy munkaidőnek minősül-e a fuvarozási ágazat szereplői esetében a járműben töltött idő.

A hatályos uniós szabály szerint munkaidő minden olyan időtartam, amely alatt a munkavállaló dolgozik, a munkáltató rendelkezésére áll és tevékenységét vagy feladatát végzi a nemzeti jogszabályoknak és/vagy gyakorlatnak megfelelően, valamint, hogy a pihenőidőn e fogalom ellentéte értendő. Az irányelv 2. cikk 2. pontja szerint pihenőidő az az időtartam, amely nem minősül munkaidőnek.

Az ún. Tyco-ítélet 43. pontja e körben arra helyezi a hangsúlyt, hogy amennyiben a munkavállaló nem

rendelkezik munkavégzési hellyel, az ügyfélhez vagy az ügyféltől teljesített utazás során a feladatait végzi, a munkavállalót szintén úgy kell tekinteni, hogy ezen utazás alatt dolgozik. Mindezt a Bíróság az irányelv 2. cikk 1. pontjában meghatározott munkaidő fogalom harmadik alkotóeleméből, nevezetesen, hogy a munkavállalónak dolgozni kell, vezeti le. Összességében tehát a Tyco-ügyben a Bíróság azt a döntést hozta, hogy a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK irányelv 2. cikk 1. pontját úgy kell értelmezni, hogy az alapügyben szóban forgóhoz hasonló körülmények között, amikor a munkavállalók nem rendelkeznek állandó vagy szokásos munkavégzési hellyel, az e rendelkezés értelmében vett munkaidőnek minősül az az utazási idő, amelyet e munkavállalók a lakóhely, valamint a munkáltatójuk által kijelölt első és utolsó ügyfél között mindennapos utazással töltenek.

A fenti rendelkezésnek azért lehet jelentősége a közúti fuvarozás tekintetében is, mert elképzelhetők olyan fuvarozási megoldások, amikor a fuvarszekőzhöz a munkavállalónak a munkáltató telephelyén kívüli helyre kell

utaznia, és ugyanott kell befejeznie a tevékenységét, amely helyről azután tovább kell utaznia saját otthonába.

Az eltérő szabályozás alapvetően – legalábbis a magyar jogban – a munkaidőre vonatkozik, amely mögött az a jogalkotói megfontolás húzódik, hogy a közúti közlekedés eleve fokozott veszélyekkel járó tevékenység, így a munkaidő beosztását is ehhez a fokozottan veszélyes tevékenységhez kell igazítani, szem előtt tartva azokat a kockázatokat, amelyek a gépjármű vezetőjének kialvatlanságából, esetleges fáradtságából adódnak. Ezeknek a kockázati tényezőknek a figyelembevételével határozza meg a Kkt., hogy az utazó munkavállalónak munkaidőkeretet kell megállapítani. A munkaidőkeret egyrészt megfelelő rugalmasságot biztosít a munkáltatónak a munkaerő optimális kihasználása érdekében, másrészt a munkaidőkeret szabályai biztosítják azt, hogy a munkáltató jogszabályban meghatározott pihenőidőket ki tudja adni, megfelelő módon tudja szervezni a munkát a vezetési idő szem előtt tartásával.



A munkaidőkeret átlagában a heti munkaidő a 48 órát nem haladhatja meg, és a Kkt. – az Mt.-vel ellentétben – annak hosszát 6 havi munkaidőkeretben maximalizálja. Az Mt. általános rendelkezései szerint 4 havi vagy 16 heti munkaidőkeret az, amely a törvényi rendelkezések szerint megállapítható. Nyilván ettől a kollektív szerződések – legalábbis az Mt. rendelkezéseit szem előtt tartva – eltérhetnek, a Kkt. kógens szabálya azonban a 6 havi munkaidőkeretnél hosszabb megállapítására semmilyen lehetőséget nem biztosít.

A munkaidőre vonatkozó rendelkezések közül ki kell emelnünk azt a szabályt is, amely a több munkaviszonyban végzett hasonló tevékenység esetére írja elő a munkaidő egybeszámításának kötelezettségét, hiszen a helyes jogalkotói álláspont az, hogy nem az az érdekes és lényeges az utazó munkavállaló munkavállalásának körében, hogy egy vagy több munkáltatóval fennálló jogviszony keretében vezet, hanem a tevékenység maga a meghatározó, függetlenül tehát attól, hogy ezt hány jogviszony keretében végzi. A munkaidőt és a pihenőidőt az általános szabályok szerint is nyilván kell tartani, azonban ez a nyilvántartási

kötelezettség a közúti közlekedésben dolgozók esetében az egyéb és már felhívott kockázatok miatt szigorúbb. Következik ez a tevékenység sajátos voltából, illetve a nemzetközi jogi dokumentumok rendelkezéseiből. Például az AETR-egyezmény szerint is a vezetési idő teljes időtartama kétnapi pihenőidő között, vagy egynapi pihenőidő és a heti pihenőidő között nem haladhatja meg a 9 órát (AETR 6. cikk 1. pont).

Az egyezmény ennél is szigorúbb előírásokat tartalmaz, hiszen négy és fél órás vezetés után a gépjárművezető legalább 45 perces megszakítást köteles tartani. Egyetlen eltérés lehetséges: ha a vezetés során eloszló vagy közvetlenül ezen időt követően legalább 15 perces megszakításokkal helyettesíti a 45 perces pihenőidőt, úgy egyébként, hogy az 1. pont rendelkezései teljesüljenek.

Az Mt. szabályai szerint, az egészséget nem veszélyeztető, biztonságos munkavégzés feltételeit minden esetben a munkáltató köteles biztosítani. Ennek megfelelően a munkavállaló részére úgy kell a munkaidőt megszervezni, hogy a pihenőidejét ténylegesen pihenéssel tudja tölteni. Ez

különösen igaz a jelen ágazatban foglalkoztatottak esetében, nem szükséges különösebben ecsetelni a kialvatlanságból, a pihenés hiányából eredő többletkockázatok jelentőségét.

Éppen ezért az AETR kifejezetten biztosítja a napi pihenőidő eltöltésének lehetőségét: álló parkoló járműben is meg lehet ezt oldani, amennyiben az fekvőhellyel ellátott és fix helyen parkol. A munkaidő nyilvántartására szolgál az AETR 10. cikkében meghatározott menetíró készülék alkalmazása, hiszen a menetíró készülék rögzíti a jármű mozgását, ebből következően a vezetési és pihenőidők is jól nyomon követhetők.

Az Egyezmény 11. cikke kifejezetten a munkáltató kötelezettségévé teszi, hogy a közúti fuvarozást oly módon szervezze meg, hogy a személyzet tagjai a megállapodás rendelkezéseit betarthassák. Ez a rendelkezés összecseng a már hivatkozott és az Mt.-ben meghatározott, munkáltatót terhelő kötelezettségekkel.

#### ***4.2. A munka díjazásáról***

A munkáltatót terhelő kötelezettségek közül az egyik legjelentősebb természetesen a munkabérfizetési

kötelezettség, amely az ágazatban komoly nehézségeket hordoz. A magyar szabályozás az általánostól eltérő rendelkezéseket nem tartalmaz, hiszen a kötelező legkisebb munkabér, illetve a garantált bérminimum az az alsó korlát, amelytől a felek munkaszerződés esetén sem térhetnek el. A gyakorlati problémát e körben az jelenti, hogy vajon a nemzetközi gépkocsivezető, illetve a gépkocsivezető szakképzettséggel rendelkező munkavállalónak minősül-e vagy sem, hiszen ez az a lényeges pont, amely alapján abban a kérdésben állást tud foglalni a munkáltató, hogy a munkavállalója részére a kötelező legkisebb munkabért vagy a garantált bérminimumot kell legalább megfizetni.

A munka díjazásával kapcsolatos másik jelentős kérdés a kiküldetés (posting) problematikája, vagyis, hogy mely tagállam joga alá tartozik az egyik tagállamban munkaviszonyban álló, de más tagállam joga alapján munkát végző dolgozó. A kiküldetés intézményének a közúti közlekedési szektorban való meghonosítására az Európai Unió törekvéseket tesz, a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló 96/71/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv

szabályozza a posting kérdését. Ennek felhatalmazása alapján az Európai Unió egyes tagállamai a területükön munkát végző gépkocsivezetők bérezésével kapcsolatosan megkövetelik, hogy az adott tagállamban érvényes kötelező legkisebb munkabért biztosítsa a magyar munkáltató is munkavállalója részére abban az időszakban, amikor az adott tagállam területén történik a munkavégzés. A szabályozással kapcsolatosan felmerülő jogi kérdés, hogy a jogszabályok területi hatálya nem feltétlen jelenti azt, hogy az adott állam joghatósága alá nem tartozó szerződést kötő felek ezeket a jogszabályokat kötelesek lennének betartani. A munkáltató és a munkavállaló szerződésére alapvetően annak az államnak a joga az irányadó, amely állam joga szerint a felek közötti munkaviszony létrejött. A magyar szabályozás is úgy rendelkezik, hogy az Mt. rendelkezéseit – eltérő rendelkezés hiányában – akkor kell alkalmazni, ha a munkavállaló a munkát rendszerint Magyarországon végzi. Nyilván ez a megfogalmazás és ez a törvényi meghatározás közel sem olyan egyértelmű, mint amilyen egyértelmű volt például a korábbi Mt. rendelkezése, amely szerint az akkori törvény hatálya kiterjedt minden olyan munkaviszonyra, amelynek alapján a munkát a Magyar Köztársaság területén

végezték, továbbá amelynél a magyar munkáltató munkavállalója a munkát külföldön kiküldetésben végezte. A kérdés aktuálisan komoly vitákat eredményez az Európai Unió szintjén. A Bizottság Németország és Franciaország ellen is kötelezettségszegési eljárást kezdeményezett az Európai Bíróság előtt a minimálbér-jogszabályaik fuvarozókra történő alkalmazásával járó következmények miatt. A probléma lényege, hogy a minimálbér-előírást ezen országok nemcsak a saját joguk hatálya alá tartozó munkavállalók vonatkozásában írják elő, hanem a más országból kiküldött és Németországban vagy Franciaországban munkát végző sofőrök esetében is. A Bizottság álláspontja szerint mindez sérti az áruk szabad mozgását és a szolgáltatásnyújtás szabadságát. A fenti, területi hatállyal kapcsolatos probléma kifejezetten komoly jelentőséggel bíró kérdés, hiszen akár Németországban, akár Franciaországban teljesít munkát a magyar munkáltató munkavállalója, köteles a német, illetve a francia szabályokat betartani. Sőt Franciaországban a fuvarozó társaságoknak helyi megbízottal, illetve képviselővel is megállapodásra kell jutni, aki a francia szabályok szerinti nyilvántartási és bejelentési kötelezettségeknek a francia

rendelkezések szem előtt tartásával eleget tesz. Németország a kötelezettségszegési eljárás befejezéséig felfüggesztette a nemzeti jogszabály alkalmazását a nemzetközi fuvarozás tekintetében.

A Magyar Közúti Fuvarozók Egyesülete és a Nemzetközi Közúti Szállítók Egyesülete – hasonlóan az érintett más nemzeti és nemzetközi érdekképviseleti szervekhez – azért lobbizik, hogy a kiküldetési irányelv egyértelműen zárja ki alkalmazási hatálya alól a közúti fuvarozást.

A fenti dilemma hatására a közúti közlekedés szabályainak átfogó felülvizsgálata zajlik az Európai Unióban, a jogalkotás során a Bizottság igyekszik egyensúlyt teremteni a munkavállaló szociális védelme és a szolgáltatás nyújtása között. A kérdés rendezése szükséges, mivel a közlekedési szektor az Unió GDP-jének tíz százalékát adja és több mint tízmillió ember számára nyújt munkalehetőséget.

### ***4.3. A felelősségről***

A harmadik jelentős kérdés, amelyet érdemes körbejárnunk, a felelősség kérdése. Mind a munkáltatón, mind a munkavállalón jelentős teher nyugszik, hiszen a munkáltató

nagy értékű gépjárművet, autóbust, nagy értékű rakományt vagy utasokat bíz a gépkocsivezetőre, a gépkocsivezetőnek ebből következően a felelőssége sokrétű, hiszen köteles megőrizni mind az általa használt eszközt, mind a rakományt vagy az utasok biztonságát. A magyar munkajogi szabályok árnyalt áttekintése szükséges ahhoz, hogy gépkocsivezetőket terhelő felelősség kérdésében állást foglalhassunk. A gépjármű átadása a munkáltató részéről mindenképpen valamilyen jegyzék vagy elismervény ellenében történik, így nehéz azt cáfolni, hogy a gépjárművel kapcsolatban a munkavállalót ne a megőrzési felelősség szigorú szabályai terhelnék. A kérdés vizsgálata természetesen ki kell terjedjen a munkáltató által átadott egyéb eszközökre, készpénzre, készpénzt helyettesítő fizetési eszközökre, hiszen e tekintetben sem vitatható az, hogy ilyen ingóságok vonatkozásában is megőrzési felelősség terheli a munkavállalót, amely azt jelenti, hogy csak akkor mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a kár bekövetkezése részéről elháríthatatlan okra vezethető vissza.



Lényeges kérdés a munkavállalók kártérítési felelőssége körében az általa fuvarozott rakományban keletkező kár megtérítésével kapcsolatos problémák feltárása és tisztázása. A nemzetközi áru fuvarozásban – de a belföldi áru fuvarozásban is – a megfelelő fuvarokmányok kiállításával veszi át a fuvarozó, illetőleg legtöbbször a fuvarozó képviselőjében megjelenő gépkocsivezető a rakományt. A rakomány felrakásáért alapvetően a feladó, a fuvarozás során a fuvarozó, míg a lerakás körében már alapvetően a címzett felelőssége körvonalazódik. Nagyon fontos azonban, hogy amennyiben a fuvarozó képviselője a felrakással szemben nem emel kifogást, úgy a felelősséget e körben már átvállalja azokért az esetlegesen bekövetkező károkért is, amelyek a helytelen felrakásból származnak.

Lényeges kérdés, hogy a munkáltatónak – mint a fuvarozó cégnek – esetlegesen beálló kártérítési felelőssége hogyan hárítható át a munkavállalóra, bármilyen megtérítési kötelezettség terheli-e vagy terhelheti-e a munkavállalót a fuvarozott, szállított áruban bekövetkező károk megtérítése kapcsán. A válasz egyértelműen igen, a kérdés csupán az, hogy az általános felelősségi szabályok az irányadóak ebben a körben, vagy a megőrzési felelősség szigorú rendelkezéseit

kell alkalmazni az áruban bekövetkezett károk megtérítése kapcsán.

Amennyiben az általános szabályok szerint követelhet kártérítést a munkáltató a munkavállalótól, úgy a munkáltatónak kell bizonyítani, hogy a kár a munkaviszonyból származó kötelezettség megszegésével keletkezett, valamint hogy a munkavállaló nem úgy járt el, ahogy az az adott esetben elvárható, illetőleg azt is, hogy a munkavállaló magatartása szándékos vagy gondatlan volt. Tudniillik a kártérítés mértéke az általános szabályok szerint a vétkesség fokához igazodik, így a munkáltató teljes kártérítésre szándékos vagy súlyos gondatlanság esetében jogosult, míg hanyagság esetében 4 havi távolléti díj megtérítésre tarthat igényt. Ezzel szemben a megőrzési felelősség szabályai szerint a munkáltató a kár nagyságát bizonyítja, míg a munkavállaló a felelősség alól kimentheti magát, ha bizonyítja, hogy a kárt részéről elháríthatatlan ok idézte elő. Jól látszik tehát, hogy a megőrzési felelősség egy jóval szigorúbb kártérítési alakzat, amely a vétkesség fokától függetlenül biztosítja a munkáltató teljes kárának megtérülését.

A kérdés megválaszolásához az Mt. már idézett rendelkezéseit kell vizsgálni, nevezetesen, hogy jegyzék vagy elismervény ellenében vette-e át a munkavállaló a munkáltatótól az ingóságot. Jól látható módon, ha ez a jegyzék vagy elismervény az áruk vonatkozásában nem készül el, akkor a jegyzék vagy elismervény hiányában a megőrzési felelősség szóba sem kerülhet.

A következő – a munkavállaló felelősségével kapcsolatos – probléma a közúti közlekedésben okszerűen felmerülő kérdés, nevezetesen, hogy amennyiben a gépkocsivezető balesetet okoz, hogyan alakul az áruban, illetve a gépkocsiban keletkezett károkért fennálló felelőssége. Megőrzési felelősség a fentiekből következően alapvetően a gépkocsival kapcsolatban vizsgálható, de ezen túlmenően az általános kárfelelősségi alakzat alapján is megítélhető a gépjárművezető kártérítési felelőssége. A kérdés ebben az esetben az, hogy miként minősül a gépjárművezető magatartása, a vétkesség mely foka állapítható meg a károkozással összefüggésben. Ennek azért van jelentősége, mert amennyiben eshetőleges szándék kimutatható a gépkocsivezető oldalán, úgy a teljes kárért felelősséggel

tartozik. A kérdés, illetve a probléma abban jeleníthető meg, hogy önmagában a rendőrség megállapítása, szabálysértési határozata, vagy esetleg a bíróság büntetőítélete megalapoz-e szándékos károkozó magatartásra utaló tényállást. Amennyiben a gépkocsivezető magatartására vezethető vissza a baleset, úgy az eshetőleges szándékosság megállapíthatóvá válik, hiszen a gépkocsivezető, mint szakmáját és a szakma szabályait jól ismerő munkavállaló, a tudatos szabályszegés kapcsán legalábbis a magatartásának általa előre látott lehetséges következményeibe mindenképpen belenyugszik, ellenkező esetben például szándékosan nem lépné túl a megengedett sebességet, szándékosan nem csökkentené a követési távolságot, illetve szándékosan nem közlekedne relatív gyorsra hajtóként, amely ugye az út- és időjárási viszonyok figyelmen kívül hagyásával történő sebesség megválasztást jelenti.

A munkáltatót terhelő általános munkajogi kárfelelősséghez képest néhány eltérésre mindenképpen fel kell hívnunk a figyelmet. A munkáltató az általános szabályok szerint mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a kárt

ellenőrzési körön kívül eső olyan körülmény okozta, amellyel nem kellett számolnia és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje vagy a kárt elhárítsa, vagy a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta. A fenti szabályok értelmezése a közúti közlekedésben azért jelent különös nehézséget, mert a munkáltatóval munkaviszonyban állók nem egy jól meghatározható és körülírt telephelyen végzik a tevékenységüket, hanem egy eleve a polgári jog általános szabályai szerint is fokozott veszéllyel járó tevékenységet folytatva végeznek munkát. Alapvetően a közúti közlekedésben történő részvétel, mint a munkáltató telephelyén kívül végzett munka kapcsán általában azt mondhatjuk, hogy az ellenőrzési körön kívüli – a munkáltató szempontjából mindenképpen –, annak ellenére, hogy a modern technikai eszközök – gondolunk itt a GPS, a távfelügyelet megoldásaira – segítségül hívhatók, még sincs igazán ráhatása a munkáltatónak. De ebből még nem következik és nem is következhet, hogy a felmerülő károkért ne állna fenn a munkáltató kártérítési felelőssége. Az ellenőrzési körön kívüliség azonban még nem jelent mentesülést is, hiszen olyan körülményre kell visszavezetni

a kár bekövetkeztét, amellyel a munkáltatónak nem kellett számolnia, és nem volt elvárható a körülmény bekövetkezésének elkerülése, vagy hogy a kárt el tudja hárítani.

A fentiekből következően azt kijelenthetjük, hogy a munkáltatónak ismernie kell, illetve számolnia kell azzal a lehetőséggel, hogy a közúti közlekedésben műszaki hibák léphetnek fel, balesetek következhetnek be, amelyek a munkavállaló károsodásához vezethetnek. Abban az esetben, ha a baleset bekövetkezése vagy a műszaki meghibásodás, amellyel összefüggésben kára keletkezik a munkavállalónak, nem a munkavállaló magatartására vezethető vissza, úgy azt kell mondanunk, hogy ezekkel a körülményekkel a munkáltatónak már akkor számolnia kellett, amikor a munkavállalót útnak indította. Így ezen az alapon a mentesülése a beállott károkért nem következhet be. Lényeges, hogy a munkáltató felelőssége a fentiekből következően objektív, vétkességre tekintet nélküli felelősség, amely azt is jelenti, hogy önmagában az a tény, hogy a munkavállaló munkaviszonyával okozati összefüggésben kárt szenvedett el, megalapozza a

munkáltató kártérítési felelősségét akkor, ha a fent ismertetett kimentéssel élni nem tud.

A másik kimentési ok a munkavállaló elháríthatatlan magatartása. E tekintetben a kialakult jogalkalmazói gyakorlat igen szigorú, hiszen csak akkor elháríthatatlan a magatartás, ha az nemcsak a munkáltató részéről elháríthatatlan, hanem az ismeretek, a tudomány és a technika adott szintjén senkitől nem volt elvárható, hogy a magatartást, illetve annak következményeit elhárítsa.

Ettől persze meg kell különböztetnünk az ún. vétkes közrehatás kérdését, amelyre a munkáltató természetesen hivatkozhat, ez azonban mentesülést nem eredményez, de a munkavállaló vétkeségének arányában köteles lesz az elszenvedett kárait viselni – ez tehát kármegosztásra adhat alapot.

Fontos újítása a munkáltatói kárfelelősségnek is az ún. előreláthatósági klauzula megjelenése. Tudniillik a munkáltató nem köteles a kárnak azt a részét megtéríteni,

amellyel kapcsolatban bizonyítja, hogy a bekövetkezése a károkozás idején nem volt előre látható.

Az előreláthatóságot alapvetően ilyenkor a munkáltató szemszögéből vizsgáljuk, tehát fennáll az előreláthatóság akkor – mutat rá az Mt. kommentárja –, ha a jogosult nem számolt vagy számolhatott az adott típusú és nagyságrendű kár bekövetkezésével, azonban a kötelezett munkáltatónak e körben az általában elvárhatóság szerint számolnia kellett.

A munkáltató felelőssége kiterjed a munkahelyre bevitt dolgokban keletkezett károkra is. Ezt is sajátosan kell természetesen értelmezni, hiszen a gépkocsi vezetőfülkéje lehet adott esetben az a hely, ahova a gépjárművezető a saját ingóságait elhelyezi, sok esetben a gépkocsivezető ebben a vezetőfülkében alszik, ennek környezetében étkezik, tehát mindenképpen lényeges, hogy ezek a gépjárművek alkalmasak legyenek arra, hogy az ott elhelyezett ingóságok számára megfelelő védelmet biztosítsanak. Nem hagyható figyelmen kívül természetesen az a körülmény, hogy alapvetően a gépjárművezető munkavállaló tartja rendelkezése alatt a gépjárművet és így vezetőfülkét is, így amennyiben nem tesz meg mindent



annak érdekében, hogy annak elhagyása esetén a vezetőfülke biztonsági berendezéseit működtesse, a gépkocsit megfelelően zárja, úgy az ebből eredő károk megtérítését nem kérheti, illetve követelheti a munkáltatótól. Természetesen itt is irányadók az általános szabályok, a munkáltató bizonyos dolgok bevételét kifejezetten megtilthatja, vagy szabályzatot alkothat erre.

Fontos szabálya az Mt.-nek a munkavállaló hozzátartozójával szembeni munkáltatói kárfelelősség, amely természetesen a gépjárművezető hozzátartozóját is védi.

#### ***4.4. Sztrájkjoggal kapcsolatos értelmezési kérdések a közúti személyszállítás területén***

A rendszerváltozás óta a közúti személyszállításban több alkalommal került sor direkt munkavállalói nyomásgyakorló akciók alkalmazására, így a sztrájkoktól sem volt „idegen” a terület. A Sztrájktörvényt módosító törvény az elégséges szolgáltatás meghatározásának új módszerét alakította ki 2010. december 31. napi hatállyal. A módosítás alapján a

korábbi szöveghez képest törlésre került, hogy a még elégséges szolgáltatásról történő megállapodás a mértéket és a feltételeket érintően a felek közötti előzetes egyeztetés tárgyát képezi. A törvény új bekezdésekkel egészült ki, aminek értelmében – radikális változást hozva a korábban kialakult gyakorlattal szemben – az elégséges szolgáltatást a lakosságot alapvetően érintő tevékenységet végző munkáltatók esetében törvény állapíthatja meg. A módosítás értelmében, ahol nincs „ágazati” jogszabályban lefektetett szabályozás a még elégséges szolgáltatás mértékéről, ott a bíróság dönthet. A feleknek kell(ene) megállapodniuk a sztrájkot megelőző egyeztető eljárás során, megállapodás hiányában pedig bármely fél kérelmére a bíróság állapíthatja meg a még elégséges szolgáltatások mértékét és annak feltételeit. A módosítás teljesen szakít a korábbi konstrukcióval: ha sem törvény, sem a felek megállapodása, sem pedig jogerős bírói határozat a még elégséges szolgáltatás mértékéről és feltételeiről nem rendelkezik, jogszerű sztrájk nem tartható.

Noha a területen létezik ágazati szabály (a személyszállítási szolgáltatásokról szóló 2012. évi XLI. törvény 39. §-a), mely tartalmazza, hogy a munkabeszüntetésben érintett

időszakra vetített vonalanként milyen mértékben (50, illetve 66%) szükséges biztosítani a megrendelt személyszállítási szolgáltatást, a sztrájkkal kapcsolatos egyéb kérdések továbbra is vitákat vonnak maguk után, mely leginkább a menetrendek „összeállítása” és a még elégséges szolgáltatást biztosító munkavállalók és munkakörök eltérő értelmezésénél jelentkezik.

A döntések elhúzóását igyekeznek meggátolni, hogy a bíróságoknak öt munkanapon belül nem peres eljárásban kell az ügyet elbírálniuk, s csak szükség esetén hallgatják meg a feleket. A határozat ellen ötnapos fellebbezési határidő biztosított, melyről a másodfokú fórum szintén öt munkanapon belül határoz. A kérelem elbírálására a kérelmező székhelye (lakhelye) szerinti munkaügyi bíróság rendelkezik illetékességgel, amennyiben több munkaügyi bíróság is érintett, a kérelem elbírálására a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság az illetékes.

**5. Kollektív alku a közúti közlekedési ágazatban, valamint a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat funkciójának lehetőségei**

Miért lehet lényeges akár az egy munkáltatóra, akár a több munkáltatóra kiterjedő kollektív szerződés megkötése az ágazatban? Ennek előnyeit azzal érzékeltethetjük leginkább, hogy milyen bonyolult jogszabályi környezetben kell a fuvarozói feladatokat ellátni. Részben az Mt., részben a Kkt., részben a CMR Egyezmény (1971. évi 3. törvényerejű rendelet a „Nemzetközi Közúti Árufuvarozási Szerződésről” szóló, Genfben, az 1956. évi május hó 19. napján kelt Egyezmény kihirdetéséről), illetve annak kiegészítő jegyzőkönyvei, valamint többek között az Európai Parlament és a Tanács 96/71/EK irányelve, amely a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről rendelkezik.

A kollektív szerződés megkötésének lényege nyilván az, hogy az ágazatra, az adott munkáltatóra szabható olyan egyedi szabályozás alkotható, amelyet a reprezentatív szakszervezetek legitimációja útján a munkavállalói közösség is magáénak érezhet, és a munkáltató számára is elfogadható kereteket biztosít a munkáltatás tekintetében.

A nemzetközi árufuvarozásban, illetve a közúti árufuvarozásban munkát végzők rendkívül összetett tevékenységet végeznek és komoly felelősséget vállalnak akkor, amikor munkát végeznek gépkocsivezetőként. Hiszen nagy értékű gépjárművet bíz rájuk a munkáltató, vagy nagy értékű rakományt kell eljuttatniuk pontosan a feladótól a címzettig, vagy több utas életéért is felelősséget vállalnak. Ez mindenképpen komoly odafigyelést, koncentrációt és felkészültséget jelent és igényel. Éppen ezért mind az európai, mind a magyar munkajogi környezet, a gépkocsivezetők munkaidejére vonatkozó sajátos rendelkezéseket tartalmaz. A Kkt. kifejezetten utal az Mt.-ben meghatározottaktól való eltérésre, felhívva e körben a közúti szállításra vonatkozó egyes szociális jogszabályok összehangolásáról szóló 561/2006/EK európai parlamenti és tanácsi rendeletet, valamint a közúti közlekedésben használt menetíró készülékekről, a közúti közlekedésben használt menetíró készülékekről szóló 3821/85/EGK tanácsi rendelet hatályon kívül helyezéséről és a közúti szállításra vonatkozó egyes szociális jogszabályok összehangolásáról szóló 561/2006/EK európai parlamenti és tanácsi rendelet módosításáról szóló 165/2014/EU

európai parlamenti és tanácsi rendeletet, illetve a 2001. évi IX. törvénnyel kihirdetett, a nemzetközi közúti fuvarozást végző járművek személyzetének munkájáról szóló Európai Megállapodást (francia elnevezéséből adódó rövidítése Accord Européen Transports Routiers = AETR), mint az utazó munkavállalók munkaidejének meghatározására szolgáló előírásokat.

A fenti felsorolásból is jól látható, hogy igen összetett és sokrétű szabályozást kell figyelembe venni mind a munkáltatónak, mind a munkavállalóknak akkor, amikor közúti áru fuvarozási, illetve személyszállítási feladatokat végeztenek, illetve végeznek. Természetesen nem mehetünk el amellett a tény mellett, hogy az Mt. alapján a munkaidő-beosztás joga és egyben kötelezettsége a munkáltatót terhelő feladat, így a munkaidő törvényeknek, illetve jogszabályoknak megfelelően történő megszervezése is a munkáltató felelőssége. Ebből következően, amennyiben a munkavállaló munkaidő-beosztásával összefüggésben bármilyen jogi probléma merül föl, az abból fakadó következményeket a munkáltatónak kell vállalnia (*...a munkaidő beosztás elkészítése, a munka szervezése*

*kizárólag a munkáltató feladata [...] ennek felelőssége a munkavállalóra nem hárítható át [45. M. 48/2017/10.]).* A munkavállalót terhelő általános kötelezettségek nyilvánvalóan a jelen ágazatban foglalkoztatottak vonatkozásában is irányadó együttműködési és tájékoztatási kötelezettség, valamint az általában elvárható magatartás tanúsítása.

### ***5.1. A jogi szabályozás sajátosságai, a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat igénybevételének indokoltsága és lehetőségei***

Az alágazati kollektív szerződés mellett minden Volántársaságnál létezik vállalati kollektív szerződés is, amelynek alanyi köre és tartalma is igen változó. A munka törvénykönyve kiemelt jogpolitikai célja a kollektív autonómia lehetőségeinek és a kollektív munkajogi jogalanyok közötti megállapodások szabályozási szerepének kibővítése, melynek eléréséért a jogintézmény tartalma jelentős mértékben módosult, sajátos rendszerképző szabályok „komplex szisztémáját” kialakítva [l.: *Kun Attila*: Az új munka törvénykönyve, In: Jakab András –

Gajdusчек György (szerk.): A magyar jogrendszer állapota, Budapest, 2016.]. A munka törvénykönyvéről gyakran elhangzik, hogy kifejezetten komplex szerkezetű, „jogászoknak szóló mű”, noha azon törvények egyike, amelyet nem jogászok is tömegesen használnak, beleértve a kollektív munkajog klasszikus szereplőit (jogalanyait). A Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgáltatnak (a továbbiakban: Szolgálat) igénybevétele egy ilyen bonyolult jogi környezetben már önmagában kellő indokot és lehetőséget teremt.

A Szolgálat szerepe és az alternatív vitarendezési eszközök alkalmazása a közúti közlekedési területen kiemelkedő (hagyománnyal rendelkező). A szereplők több esetben is igénybe vették az egyoldalúan is kezdeményezhető tanácsadási eljárást, de „klasszikus” vitarendezésre is volt példa (pl. közvetítés, egyeztető bizottságokban történő részvétel). A munkahelyeken klasszikusan viták gócpontjaivá váltak például a napi és heti pihenőidő beosztásával kapcsolatos jogszabálysértések, a szabadságnak az esedékesség évében való kiadásával kapcsolatos előírások megsértése, vagy a munkaközi szünet biztosítására



vonatkozó előírásokkal kapcsolatos kérdések köre. Mindezeket megfelelően lehet rendezni a kollektív munkajog eszköztárával (kollektív szerződésekben történő megállapodásokkal), az érdekek célzott megfogalmazásához és mindkét fél számára megfelelő egyeztetéséhez pedig kifejezetten hasznos egy külső (harmadik) fél bevonása. A Szolgálat (és annak „elődje” a Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat) tevékenységét mind ágazati, mind regionális szinteken elégedettség övezte.

A köztulajdonban álló munkáltatók esetében – ahol jogpolitikai okokból egyébként is kiterjedtebb az eltérést meg nem engedő szabályok köre, így kógens szabályok tiltják a felmondási idő, a végkielégítés és a munkaidő mértékétől való eltérés lehetőségét – a kollektív szerződés a kötetmi részében nem térhet el az Mt. XIX. (munkaügyi kapcsolatok általános rendelkezései), valamint a XX. (üzemi tanács) és a XXI. (szakszervezetek) fejezettől sem. A Szolgálatnak így különösen nagy szerepe van a felek (szakszervezet/üzemi tanács és munkáltató) közötti mérték/mód viták rendezésében is, amikor a felek közötti vitában a jogalap nem kérdéses, csak a jogosultság

terjedelme vagy annak gyakorlási módja, ennek körében különösen az érdekképviseleti jogok kereteinek értelmezése válik viták forrásává [ezeket lásd bővebben: *Czúglerné Ivány Judit – Kun Attila – Szabó Imre Szilárd: Az alternatív vitarendezés alanyai a munkavállalói oldalon; mitől kollektív egy érdekvita? (szakszervezet, üzemi tanács), HVG-ORAC, Budapest, 2017, [http://www.jogpontok.hu/download/AV1\\_Munkavallaloi.pdf](http://www.jogpontok.hu/download/AV1_Munkavallaloi.pdf)].*

Megjegyzendő az is, hogy a jogalkotó az Mt. 135. § (4) bekezdésében az általánostól jóval szélesebb körű felhatalmazást adott a közúti közlekedési ágazatban az azon, a munka- és pihenőidő körébe tartozó szabályoktól való eltérésre, melyek a folyamatos, megszakítás nélküli működés, és az ebből adódó munkaszervezési követelményeknek való megfelelést potenciálisan akadályozhatnák, tekintettel arra, hogy a közúti személyszállítás olyan lakossági közszükségleteket kielégítő alapvető közszolgáltatás, melyre vonatkozóan az igény folyamatosan, a naptári napok munkanap jellegétől, illetve az egyes napszakoktól függetlenül fennáll. Az értelmezéssel

kapcsolatos kérdések szintén komoly terepet adnak a Szolgálat egyes eljárásainak, melyekről bővebben az alábbi felületen tájékozódhat:

<http://www.jogpontok.hu/Index.aspx?MN=Vitarendezes>  
Kiadvanyok&LN=Hungarian

## ***5.2. A közúti közlekedés területén működő ágazati és makroszintű érdekegyeztetés, az ágazati kollektív szerződés megkötésének jogi feltételei***

Az Ágazati Párbeszéd Bizottságok működésének a célja 2002-től kezdve az volt, hogy a közészintű kollektív szerződéseket „megalapozza”. A Kormány ebben a párbeszédben közvetlen módon nem vesz részt, de a költségvetési törvény alapján támogatja ezeket a bizottságokat. Az Országos Munkaügyi Tanács 2001 februárjában döntött az ágazati érdekegyeztetés fejlesztését célzó, „Az autonóm társadalmi párbeszéd megerősítése” című PHARE-program megindításáról, amelynek közvetlen célja az Ágazati Párbeszéd Bizottságok (a továbbiakban: ÁPB-k) megalakítása volt.

Az ÁPB-ben kollektív szerződés megkötésére az ÁPB egyes oldalain részt vevő valamennyi érdekképviselőt együttesen jogosult, ennek hiányában az alábbi lépcsős szabályok lépnek be:

- az oldal valamennyi döntési joggal rendelkező érdekképviselője együtt, amennyiben ez nem lehetséges,
- az oldal reprezentatív érdekképviselői együtt, amennyiben ez sem lehetséges,
- az egyes oldalakon azok a reprezentatív ágazati érdekképviselőtek, amelyek együttesen megszerezték az oldalon szereplő reprezentatív érdekképviselőtek összpontszámának kétharmadát.

Az ÁPB-k szabályozásáról összegzésként megemlíthető, hogy alapvetően már nem követi a hatályos Mt. szabályozási logikáját (lásd pl. az ÁPB törvényben meghatározott reprezentativitás feltételeit, mely nem kizárólag a szakszervezeti taglétszámot veszi alapul).

Az ÁPB-ben kötött kollektív szerződés hatálya kiterjed a kollektív szerződést kötő munkáltatói érdekképviselő tagjára és a vele munkaviszonyban álló munkavállalókra. Az

ÁPB-ben kötött kollektív szerződés az ÁPB-hez később csatlakozó munkáltatói érdekképviselőhöz tartozó munkáltatókra, illetve a velük munkaviszonyban álló munkavállalókra abban az esetben terjed ki, 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, kollektívszerződés-kötésre jogosult szakszervezet, illetve szakszervezetek együttesen a kollektív szerződéshez való csatlakozással előzetesen egyetértenek, vagy
- az előző pontban megjelölt szakszervezet hiányában a kollektív szerződéshez való csatlakozásról a munkavállalók szavaznak. (A szavazás akkor érvényes, ha ezen a munkáltatónál foglalkoztatott munkavállalók több mint fele részt vesz. A csatlakozáshoz a résztvevők több mint felének igen szavazata szükséges.)

A 2009. évi LXXIV. tv. (ÁPB tv.) értelmében az Alágazati ÁPB 2010-ben újjáalakult.

A *Közúti Közlekedési Szolgáltatók Alágazati Párbeszéd Bizottság* (KKSZAPB) a TEÁOR'08 szerint

- 493 *Egyéb szárazföldi személyszállítás*
- 494 *Közúti áruszállítás, költöztetés*
- 52.1 Raktározás, tárolás
- 52.2 Szállítási kiegészítő tevékenység (kivéve 5223  
Légi szállítási kiegészítő szolgáltatás)

alágazatokban működő munkáltatói és munkavállalói érdekképviselői szervezetek középszintű érdekegyeztetési fóruma.

A munkaügyi kapcsolatok területén jelentős változás, hogy 2018. február 12-én megalakult a *Közszolgáltató Vállalkozások Konzultációs Fóruma* (a továbbiakban: KVKF), mely a közüzemi ágazat (így a Volán-társaságok) tekintetében az országos szintű érdekegyeztetés színtere. A KVKF-et együttműködési megállapodás hozta létre, melyet a KVKF 16 tagjának képviselői írtak alá. A KVKF ügyrendje értelmében a köztulajdonban működő közszolgáltatásokat közvetlenül érintő gazdasági tárgyú kormányzati döntések előkészítésében közreműködő háromoldalú *(munkavállalói oldalról az országos és ágazati szakszervezeti szövetségek,*

*munkáltatói oldalról a Stratégiai és Közszolgáltató Társaságok Országos Szövetsége, míg kormányzati oldalról az Innovációs és Technológiai Minisztérium és a Pénzügyminisztérium)* konzultatív, véleményező és javaslattevő fórum, mely szervezeti keretet biztosít a köztulajdonban működő közszolgáltatást végző vállalatok országos és ágazati munkaadói, illetve munkavállalói szereplőinek, valamint a Kormánynak, hogy rendszeres egyeztetéseket folytassanak a munkabéke megőrzése érdekében. A KVKF elsődleges célja a köztulajdonban működő közszolgáltatások munkavállalói, munkáltatói érdekképviselőinek és a Kormány szándékainak egyeztetése, megállapodások előkészítése, információk cseréje és szabályozási javaslatok megtárgyalása.

## **6. Nemzetközi kitekintés**

### ***6.1. A közúti áru fuvarozás sajátosságai***

A közúti áru fuvarozás olyan sajátos területe a munka világának, amely határokon átnyúló feladat ellátására irányul, és igen sokrétű szabályozásnak kitett területről kell

beszélünk. Éppen ezért lehet lényeges, hogy a szociális partnerek tudnak-e, akarnak-e erre az ágazatra érvényes és minden munkáltató számára elfogadható ágazati kollektív szerződést kötni.

Kijelenthető, hogy az Európai Unió, valamint az egyes uniós tagállami szabályok, illetve a magyar szabályok mind-mind érintik a közúti áru fuvarozásban dolgozók munkajogviszonyát – irányadónak kell tekintenünk ebben a tekintetben az Európai Unió Működéséről Szóló Szerződés rendelkezéseit, illetve, azokat az európai uniós rendeleteket és irányelveket, amelyek meghatározó rendelkezéseket tartalmaznak az ágazat munkáltatóira és munkavállalóira egyaránt. Kollektív szerződések – legyenek azok ágazatiak vagy egyediek – mindenképpen alkalmasak arra, hogy a fuvarozói ágazat sajátosságaira is figyelemmel szabályozzák a magyar munkajogi környezetet.

Ennek a felismerésnek a jegyében 2003-ban kötött ágazati kollektív szerződést egymással a Magyar Közúti Fuvarozók Egyesülete és a Nemzetközi és Hivatásos Gépkocsivezetők Országos Szakszervezete. Ezt az ágazati több munkáltatóra kiterjedő kollektív szerződést azonban 2016. február 1-jével



a Magyar Közúti Fuvarozók Egyesülete felmondta. A szerződés felmondásának hátterében – legalábbis az Egyesület álláspontja szerint – az állt, hogy már 2013-ban, amikor is a 2003-ban megkötött kollektív szerződés módosítására került sor, a Szakszervezet nem felelt meg a reprezentativitási követelményeknek. Ezért a Magyar Közúti Fuvarozók Egyesülete olyan szakszervezettel kíván kollektív szerződést kötni, amely reprezentatívnek minősül. Újabb ágazati kollektív szerződés megkötésére irányuló tárgyalások a Teherfuvarozók Európai Szakszervezetével kezdődtek meg. A Teherfuvarozók Európai Szakszervezete és a Magyar Közúti Fuvarozók Egyesülete elkészítette és el is fogadta a 2016. május 1. napjától hatályos, több munkáltatóra kiterjedő kollektív szerződést. A kollektív szerződés – többek között – rendelkezik a felmondási szabályokról, magasabb összegű végkielégítés kifizetését teszi lehetővé, rendelkezik a bérezéssel kapcsolatos kérdésekről, így pl. a pótlékokról, szabályoz bizonyos (a fentiekben is taglalt) kérdéseket a munkaidőhöz kapcsolódóan, illetve tartalmazza a kártérítéssel kapcsolatos eljárás rendjét.

Ezen kollektív szerződések mellett az ágazatban 2017-ben például a Waberer's-Szemerey Logisztika Kft. és a Teherfuvarozók Európai Szakszervezete között, illetve például az Euró-Unió Trans Kft. és a Teherfuvarozók Európai Szakszervezete közötti, egy munkáltatóra kiterjedő kollektív szerződés is ismert.

## ***6.2. Szociális párbeszéd. A közúti közlekedés európai ágazati párbeszéd bizottsága***

A közúti közlekedési szektor szociális párbeszédének rendszere alapvetően a közúti személyszállítás, közúti áruszállítás és a közúti közlekedés területeit foglalja magában. Az ágazat a GDP jelentős hányadát teszi ki, a teljes foglalkoztatottság túllépi a 3,4 millió főt (forrás: Eurostat, 2014. évi Munkaerő Felmérés). A szociális párbeszédet érintő alapvető ágazati kihívásokhoz tartozik a közlekedés biztonságosabbá tétele mellett, a munkavégzés és a teljes értelemben vett közlekedési környezet körülményeinek javítása, a piaci érdekek és a társadalmi feltételek közötti fenntartható egyensúly megteremtése, a szakma vonzóvá tétele a fiatal munkaerő számára, a képzett

munkaerő számának drasztikus csökkenése ellenére, továbbá az Európai Unió versenyképessé tétele az ágazatban tevékenykedő harmadik országbeli versenytársakkal szemben.

A Bizottság fókuszában jelenleg az ágazat társadalmi feltételeinek javítása és a jogszabályban rögzített vezetési és pihenő idő szabályozásának eredményesebb végrehajtása után, a pihenőhelyek karbantartása, a logisztikai személyzet képzése, a közúti közlekedésben történő foglalkoztatáshoz szükséges képzési előírások és azok hatásának javítása, az ágazat arculatának és munkavállalók számára vonzóbbá tétele, valamint a tömegközlekedés támogatásának területei állnak.

A munkavállalói érdekképviselet oldaláról európai szinten a szociális partnerek közé soroljuk az Európai Közúti Közlekedésben Dolgozók Szövetségét (ETF), valamint a Városi Tömegközlekedés területi munkacsoportját, munkáltatói oldal partnereit a Nemzetközi Közúti Közlekedés Unió (IRU) és a Tömegközlekedési Hatóságok és Szolgáltatók Nemzetközi Szervezete (UITP) teszik ki.

Az ETF az Európai Unió tagállamai, az Európai Gazdasági Térség és a közép- és kelet-európai országok szállítási, közlekedési szektoraiban működő szakszervezeteit tömöríti. Az ETF 1999. június 14–15-én Brüsszelben alakult meg, jelenleg 34 európai ország mintegy 3 millió fős munkavállalói tagsága van. A szervezet az ITF regionális szervezeteként jött létre, így együttműködik az Európai Szakszervezetek Szövetségével (ETUC), továbbá célja, hogy elősegítse az európai szociális párbeszédet a szállítási, közlekedési szektorban, képviselje a szektor munkavállalóinak érdekét az Európai Unió Bizottságában, valamint a Miniszterek Tanácsában.

Az elmúlt év ETF által rögzített jelentős eseménye, hogy az Európai Unió Bírósága 2017. december 21-én úgy döntött, hogy az EU vezetési- és pihenőidő-szabályozásának megfelelően a gépkocsivezetők a heti pihenőidőt nem tölthetik a hajtott járműben.

(<http://www.etfroadsectionblog.eu/index.php/2017/12/21/professional-drivers-cannot-spend-their-weekly-rest->

periods-in-their-trucks-confirms-the-european-court-of-justice/)

Az ETF idén tovább folytatja a közlekedési szektorban jellemző „szociális dömping” megsemmisítésére irányuló törekvéseit. A kampány neve „Méltányos Közlekedés Európában 2.0.”. Az ETF tagszervezetei hozzájárulását is a siker zálogának tekinti, ugyanakkor sok esetben a hazai szakszervezetek eltérő véleményt képviselnek (lásd pl. a kiküldött munkavállalókról (ún. posting) szóló irányelv felülvizsgálatához kapcsolódóan).