

Kollektív munkaügyi viták és az alternatív vitarendezés lehetőségei a közüzemek területén ¹

Tartalom

1. A közüzemi ágazat rövid bemutatása.....	4
1.1. A közüzem fogalma	4
1.2. A közüzemek néhány jellemzője	7
1.3. Közüzemek a számok tükrében	11
2. A közüzemi ágazat munkaügyi kapcsolatainak szereplői, struktúrája, jellegzetességei.....	16
2.1. A közüzemi ágazat munkaügyi kapcsolatainak országos szintje	17
2.2. Középszintű munkaügyi kapcsolatok a közüzemi ágazatban	22
2.2.1. Az ágazati párbeszédről általában.....	22
2.2.2. A közüzemek működését érintő ágazati szintű szociális párbeszéd	26

¹ 2020. 06. hóban frissített a GINOP-5.3.3-15 konstrukció keretében készült Alternatív Vitarendezést segítő kiadvány

3. Kollektív alku a közüzemi ágazatban, valamint a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat funkciójának lehetőségei	31
3.1 A köztulajdonban álló munkáltatók munkajogi szabályozása	31
3.1.1. A különös munkajogi szabályok indokai és előzményei	32
3.1.2. A köztulajdonban álló munkáltató fogalma	37
3.1.3. A köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszony különös szabályainak jellegzetességei.....	41
3.1.4. Különös szabályok a munkaviszony megszüntetéséhez kapcsolódóan	51
3.1.5. Különös szabályok a munkaidő szabályaihoz kapcsolódóan	55
3.1.6. A munkaügyi kapcsolatok szabályainak eltérést nem engedő természete	57
3.1.7. A vezetőkre és a versenytilalmi megállapodásra vonatkozó különös szabályok	61
3.2. A kollektív szerződéssel (üzemi megállapodásokkal) kapcsolatos tárgyalások elősegítése	63
4. Tipikus, illetve potenciális kollektív munkaügyi konfliktusok, viták a közüzemi ágazatban, illetve az alternatív vitarendezés lehetőségeinek feltérképezése.....	69
4.1. Sztrájkjal kapcsolatos viták	70

4.2. A munkaügyi kapcsolatok alanyai közötti egyéb viták	74
4.3. Vitarendezés lehetőségeinek rögzítése a kollektív szerződésben.....	76
5. Nemzetközi kitekintés	76

1. A közüzemi ágazat rövid bemutatása

1.1. A közüzem fogalma

A közüzemek fogalma alá többségében az állam és az önkormányzatok, illetve ezek valamely szerve által alapított, illetve fenntartott olyan gazdasági társaságok (vállalatok) sorolhatók, amelyek közvetve vagy közvetlenül a társadalom valamennyi tagja (lakosság, közületek és ipari szereplők) számára nélkülözhetetlen alapvető tevékenységeket végeznek, illetve szolgáltatásokat (közszolgáltatásokat, gazdasági érdekű szolgáltatásokat) biztosítanak ellenérték fejében. A közüzemi munkáltatók a lakosságot alapvetően érintő tevékenységeket, így különösen áram-, víz-, gáz- vagy egyéb energiaszolgáltatást végeznek, közforgalmú tömegközlekedési, távközlési, hírközlési vagy postai szolgáltatásokat nyújtanak. E szolgáltatásokat a gazdasági élet szereplőjeként ideális esetben állandó jelleggel és színvonalon biztosítják. A

közüzemek termelő-, illetve szolgáltatótevékenysége elsődlegesen a közérdek által motivált, számos esetben köztulajdonban álló eszközök, berendezések és infrastruktúra használatával valósul meg. A közüzemek tevékenységének egy része profitorientált, ugyanakkor egyes esetekben a nyereségre törekvés háttérbe szorul, az általuk biztosított szolgáltatásokat a közérdek motiválja. Történetileg a közüzemekre a verseny korlátozottsága, illetve a monopolhelyzetek kialakulása is jellemző volt, melyek részben az általuk biztosított speciális technológiai megoldások és eljárások alkalmazására volt visszavezethető. Bizonyos esetekben a közüzemek sem mentesek a piaci verseny alól, a gazdasági élet hatásainak ugyanis közvetlenül ki vannak téve. A közüzemeket egyes nézetek a közigazgatás részének tekintik, figyelemmel arra, hogy azokat az állam gazdasági életben való szerepvállalása hívta életre, tevékenységük pedig a köz érdekében folyik [vö. *Magyary Zoltán: Magyar közigazgatás, Királyi Magyar Egyetemi Nyomda, Budapest, 1942, 247.*].

A közüzemeket sajátos kettősség jellemzi. Egyfelől a közszükségletek kielégítésének szükségessége következtében közjogias szabályok vonatkoznak a

működésükre. Másfelől arra tekintettel, hogy magánjogi jogalanyok, létesítésük és működésük, gazdálkodó tevékenységük a magánjog által uralt, hiszen lényegében egy magánjogi vállalkozás keretein belül kerül sor közösségi célok megvalósítására, erre tekintettel a gazdasági élet résztvevőiként a magánjogi jogrend szereplőiként jelennek meg.

A közüzemek által ellátott feladatokra a sokszínűség jellemző. Idetartozik pl. az ivóvízellátás, szennyvíz és a csapadékvíz elvezetése, a csatornahálózat fenntartása, a melegvíz-, a távhőszolgáltatás, a gáz- és az áramszolgáltatás, az egyéb energiaellátás, a közvilágítás, a közutak fenntartása. Tágabb értelemben véve a közüzemek körébe vonható pl. a távközlési, hírközlési és a postai szolgáltatás, a tömegközlekedés, a vasúti, a légi közlekedés, a hulladékgyűjtés és hulladékkezelés, a szennyvíztisztítás, településtisztasági szolgáltatások, a köztemetők, belterületen elhelyezkedő zöldterületek, parkok fenntartása, üzemeltetése, a tömegközlekedés, a kéményseprés, tüzeléstechnikai szolgáltatások, az ingatlankezelés (önkormányzati tulajdonban álló épületek és bérlakások kezelése és üzemeltetése) is.

1.2. A közüzemek néhány jellemzője

Amint látható, a közüzemek által ellátott feladatok nem csupán eszközigenyesek, a közszolgáltatás, az azt közvetítő hálózat kiépítése, fenntartása, karbantartása és fejlesztése jelentős ráfordításokat igényel, ezek és a biztonságos, illetve stabil üzemeltetés költségei pedig komoly erőfeszítéseket kívánnak meg a szolgáltatótól, a megtérülés ugyanakkor a közszolgáltatás természetéből, valamint a piaci mechanizmusok korlátozott jelenlétéből fakadóan nem minden esetben realitás. A közüzemek egy részére ezen túlmenően jellemző, hogy a szolgáltatásokat igénybe vevők száma, az igénybevétel intenzitása ingadozó, a meglévő kapacitások kihasználása nem feltétlenül teljes, ennek következtében bizonyos esetekben a gazdaságos üzemeltetése is komoly kihívást jelent a szolgáltatók számára.

Tipikusan korlátolt felelősségű társasági, illetve részvénytársasági formában működnek, működésüket a piaci folyamatok befolyásolják azzal, hogy bizonyos esetekben kizárólagosan látják el a feladatkörükbe tartozó szolgáltatásokat, ezért különös piaci, versenyjogi szabályozás alá esnek. Vannak olyan ágazatok (ilyen pl. a földgázellátás), amelyekben a kiskereskedelmi piac kettős szerkezetű: egyfelől a szabadpiaci szegmensre másrészt az egyetemes szolgáltatásra jogosult felhasználók körére bontható. Míg az elsőben a piac alakítja az árakat, addig a másodikban a fogyasztók hatósági áron juthatnak a szolgáltatásokhoz. A közműszolgáltatók működésére meghatározó befolyást gyakorol külső szabályozóként a kormányzat, bizonyos hatóságok, valamint egyes nemzetközi szervezetek (pl. az Európai Unió) is, melyek a gazdasági és a társadalmi érdekek összehangolása érdekében szerepet játszanak többek között az adott ágazatban való részvétel szabályainak kialakításában, a közüzemek költségvetésének befolyásolásában, a minőségbiztosításra, a szakmai követelményekre, a fogyasztók védelmére vagy az árképzésre irányuló szabályok meghatározásában. A közüzemi ágazatra irányadó szabályokat elsődlegesen

törvényi szintű rendelkezések, másodlagosan pedig alacsonyabb jogforrások (így pl. kormányrendeletek, miniszteri rendeletek, önkormányzati rendeletek) (a hazai és az uniós jogszabályokra nézve lásd http://www.mekh.hu/download/4/58/50000/orszagyulesi_beszamolo_2017.pdf, 123–131.).

E területre jellemző a hatósági felügyelet, mely feladatot Magyarországon az energia- és közszolgáltatások piacának szabályozó hatósága, a Magyar Energetikai és Közműszabályozási Hivatal (a továbbiakban: MEKH) látja el a nemzetgazdaság stratégiai jelentőségű ágazatai tekintetében. A MEKH rendeletalkotási jogkörrel felruházott önálló szabályozószerv (lásd a Magyar Energetikai és Közműszabályozási Hivatalról szóló 2013. évi XXII. törvényt). A MEKH hatáskörébe szabályozói, engedélyezési, felügyeleti, energiastatisztikai, tájékoztatási, árszabályozási, ár- és díjelőkészítői feladatok tartoznak a villamosenergia-, a földgáz- és a távhőellátás, illetve a víziközmű-szolgáltatás területén, előkészíti továbbá a hulladékgazdálkodási közszolgáltatás díját. A MEKH ellenőrzi továbbá az engedélyesek számlázási, szerződéskezelési és ügyfélszolgálati tevékenységét is. Az ágazat nagyságát jól

mutatja, hogy a MEKH az Országos Statisztikai Adatfelvételi Program keretében közel 5700 adatszolgáltatóval áll kapcsolatban (<http://www.mekh.hu/bemutatkozas>).

A közüzemi ágazatba tartozó vállalatok tipikusan köztulajdonban vagy többségi állami, illetve önkormányzati tulajdonban állnak, tevékenységük során közfeladatokat látnak el, közszolgáltatásokat valósítanak meg, melynek során a nyereségszerzés háttérbe szorul, működésük részben költségvetési források általi támogatásra utalt. Kétségtelen, hogy a rendszerváltozás után kialakult munkajogi struktúra 1992-ben ezekre a lényeges szolgáltatásokat nyújtó közüzemi munkáltatókra a versenyszféra szabályozását terjesztette ki, azok kívül rekedtek a közszolgáltatáson, holott 1945 előtt a közüzemek egy része formálisan is a közszféra részét képezte. Ezek a közvállalatok, melyek a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) terminológiája szerinti köztulajdonban álló munkáltatók, lényegében közszolgáltatásokat, közfeladatokat látnak el, illetve bizonyos esetben hagyományos értelemben vett gazdasági tevékenységet folytatnak. Amint azt alább láthatjuk, a

munkajogi szabályozás erre tekintettel kötöttebb, azaz e területen a kógens elemek markánsabb jelenléte állapítható meg. A közüzemi munkáltatók Magyarországon ugyan formálisan a gazdasági szféra részét képezik, ugyanakkor kérdésként felvethető, hogy a köztulajdonban lévő gazdasági szervezetek hatályos szabályozása az „atipikus munkaviszonyok” körében mennyiben helyes [Bankó Zoltán – Berke Gyula – Kiss György – Kajtar Edit – Kovács Erika: Kommentár a Munka Törvénykönyvéhez, CompLex, Budapest, 2012, 502–505.]. Figyelemmel arra, hogy a köztulajdonban álló gazdálkodó szervezetek meghatározott része nemzetgazdasági szempontból meghatározó stratégiai jelentőséggel bír, illetve helyi szinten olyan szolgáltatásokat nyújt, amelyek a helyi közösségek számára rendkívüli fontossággal bírnak, a foglalkoztatási jogviszonyaikra a gazdasági szféra munkajogi szabályozása vonatkozik, ez utóbbi megoldás nem feltétlenül tartható hosszú távon.

1.3. Közüzemek a számok tükrében

Az alábbiakban a MEKH adatai alapján röviden áttekintjük néhány kiemelt közüzemi ágazat jellemzőit. 2018 júniusában 16 nagyerőmű, 425 kiserőmű, 162 villamosenergia-ipari kereskedő, egy rendszerirányító, 10 elosztó, illetve magánvezetéki szolgáltató, 3 egyetemes szolgáltató, 80 közvilágítási szolgáltató, 14 elektromos gépjármű töltésére vonatkozó engedélyes, valamint 114 földgázipari engedélyes volt (<http://www.mekh.hu/villamosenergia-ipari-engedelyesek-listaja>, <http://www.mekh.hu/foldgaz-ipari-engedelyesek-listaja>). A földgázszolgáltatás területén a földgázelosztói rendszerek üzemeltetését tíz ún. regionális elosztótársaság végzi (<http://www.mekh.hu/foldgaz>), a Központi Statisztikai Hivatal (a továbbiakban: KSH) nyilvántartása alapján 2016-ban pl. 595 gáztermelő és -szolgáltató, valamint lakossági gázellátással is foglalkozó vagy gázcsőhálózatot kezelő vállalkozás létezett (<http://statinfo.ksh.hu/Stainfo/haViewer.jsp>). A távhőszolgáltatás körében kiemelendő, hogy 95 településen közel 650 ezer a távhővel ellátott lakások száma, egy településen általában egy távhőszolgáltató működik (<http://www.mekh.hu/tavho>). 2018 februárjában összesen

180 érvényes tétel szerepelt a távhőtermelő-, 100 pedig a távhőszolgáltató-engedélyesek nyilvántartásában (ugyanakkor itt duplikációk is előfordulnak, mivel egy-egy engedélyes több településen is végez tevékenységet) (<http://www.mekh.hu/tavho-engedelyesek-listaja>). 2018 májusában 41 víziközmű működési engedélyes szolgáltatót tartottak nyilván (<http://www.mekh.hu/vizikozmu-mukodesi-engedelyes-szolgaltatok>), 2011-ben még 373 víziközmű-szolgáltató működött, majd 2012-ben indult meg a szolgáltatók integrációja (<http://www.mekh.hu/vizikozmu>). Még ha valamennyi közüzemi ágazatba tartozó munkáltatót nem is tartalmazza a fenti lista, ennek tükrében megállapítható, hogy a közüzemi ágazatba jelentős számú munkáltató tartozik.

Ha foglalkoztatottak számának nemzetgazdasági ágak, illetve ágazatok szerinti eloszlását tekintjük a legutolsó rendelkezésre álló, 2017. évi adatok alapján, a villamosenergia-, gáz-, gőzellátás és légkondicionálás ágazatokban összesen 34 300 fő, a vízellátás, szennyvíz gyűjtése, kezelése, hulladék-gazdálkodás, szennyeződésmentesítés szektorban 55 600 fő dolgozott (https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_ql

f005b.html). Érdekességképpen megjegyzendő, hogy a rendelkezésre álló, 2008. évi adatok szerint a szállítás, raktározás, posta és távközlés területén 286 300 fő került foglalkoztatásra

(https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_ql_f004b.html), a helyi közüzemek szolgáltatási ágazatban 2013-ban az ingatlankezelés területén 4 457, a hőellátásban 6 188, a hulladékgazdálkodásban 15 045, a vízkezelésben 20 764 fő dolgozott (<http://docplayer.hu/1250505-A-helyi-kozuzemi-szolgaltatasi-agazat-helyzete-magyarorszagon-az-erdekvedelem-feladatait-meghatarazo-kornyezeti-tenyezok-2.html>, 3.). A becslések a közüzemeknél foglalkoztatott munkavállalók létszámát csaknem összesen 200 000 főre teszik (<https://www.vg.hu/gazdasag/napokon-belul-letrejon-kozszolgaltato-vallalatok-konzultacios-foruma-2-772821/>). Az e területen dolgozó foglalkoztatotti létszám ebből következően nem elhanyagolható.

A közüzemek körébe tartozó ágazatokban a 2018. június 14-i adatok szerint a kollektív szerződéses lefedettséget az alábbi táblázat foglalja össze.

1. táblázat: A kollektív szerződések hatálya alá tartozó foglalkoztatottak száma, aránya néhány közüzemi ágazatba tartozó területen (2018. június 14.)

TEÁOR kód	Megnevezés	Kollektív szerződéses lefedettség (létszám)	Kollektív szerződéses lefedettség (százalék)
511	Villamosenergia-termelés	6 202	100
3512	Villamosenergia-szállítás	588	100
3513	Villamosenergia-elosztás	1 990	35,6
3514	Villamosenergia-kereskedelem	1 118	66,6
3522	Gázelosztás	2 234	100
3523	Gázkereskedelem	1 803	100
3530	Gázellátás, légkondicionálás	4 175	71,2
3600	Víztermelés, -kezelés, -ellátás	15 274	71,9
3700	Szennyvíz gyűjtése, kezelése	1 333	41,3
3811	Nem veszélyes hulladék gyűjtése	3 902	44
3812	Veszélyes hulladék gyűjtése	9	3,5
3821	Nem veszélyes hulladék kezelése, ártalmatlanítása	1 353	18,6
3822	Veszélyes hulladék kezelése, ártalmatlanítása	120	10,5
3832	Hulladék újrahasznosítása	267	11,5
4910	Helyközi vasúti	7 428	46,4

	személyszállítás		
4920	Vasúti áruszállítás	2 715	100
4931	Városi, elővárosi szárazföldi személyszállítás	15 142	100
4939	M.n.s. egyéb szárazföldi személyszállítás	7 004	30,1
5030	Belvízi személyszállítás	385	66,3
5310	Postai tevékenység (egyetemes kötelezettséggel)	29 677	100
6110	Vezetékes távközlés	4 842	100

Forrás: Nemzetgazdasági Minisztérium (Pénzügyminisztérium),
Kollektív szerződés nyilvántartás,
http://mkir.gov.hu/lista2_1_3_1.php

2. A közüzemi ágazat munkaügyi kapcsolatainak szereplői, struktúrája, jellegzetességei

E fejezet a közüzemi ágazat munkaügyi kapcsolatainak ismertetése kapcsán kizárólag az ágazatspecifikus intézmények bemutatására fókuszál. Ebből következően nem foglalkozik azokkal a fórumokkal, illetve szereplőkkel,

amelyek a közüzemi ágazattól függetlenül működnek (lásd pl. Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fóruma [a továbbiakban: VKF] és a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanács [NGTT]), illetve nem tárgyalja külön a szakszervezetek, illetve az üzemi tanácsok, valamint a munkáltatói koalíciók általános jellemzőit, ezek munkahelyi szintű jelenlétét, a szakszervezet és az üzemi tanács jogosultságait [ezekről lásd *Czeglerné 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].*

2.1. A közüzemi ágazat munkaügyi kapcsolatainak országos szintje

2018. február 12-én alakult meg a Közszolgáltató Vállalkozások Konzultációs Fóruma (a továbbiakban: KVKF), mely a közüzemi ágazat tekintetében az országos

szintű érdekegyeztetés színtere
(<http://www.liganet.hu/page/199/art/9710/akt/1/html/megalakult-a-kvkf-.html>). 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 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. Megjegyzendő, hogy a KVKF tevékenysége a VKF és az NGTT feladat- és hatáskörét nem érinti.

A KVKF tripartit szervezet, melynek tagjai

– kormányzati oldalon: a Nemzeti Fejlesztési Minisztérium (jogutód: Innovációs és Technológiai Minisztérium) és a Nemzetgazdasági Minisztérium (jogutód: Pénzügyminisztérium),

– a munkavállalói oldalon: a köztulajdonban működő közszolgáltatásokat végző vállalkozások (al)ágazati szinten reprezentatív szakszervezetei (Egyesült Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezetei Szövetsége, a Közlekedési Munkástanácsok Szövetsége, a Közúti Közlekedési Szakszervezet, a Mérnökök és Technikusok Szabad Szakszervezete, a Postás Szakszervezet, a Postások Független Érdekvédelmi Szövetsége, a Vasutasok Szakszervezete, a VDSzSz Szolidaritás, a Vízügyi Közszolgáltatási Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége és a Vízügyi Szakszervezetek Országos Ágazati Szövetsége), továbbá a VKF munkavállalói érdekképviselői (Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája, a Magyar Szakszervezetek Szövetsége, a Munkástanácsok Országos Szövetsége),

– a munkáltatói oldalon Stratégiai és Közszolgáltató Társaságok Országos Szövetsége (STRATOSZ) és az érintett vállalat(csoport)ok.

A KVKF elsődleges célja a köztulajdonban működő közszolgáltatások munkavállalói, munkáltatói érdekképviselőinek és a Kormány szándékainak egyeztetése, megállapodások előkészítése, információk

cseréje és szabályozási javaslatok megtárgyalása. E célok megvalósítása érdekében a KVKF tagjai konzultálnak és egyeztetnek:

- a köztulajdonban működő közszolgáltatásokat érintő foglalkoztatáspolitikai, munkaerőpiaci és a jövedelmek alakulásával kapcsolatos kormányzati szabályozási koncepciókról,
- a köztulajdonban működő közszolgáltatások munkavállalóinak jövedelmét befolyásoló tervezett kormányzati intézkedésekről,
- a munkajogi, szakképzési, munkavédelmi és munkaügyi ellenőrzési jogszabályok tervezeteiről,
- a munkaügyi kapcsolatok rendszeréről, valamint
- minden olyan egyéb, a köztulajdonban működő közszolgáltatások munkaadóinak és munkavállalóinak gazdasági vagy szociális helyzetét közvetlenül érintő kérdésekről, amelynek megtárgyalását a tagok szükségesnek tartják.

A KVKF működését jellemezve mindenekelőtt kiemelendő, hogy annak fóruma a testületi ülés, mely nem nyilvános. A KVKF ügyrendje értelmében a testületi ülésre szükség szerint, de évenként legalább két alkalommal kerül sor. A

testületi ülés a napirendjére kerülő ügyekben konzultációt folytat, véleményt nyilvánít, konszenzussal ajánlásokat fogad el. A testületi ülésen a tagok – az adott napirendhez kapcsolódóan – szakértőt is igénybe vehetnek. A testületi ülés tagjai:

- a kormányzati oldalon részt vevő minisztériumok képviselői,
- a szakszervezeti szervezetek létesítő okirat szerinti vezetője (elnök vagy alelnök),
- a munkáltatói érdekképviselő létesítő okirat szerinti vezetője (elnök, társelnök vagy főtitkár), továbbá
- a munkáltatók vezetői.

A KVKF működését, ezen belül a testületi ülés munkáját a meghatározott feladattal megbízott bizottságok segítik. A bizottságok létrehozásáról, tagjairól a testületi ülés dönt. Az ügyrend rögzíti továbbá, hogy a KVKF-ben részt vevő minisztériumok a KVKF szakszervezeti és a munkáltatói tagjai részére hatástanulmányok, statisztikai felmérések elkészítése, szakmai tájékoztató tevékenység szervezése, illetve a szakértőknek a szakmai bizottságok munkájában való hatékony részvétele érdekében, a fórum

működtetéséhez és tevékenységéhez pénzügyi forrást biztosíthat.

2.2. Középszintű munkaügyi kapcsolatok a közüzemi ágazatban

2.2.1. Az ágazati párbeszédről általában

A munkaügyi kapcsolatok és a munkaviszonyt érintő kérdések tekintetében a szociális partnerek ágazati, alágazati, szakágazati szinten, valamely nemzetgazdasági ágat, illetve a munkavállalók meghatározott csoportjait érintően párbeszédet folytathatnak, és e célból kétoldalú szociális párbeszéd bizottságot hozhatnak létre. Az ágazati párbeszéd bizottság (a továbbiakban: ÁPB) a munkaügyi kapcsolatokat és a munkaviszonyt érintő ágazati jelentőségű kérdésekben az ágazati munkáltatói érdekképviseltek és az ágazati szakszervezetek részvételével működő kétoldalú szociális párbeszédet folytató testület, mely létrehozható egy vagy több nemzetgazdasági ágra, ágazatra, alágazatra,

szakágazatra kiterjedően, egy-egy ágazatban azonban csak egyetlen bizottság jöhet létre. Az alacsonyabb szinten létrehozott ÁPB a magasabb szintűtől függetlenül működik, feladatai teljesítését illetően a magasabb szintű ÁPB nem utasíthatja. Az ÁPB feladata az ágazat kiegyensúlyozott fejlődésének elősegítése, az ágazati szintű autonóm szociális párbeszéd megvalósítása, amelynek célja a megfelelő munkafeltételek kialakítása, a munkabéke megőrzése és a munkaerőpiaci folyamatok jogszerűségének előmozdítása. Az ÁPB az ágazat helyzetét, fejlődését, gazdasági és munkaügyi folyamatait érintő kérdésekkel foglalkozik. Az ÁPB keretei között az egyes oldalak, illetve az oldalon részt vevő érdekképviselők tájékoztatják egymást, konzultációt folytatnak, valamint az ÁPB álláspontját, javaslatát összefoglaló nyilatkozatot adnak ki. Az ÁPB-ben az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvény (a továbbiakban: ÁPB tv.) rendelkezései alapján erre jogosultak kollektív szerződést, illetve egyéb megállapodást köthetnek, kérhetik a kollektív szerződés ágazatra történő kiterjesztését a társadalmi párbeszédért felelős minisztertől. Az ágazatban dolgozók, valamint az

ágazatban működő munkáltatók érdekeit jelentősen érintő, fent említett kérdésekben az ágazatban hatáskörrel rendelkező államigazgatási szerv köteles tájékoztatást adni az ágazatban működő ÁPB részére, illetve köteles annak kezdeményezésére konzultálni.

Az ÁPB tv., valamint az ágazati párbeszéd bizottságokról, valamint a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvény végrehajtásáról szóló 22/2009. (IX. 30.) SZMM rendelet (a továbbiakban: SZMM rendelet) tartalmazza az ÁPB-k létrejöttére, tagságára, megszűnésére, működésére, a tagok jogaira vonatkozó lényeges rendelkezéseket, továbbá az ÁPB-ben kötött megállapodások, kollektív szerződések megkötésére, hatályának kiterjesztésére irányadó eljárást.

A közüzemi ágazat több szereplője képviselteti magát a középszintű (ágazati, illetve alágazati) bipartit ágazati párbeszédben. A középszintű bipartit szociális párbeszéd célja a munkáltatói érdekképviseltek és a szakszervezetek közötti közvetlen párbeszéd és konzultáció fenntartása, az ágazati megállapodások és ágazati kollektív szerződések megkötésének elősegítése.

Az ÁPB-k létrehozásának egyik fő célja az ágazati szintű kollektív tárgyalások előmozdítása volt, ám sajnálatos módon – a magánbiztonsági ágazatban megkötött ágazati kollektív szerződést ide nem értve – új ágazati kollektív szerződés megkötésére az ÁPB-k 2004-ben történt megalakulását követően sem a közüzemi ágazatban, sem másutt nem került sor [lásd *Szabó Imre Szilárd: A magyar kollektív munkajog egyes jogértelmezési kérdéseiről*, http://m.blog.hu/sz/szabim/image/a_kollekti_v_munkajog_egyes_ke_rde_seiro_l_szaboimreszilard_-debreceni_jogi_muhely201712.pdf], ebből következően az ÁPB-k egyelőre nem váltották be a hozzájuk fűzött reményeket [*Nacsá Beáta: Az Ágazati Párbeszéd Bizottságok működésének jogi – munkajogi elemzése. 36. (A középszintű érdekegyeztetés változásai Magyarországon a PHARE projektől napjainkig, illetve az Ágazati Párbeszéd Bizottságok kapcsolatai a makroszintű érdekegyeztetés intézményeivel című kutatás zárótanulmánya)*], éppen ezért nem túlzás azt állítani, hogy a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat e területen is hathatós segítséget képes felajánlani a szociális partnerek számára.

2.2.2. A közüzemek működését érintő ágazati szintű szociális párbeszéd

A közüzemet érintően ágazati szintű szociális párbeszéd formalizált struktúrái közül érdemes elsőként megemlíteni az ÁPB-ket. Az alábbi ágazatokban működnek ÁPB-k a közüzemek vonatkozásában (az ágazati párbeszédről lásd még

https://nfsz.munka.hu/Lapok/agazati_parbeszed_bizottsagok.aspx, az oldalon szereplő információk ugyanakkor nem minden tekintetben naprakészek).

Információtechnológia, Kommunikáció Párbeszéd Bizottság, tagjai:

- munkáltatói oldalon az Informatikai, Távközlési és Elektronikai Vállalkozások Szövetsége és a Magyar Kábelkommunikációs Szövetség,
- munkavállalói oldalon a Vasas Szakszervezeti Szövetség.

Postai Ágazati Párbeszéd Bizottság, tagjai:

- munkáltatói oldalon Magyar Posta Zrt.,
- munkavállalói oldalon Postás Szakszervezet, Postások Független Érdekvédelmi Szövetsége.

Településszolgáltatási Ágazati Párbeszéd Bizottság, tagjai:

- munkáltatói oldalon Magyar Közszolgáltatók Egyesülete,

– munkavállalói oldalon Helyiipari és Városgazdasági Dolgozók Szakszervezete 2000.

Vasúti szállítási Alágazati Párbeszéd Bizottság, tagjai:

– munkáltatói oldalon a Magyar Vasúti, Vízi és Légiközlekedési Szövetség,

– munkavállalói oldalon a Mérnökök és Technikusok Szabad Szakszervezete, a Vasutasok Szakszervezete, valamint a Vasúti Dolgozók Szabad Szakszervezete Szolidaritás.

Villamosenergia-ipari Alágazati Párbeszéd Bizottság, tagjai:

– munkáltatói oldalon a Villamosenergia-ipari Társaságok Munkaadói Szövetsége,

– munkavállalói oldalon Egyesült Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége és a Bánya-, Energia- és Ipari Dolgozók Szakszervezete.

Víziközmű Ágazati Párbeszéd Bizottság, tagjai:

– munkáltatói oldalon a Magyar Víziközmű Szövetség,

– munkavállalói oldalon Vízügyi Közszolgáltatási Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége.

Áttekintve az egyes ÁPB-k céljait, illetve feladatait, kijelenthető, hogy azok tevékenysége sokrétű (lásd http://www.apk.org.hu/engine.aspx?page=tpk_bizottsago

k – megjegyzendő ugyanakkor, hogy a honlapon lévő információk nem minden tekintetben hatályosak). Kiemelt célként jelenik meg általában a folyamatos együttműködés, a közös fellépés erősítése, közös álláspontok, javaslatok, iránymutatások és állásfoglalások kialakítása, a kollektív tárgyalások folytatásának, megállapodások megkötésének elősegítése, az ágazat helyzetének, jövőjének, versenyképességének biztosítása, arculatának pozitív kialakítása. Szintén célként jelent meg egyes esetekben a konzultáció folytatása a kormányzattal az ágazatot érintő kérdésekben, illetve a véleménynyilvánítás az ágazatot érintő jogszabályok tervezeteiről, valamint némely esetekben a szakágazati fórumok működésének kívánalma, valamint az európai uniós ágazati párbeszéd bizottságok munkájába való bekapcsolódás is. A munkaügyi és érdekviták megelőzése, gyors rendezése, a különféle konfliktuskezelési módszerek kidolgozása a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat rendeltetésével különösen összhangban áll.

Itt érdemes említést tenni az eredetileg 1995. november 7-én megkötött Villamosenergia-ipari Ágazati Kollektív Szerződésről (VKSZ), mely a közüzemi szektorban az

egyedüli kiterjesztett hatályú kollektív szerződés (a miniszter általi kiterjesztésének részletes szabályait is az ÁPB tv. rendezi). A VKSZ-t a Villamosipari Társaságok Munkaadói Szövetsége, valamint a Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége (VDSZSZ) a Bánya- és Energiaipari Dolgozók Szakszervezete (BDSZ), a LIGA Villamosenergia- és Hőenergia-ipari Szakszervezetek (LIGA VHSZ) kötötték meg. A kollektív szerződés kötelmi része a bevezető rendelkezéseket követően, rendezi a hatályát, majd a szerződést kötő felek együttműködésének alapelveit, a felek közötti kapcsolattartás rendjét, a munkavállalóknak és a szakszervezeteknek biztosított többletjogosultságokat, az érdekképviseleti szervek működési feltételeit, a felek együttműködésére irányadó rendelkezéseket foglalkoztatási kérdésekben. A normatív rész a munkaviszonyra vonatkozó alapvető rendelkezéseket, a munkaidő, a pihenőidő és a munkavégzés szabályait, a munka díjazását, a szociális (béren kívüli) juttatásokat, továbbá az iparág szakmai tradícióinak ápolását, tartalmazza.

A szociális partnerek megállapodásai között ugyanakkor számos előremutató példára is találhatunk a közüzemi

szektorban. Az egyik ilyen a postai szolgáltatások területe, ahol a szociális partnerek már az Európai Unióhoz történő csatlakozás előtt elkezdtek munkálkodni a rendezett munkaügyi kapcsolatok fenntartása érdekében. Ennek keretében a Magyar Posta Zrt. már 2001-ben két évre szóló megállapodást kötött az érdekképviselőkkel, melynek fókuszában „a munkavállalók gazdasági és szociális érdekeit érintő kérdések tárgyalásos úton történő rendezése és az eredmények kollektív megállapodásos rögzítése volt az elsődleges cél” [Szabó Imre Szilárd: A kollektív szerződések szerepe a megújult munkajogi szabályozásban, Magyar Munkajog E-Folyóirat 2015/1, 15. http://epa.oszk.hu/02500/02566/00002/pdf/EPA02566_munkajog_2015_1_013-039.pdf). A megállapodás meghatározta pl. a bérpolitikai irányelveket, a szakszervezetek pedig vállalták, hogy annak hatálya alatt tartózkodnak a munkaharc eszközeitől (ideértve a munkavállalói demonstrációkat és a sztrájkokat is).

Területi szinten kiemelendő, hogy Budapesten a Fővárosi Közszolgáltatási Konzultatív Fórum keretein belül a szakszervezetek már rendszeresen bértárgyalásokat folytatnak a főváros és a közüzemi munkáltatók vezetőivel.

Ezen túlmenően Településüzemeltetési Tanács a településüzemeltetésben részt vevők közvetlen párbeszédét valósítja meg (<http://docplayer.hu/1250505-A-helyi-kozuzemi-szolgartatasi-agazat-helyzete-magyarorszagon-az-erdekvedelem-feladatait-meghatarozo-kornyezeti-tenyezok-2.html>, 16–17.).

3. Kollektív alku a közüzemi ágazatban, valamint a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat funkciójának lehetőségei

A közüzemi ágazatban a kollektív alku egyes sajátosságainak bemutatásához mindenekelőtt szükséges a köztulajdonban álló munkáltatókra irányadó különös munkajogi szabályozást ismertetni.

3.1 A köztulajdonban álló munkáltatók munkajogi szabályozása

3.1.1. A különös munkajogi szabályok indokai és előzményei

A korábban bemutatott közüzemi szféra munkáltatóinak meghatározó része ún. köztulajdonban álló munkáltató. (Ugyanakkor: kétségtelen, hogy e köztulajdonban álló munkáltatói kör egy része a klasszikus versenyszférában működik.) Az Mt.-ben a munkaviszony egyes típusaira vonatkozó különös szabályok körében elkülönült szabálycsoport jelent meg „A köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszony” cím alatt (Mt. 204–207. §). Ez a jogtechnikai megoldás (az, hogy a munkáltató tulajdoni viszonyaira tekintettel különös szabályokat alakított ki a jogalkotó) újszerűnek látszik, és az Mt. indokolása (Általános Indokolás 22. pont, Részletes Indokolás a 204–207. §-hoz) több olyan körülményt is említ, amely a jogalkotási lépés alapját képezte. Utal az indokolás arra, hogy a szabályozás a közérdek fokozott érvényesítését teszi lehetővé, de említi azt is, hogy a köztulajdonban álló munkáltatók munkajogi gyakorlatában korábban ún. visszaélészerű megállapodások is kialakultak

mind az egyéni munkaviszonyokban, mind pedig kollektív munkaügyi kapcsolatokban. Az Indokolás hangsúlyozza azt is, hogy a köztulajdonban álló munkáltatók különös munkajogának a legalapvetőbb jellegzetessége – az általános munkajogi szabályozási szemlélettől eltérően – az, hogy jóval szélesebb körű az ún. kógens, azaz az egyéni munkaviszony, valamint a kollektív munkajogi jogalanyok törvénytől eltérő megállapodásait tiltó vagy korlátozó szabályok köre, amelyek – az általánoshoz képest – jelentősebben korlátozzák az ún. magánautonómia, valamint kollektív autonómia érvényesülését. Említésre méltó, hogy a köztulajdonban álló munkáltatói körre vonatkozó különös munkajogi szabályozás nem ismeretlen más európai országokban sem.

Az Mt. eredeti javaslata a hatályba lépett szövegtől több tekintetben eltér. (A módosítások a 2012. évi LXXXVI. törvényben, az Mth.-ban jelentek meg, még az Mt. hatálybalépését megelőzően.) Itt most kiemeljük azt, hogy az Mt. 205. § (eredeti javaslat szerinti) (1) bekezdése úgy rendelkezett, hogy a munkavállaló munkabére nem haladhatja meg a törvényben meghatározott összeget. Látható, hogy a köztulajdonban álló munkáltatókra

vonatkozóan az a jogpolitikai elképzelés is megfogalmazódott, hogy e munkáltatói körre vonatkozóan ún. kötelező (maximális) bérszabályozást alakítson ki a jogalkotó. E rendelkezés Mt.-be iktatása végül elmaradt.

Az Mt. indokolása rámutat ugyanakkor arra is, hogy a köztulajdonban álló munkáltatókkal létesített munkaviszonyra vonatkozó különös szabályozás nem előzmények nélküli: ilyen törekvések már a kilencvenes évek közepétől jelentkeztek a magyar (munka)jogban. Említhetjük e körben a korábbi Mt. 88. § (2) bekezdését, amelyet 1995-ben iktattak az Mt.-be. Ez a rendelkezés a határozott idejű munkaviszonyok megszüntetésekor megfizetendő munkadíj összegét korlátozta. A (2012-ig hatályban volt) 2003. évi XXIV. törvény a közpénzek felhasználásával, a köztulajdon használatának nyilvánosságával, átláthatóbbá tételével és ellenőrzésének bővítésével összefüggő egyes törvények módosításáról rendelkezett, s e körben (munkajogi tárgykörben) érintette pl. a köztulajdonú társaságok vezetőinek javadalmazását. Ehhez kapcsolódott a 2173/2003. (VII. 29.) Korm. határozat, amely a javadalmazás elveiről rendelkezett. A 175/2009. (VII. 29.) Korm. rendelet a köztulajdonban álló

gazdasági társaságok működésének átláthatóbbá tétele érdekében a vezető állású munkavállalókra vonatkozó egyes személyes adatok közzétételét szabályozta. A ma is hatályos 2009. évi CXXII. törvény a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működésének szabályai körében ugyancsak elsősorban a vezetői javadalmazással összefüggő kérdéseket érint. (Mellőzzük az ún. különadóval kapcsolatos, 2010 óta hatályos és gyakorta változó szabályok bemutatását, amelyeknek ugyancsak van a köztulajdonban álló munkáltatókat érintő vonatkozása.)

Az említett előzményeket követően, illetve jogpolitikai indokok mentén alakult tehát ki az Mt.-nek a köztulajdonban álló munkáltatók különös munkajogára vonatkozó rendelkezéscsoportja, amelynek általános jellemzője, hogy immár nem csupán a vezetőkre, hanem minden munkavállalóra (munkaviszonyra) és az érdekképviseltek tevékenységére is kiterjedő hatályú általános szabályokat tartalmaz, illetve minden köztulajdonban álló munkáltatóra kiterjed a személyi hatálya (ideértve a közszolgáltatási és versenyszférában működő munkáltatókat is). Meg kell jegyezni, hogy ez az utóbbi megoldás több tekintetben is ellentmondásosnak

minősíthető. Nyilvánvaló ugyanis, hogy alapvetően eltérő piaci, illetve munkaerőpiaci környezetben működnek a közüzemi szféra (jelentős részben monopolhelyzetben lévő) munkáltatói és a „klasszikus” versenypiaci ágazatokban tevékenykedő munkáltatók. Azzal, hogy az Mt. említett rendelkezései ilyen differenciálást nem engednek, tulajdonképpen egységes munkaszerződéses és kollektív megállapodásos szabályokat kényszerítenek a munkáltatókra, amelyek tehát tevékenységük alapján nem, csupán tulajdoni viszonyaikat illetően tekinthetők homogén csoportnak.

A különös munkajogi szabályozás jogpolitikai indokaival kapcsolatosan végül azt is meg kell említeni, hogy a köztulajdonban álló munkáltatók közül különösen a közüzemi szolgáltatásokat nyújtók esetében áll fenn az a helyzet, hogy e munkáltatók részben állami vagy önkormányzati költségvetési forrásokból (támogatásból) gazdálkodnak. A szerződéses autonómia jogalkotó általi korlátozásának hátterében kétségtelenül az is meghúzódik, hogy e források terhére nem indokolt az egyéni és kollektív autonómia szélesre nyitása, azaz a költségvetési források terhére (esetleg tartós) munkáltatói kötelezettségek

vállalásának engedése. Ilyen szempont indokolja a hasonló szemléletű szabályozást a közszolgálat különböző ágazataiban is.

3.1.2. A köztulajdonban álló munkáltató fogalma

Az Mt. 204. §-a – az említett 2009. évi CXXII. törvény köztulajdonban álló gazdasági társaság fogalmától szemléletileg némileg eltérően – határozza meg a köztulajdonban álló munkáltató fogalmát. Köztulajdonban álló munkáltató a közalapítvány, valamint az a gazdasági társaság, amelyben az állam, helyi önkormányzat, nemzetiségi önkormányzat, önkormányzati társulás, térségi fejlesztési tanács, költségvetési szerv vagy közalapítvány külön-külön vagy együttesen számítva többségi befolyással rendelkezik. Többségi befolyás az a kapcsolat, amelynek alapján a befolyással rendelkező jogi személyben a szavazatok több mint ötven százalékával – közvetlenül vagy a jogi személyben szavazati joggal rendelkező más jogi személy (köztes vállalkozás) szavazati jogán keresztül – rendelkezik. A közvetett módon való rendelkezés meghatározása során a jogi személyben szavazati joggal

rendelkező más jogi személyt (köztes vállalkozást) megillető szavazati hányadot meg kell szorozni a befolyással rendelkezőnek a köztes vállalkozásban, illetve vállalkozásokban fennálló szavazati hányadával. Ha a köztes vállalkozásban fennálló szavazatok aránya az ötven százalékot meghaladja, akkor azt egy egészként kell figyelembe venni. Amennyiben a befolyással rendelkező több közvetett tulajdonnal is rendelkezik az adott jogi személyben, a nem többségi közvetett befolyás mértéke nem adódik hozzá a másik nem többségi közvetett befolyás mértékéhez.

A köztulajdonban álló, azaz az Mt. különös szabályainak hatálya alá tartozó munkáltatók köre időről időre változhat, hiszen a szóban lévő munkáltatói kör tulajdoni viszonyai dinamikus változásokat mutathatnak – a mindenkori állami vagy önkormányzati gazdaságpolitikai döntéseknek megfelelően. Ezeket a döntéseket tulajdonképpen mondhatjuk „államosítási” vagy „privatizációs” döntéseknek is. Mivel az Mt. e változásokra vonatkozó speciális (átmeneti) szabályokat nem tartalmaz, a tulajdoni viszonyok változása egyúttal azzal is jár(hat), hogy a munkáltató kikerül az Mt. különös szabályainak hatálya alól,

avagy éppenséggel e szabályok hatálya alá kerül. Előbbi gyakorlatilag azzal a következménnyel jár, hogy a munkaviszonyok vagy a kollektív megállapodások alanyainak szerződéses szabadságát korlátozó rendelkezések alkalmazása mellőzhetővé válik, vagy megfordítva: a köztulajdonba kerüléssel az egyéni és kollektív megállapodásokat korlátozó rendelkezések rögtön alkalmazandók lesznek. Lényegesebbnek tűnnek nyilvánvalóan az utóbbi esetek. Ezeknek a folyamánya ugyanis az, hogy mindazok a munkaszerződések (a felek egyéb megállapodásai), valamint kollektív szerződések (üzemi megállapodások) érvénytelenné (semmissé) válnak, amelyek az Mt. különös szabályainak rögtön alkalmazási kényszere okán beleütköznek a köztulajdonban álló munkáltatókra vonatkozó korlátozó szabályokba. Meg kell említeni, hogy a közelmúltban voltak jogalkotási kísérletek arra irányulóan, hogy ezen a jogalkalmazási szempontból meglehetősen nehézkes helyzeten változtassanak, ám ezek eddig nem vezettek sikerre.

Itt kell megemlíteni az Mth.-nak a köztulajdonban álló munkáltatókra vonatkozó különös rendelkezéseket hatályba léptető szabályait. Az Mth.-nak az Mt.-t hatályba léptető

általános szabálya az volt [Mth. 2. § (1) bekezdés], hogy az Mt.-t – eltérő rendelkezés hiányában – a hatálybalépésekor fennálló jogviszonyokra is alkalmazni kellett. Ez tulajdonképpen a visszaható hatályú jogszabály sajátos esete: a törvény rendelkezései a hatálybalépést megelőző egyéni vagy kollektív megállapodásokkal keletkezett jogviszonyokban is irányadók. Némileg eltérő helyzet állt fenn a köztulajdonban álló munkáltatók esetében. Az Mth. 11. § (1) bekezdése szerint az Mt. 205. § (1) bekezdését és (2) bekezdés a) pontját az Mt. hatálybalépését követően kötött kollektív szerződésre és munkaszerződésre kell(ett) alkalmazni. Ez gyakorlatilag oda vezetett, hogy a felmondási idő és a végkielégítés tekintetében (lásd később) a felek által (e tárgykörökben) megkötött munkaszerződéseket és kollektív megállapodásokat az Mt. hatálybalépése érintetlenül (érvényesen) hagyta. Eltérő jogalkotói megítélés alá estek az Mt. 205. § (2) bekezdés b) pontjában, valamint (3) bekezdésében meghatározott szabályok. Ennek megfelelően az Mt. hatálybalépését megelőzően kötött kollektív szerződés (üzemi megállapodás) vagy munkaszerződés azon rendelkezése, amely rövidebb teljes munkaidőt állapított meg, illetve a

munkaközi szünet vagy utazási idő munkaidőbe való beszámítását írta elő, érvénytelenné vált 2012. július 1. napján. Uralkodó vélemény szerint ugyanez (volt) irányadó a munkáltató által egyoldalúan meghatározott, az említett szabályoktól való eltérésekre is. (Lásd *Lőrincz György: Az új Mt. hatálybalépése, az átmeneti rendelkezések.* HVG-ORAC, Budapest, 2012, 69.)

3.1.3. A köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszony különös szabályainak jellegzetességei

Amint utaltunk rá, a köztulajdonban álló munkáltatókra vonatkozó különös szabályok általános jellemzője az, hogy a munkajog általános szabályaihoz képest, szélesebb körben érvényesül az egyéni és kollektív viszonyokba való állami beavatkozás. Az Mt. ezt a markáns állami beavatkozást a munkaviszonyra vonatkozó szabályok rendszerének alakításával valósította meg. Az Mt. 13. §-a szerint munkaviszonyra vonatkozó szabály a jogszabály, a kollektív szerződés és az üzemi megállapodás, valamint az egyeztető bizottságnak az Mt. 293. §-ában foglaltak szerint kötelező határozata. (Ez utóbbi a munkáltató és a szakszervezet,

illetve a munkáltató és az üzemi tanács közötti érdekvitákban eljáró egyeztetőbizottság kötelező határozatának tulajdonképpen kollektív szerződéses vagy üzemi megállapodásos hatályt biztosított, ezért az egyeztetőbizottsági döntést külön nem tárgyaljuk.)

A munkaviszonyra vonatkozó szabályok rendszerében az alapvető újdonságot az Mt. 277. § (2) bekezdése hozta, amikor kimondta, hogy a kollektív szerződés – eltérő rendelkezés hiányában – az Mt. Második és Harmadik Részében foglaltaktól eltérhet. E szabály tehát az Mt.-nek a munkaviszonyra és a munkaügyi kapcsolatokra vonatkozó szabályait ún. tarifadiszpozitív, azaz a kollektív szerződéssel szemben diszpozitív, a kollektív szerződés számára a törvénytől eltérést engedő szabályként határozta meg. Másként: munkajogunk a kollektív szerződéses alanyok szabályozási felhatalmazását – általános szabállyal – rendkívül szélesen határozta meg. Korábbi munkajogunk általános szabálya e tekintetben az volt, hogy a kollektív szerződés – főszabályként – csak a munkavállaló javára térhetett el érvényesen a jogszabálytól. Az Mt. a kollektív szerződéses eltérés lehetőségét általában minden irányban, azaz akár a munkavállaló hátrányára is biztosítja. Ezzel a

kollektív szerződéses felek számára rendkívül széles körű megállapodásos lehetőséget biztosít, ami – az Mt. általános indokolása által is kifejtett jogalkotói álláspont szerint – szélesíti a kollektív szerződések körét, növeli az ún. kollektív szerződéses lefedettséget.

Az említett általános szabály alól azonban több kivételt is találunk. Elsőként azt kell megemlíteni, hogy az Mt. 277. § (3) bekezdése alapján eltérést nem engedők (kógensek) az Mt. XIX. és XX. fejezetének rendelkezései, azaz a munkaügyi kapcsolatokra vonatkozó általános rendelkezések (Mt. 230–234. §), valamint az üzemi tanácsra vonatkozó szabályok (Mt. 235–269. §). Ez utóbbi oda vezet, hogy – szemben számos más európai ország gyakorlatával – az üzemi tanács létrejöttére, működésére, jogaira, megszűnésére vonatkozó szabályokat a kollektív szerződés nem tartalmazhat (érvényesen). Ugyancsak kivételes szabályokat találunk az Mt. egyes fejezeteinek végén „eltérő megállapodás” cím alatt. E szabályok ugyanis több helyen (pl. Mt. 35. §, 41. §, 50. § stb.) olyan rendelkezéseket jelölnek meg, amelyekről a kollektív szerződés sem térhet el (a kollektív szerződéssel szemben is kógensek), vagy olyanokat, amelyekről a kollektív szerződés

is csak a munkavállaló javára térhet el (a kollektív szerződéssel szemben ún. relatív diszpozitív jogszabályok). Meg kell említeni, hogy az Mt. – ugyancsak kivételesen – tartalmaz olyan szabályhelyeket is, amelyek egyik csoportba sem sorolhatók, azaz olyanokat, amelyek esetében a törvény kifejezetten meghatározza az eltérés kereteit. [Pl. az Mt. 50. § (4) bekezdése alapján a kollektív szerződés rendelkezése alapján a próbaidő tartama legfeljebb hat hónap is lehet.]

Az Mt. – azonosan korábbi munkajogunkkal – a kollektív szerződéses rendszernek több szintjét határozza meg, illetve rendelkezik e szintek egymáshoz való viszonyáról. Az Mt. 277. § (4) bekezdése szerint a szűkebb hatályú kollektív szerződés az általánostól – ennek eltérő rendelkezése hiányában – csak a munkavállaló javára térhet el. Látható, hogy ez a szabály a magasabb szintű (ágazati, alágazati) kollektív szerződések elsőbbségét hangsúlyozza a helyi (egy munkáltatóra kiterjedő hatályú) kollektív szerződéssel szemben. Az általános hatályú kollektív szerződésbe ütköző (a munkavállaló hátrányára eltérő) alacsonyabb szintű kollektív szerződés ugyanis érvénytelen. Más oldalról: az Mt. említett rendelkezése arra is felhatalmazza az általános hatályú (ágazati, alágazati)

kollektív szerződést kötő feleket, hogy ettől eltérően rendelkezzenek, azaz a kollektív szerződésbe kógens vagy diszpozitív szabályt iktassanak. Megtilthatják tehát az alacsonyabb szinten szerződők számára az eltérést, de azt is lehetővé tehetik, hogy az alacsonyabb szintű kollektív szerződés bármilyen irányban eltérjen a magasabb szintűtől (általánostól). Ezek mögött a szabályok mögött az a jogpolitikai elképzelés húzódik meg, amely az ágazati, alágazati kollektív szerződést kötő felek rendkívül széles körű autonómiájának megteremtését irányozza elő. Említésre méltó az is, hogy az Mt. 276. § (5) bekezdése ismeri a több (önálló) munkáltató által kötött kollektív szerződés intézményét is, illetve ezt a kollektív szerződést is beiktatja a munkaviszonyra vonatkozó szabályok rendszerébe. E kollektív szerződés az Mt. 277. § (4) bekezdése alkalmazásában tágabb hatályúnak minősül. Az Mt. 276. § (5) bekezdése alapján, ha a munkáltató több munkáltató által kötött kollektív szerződésnek is alanya, úgy csak reá kiterjedő hatályú kollektív szerződést csak a tágabb hatályú (több munkáltatóra vonatkozó) kollektív szerződés kifejezett rendelkezése alapján köthet. E tágabb hatályú kollektív szerződés pedig meg is tilthatja az eltérést a helyi

kollektív szerződés számára, de azt minden irányban meg is engedheti. Értelemszerű, hogy a fent mondottak nem csupán a kollektív szerződések egésze tekintetében irányadók, illetve értelmezhetőek, hanem egyes kollektív szerződéses rendelkezések (rendelkezéscsoportok) tekintetében is.

Az üzemi megállapodás (az üzemi tanács és a munkáltató között az Mt. 268. § alapján létrejött megállapodás) kollektív szerződéses hatályú is lehet, azaz – a munka díjazására vonatkozó szabályok kivételével – rendelkezéseket tartalmazhat a munkaviszonyból származó jogok és kötelességek, vagy a munkaviszonnyal kapcsolatos jogok és kötelességek tekintetében is. Ennek feltétele, hogy a munkáltató nem tartozik általa kötött kollektív szerződés hatálya alá, vagy a munkáltatónál kollektív szerződés kötésére jogosult szakszervezet nincs. Az elsőként említett feltétel megfogalmazásából kitűnően tehát előállhat az a helyzet, hogy a munkáltató általános hatályú (ágazati, alágazati) kollektív szerződés hatálya alatt áll, és párhuzamosan (egyidejűleg) üzemi megállapodást is létrehoz. A második feltétel eredményeként a kollektív szerződés-kötési jogosultsággal rendelkező

szakszervezet létrejötte (a munkáltatónak való bejelentése) kizárja az üzemi megállapodás érvényes létrejöttét. Ezt fejezik ki az Mt. 268. § (2) bekezdésének az üzemi megállapodás megszűnésére vonatkozó szabályai is. Az Mt. 268. § (4) bekezdése szerint az üzemi megállapodásra a kollektív szerződés szabályait – csekély kivételekkel – alkalmazni kell. Az alkalmazandó szabályok között külön is ki kell emelni az Mt. 277. §-át, különösen azt, hogy az üzemi megállapodás az általános hatályú (ágazati, alágazati) kollektív szerződéstől – ennek eltérő rendelkezése hiányában – csak a munkavállaló javára térhet el.

Az Mt. új elemeként említhető, hogy az Mt. 277. § (5) bekezdése értelmező szabályt tartalmaz a munkavállalóra kedvezőbb eltérés tekintetében is: a munkavállaló javára való eltérést az egymással összefüggő rendelkezések összehasonlításával kell elbírálni. Ez az értelmezési elv nem újszerű a magyar bírói gyakorlatban. Eredetileg a Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának 147. számú állásfoglalása rögzítette az elvet. Lényegét a „mazsolázás tilalma” megjelöléssel is össze szokták foglalni. Ez azt jelenti, hogy a kedvezőbbség megítélésénél nem egyes rendelkezéseket kell összevetni, illetve alkalmazásra

kiválasztani, hanem a tárgyilag összetartozó szabálycsoportokat, azaz meghatározott (egyik) munkaviszonyra vonatkozó szabálynak valamennyi szabályát alkalmazni kell a tárgyilag összetartozó szabályok tekintetében. (Nem lehet pl. az egyik szabályból kiválasztani és alkalmazni a végkielégítésre jogosító időtartamú munkaviszony szabályát, míg a másiból a végkielégítés mértékére vonatkozó rendelkezést.)

Amint bemutattuk, az Mt. jogforrási rendszerére vonatkozó általános szabályok szerint a törvény széles körű szabályozási felhatalmazást nyit a kollektív munkajogi jogalanyok számára a munkaviszonyok és a munkaügyi kapcsolatok szabályozására. A köztulajdonban álló munkáltatók esetében azonban ez a szabályozási felhatalmazás jóval korlátozottabb, ugyanis az Mt.-nek egyes, a munkaviszony megszüntetésére, a munkaidő fogalmára vonatkozó szabályaitól a kollektív szerződés sem térhet el érvényesen, azaz a feleknek nincs módjuk ezekben a tárgykörökben érvényes kollektív szerződéses rendelkezést alkotni (lásd alább). Ugyanezt mondhatjuk a munkaügyi kapcsolatok szabályai tekintetében is, hiszen az Mt. 206. §-a az Mt. XIX–XXI. fejezetét is olyanként

határozza meg, amelytől eltérni nem lehet. Az eltérés ezekben az esetekben értelemszerűen csak kollektív szerződésben (esetleg üzemi megállapodásban) képzelhető el, így érvényes megállapodás a kollektív munkajogi jogalanyok között e tekintetben sem jöhet létre (lásd alább).

A köztulajdonban álló munkáltatókkal fennálló munkaviszony különös szabályai nem csupán az ún. kollektív autonómiát korlátozzák, hanem a munkaviszony alanyainak szerződéses szabadságát is – a munkajog általános szabályaihoz képest. Ebben a vonatkozásban utalni kell az Mt. 43. §-ára, amelynek (1) bekezdése szerint a munkaszerződés – jogszabály eltérő rendelkezése hiányában – az Mt. Második Részében (A munkaviszony) foglaltaktól, valamint munkaviszonyra vonatkozó szabálytól (lásd az Mt. 13. §-át) a munkavállaló javára térhet el. Látható, hogy a jogalkotó a munkajogi egyéni szerződéses szabadságot egy irányban (relatív diszpozitív módon) nyitja meg: a felek munkaszerződését (egyéb munkaviszonnyal kapcsolatos megállapodását) – általában – abban az esetben ismeri el érvényesnek, ha az a magasabb szintű szabályhoz képest a munkavállalóra kedvezőbb megállapodást tartalmaz. Ebben az esetben is – azonosan a kollektív megállapodások

tekintetében meghatározottal – irányadó az az értelmező rendelkezés, hogy a kedvezőbb eltérést az egymással összefüggő rendelkezések összehasonlításával kell elbírálni. Lényeges az is, hogy ez alól az általános elv alól kivételt csak jogszabály hozhat létre. Másként: kollektív szerződés (üzemi megállapodás) nem tartalmazhat olyan rendelkezést, amely kógens jellegű, azaz eltiltja a munkaviszony alanyai számára a munkavállalóra kedvezőbb megállapodás megkötésének lehetőségét, vagy ellenkezőleg: esetleg megnyitja a munkavállalóra hátrányos eltérés lehetőségét. Maga az Mt. valóban tartalmaz több kivételt is a kedvezőbb eltérés lehetősége alól, azaz olyan szabályt, amely kógens jellegű a munkaszerződéssel (a felek megállapodásaival) szemben. Ilyet találunk pl. az Mt. 50. § (1) bekezdésében, az Mt. 57. § (1) bekezdésében stb. Meg kell említeni, hogy a munkaszerződések (a felek megállapodásai) vonatkozásában is találkozunk az Mt.-ben olyan rendelkezéssel, amelyre nem az eltérés általános szabálya irányadó, hanem a törvény kifejezetten meghatározza a lehetséges eltérés kereteit, irányát. Ilyen rendelkezés pl. az Mt. 69. § (3) bekezdése, amely a felmondási idő tekintetében létrejött megállapodás lehetséges tartalmát

korlátozza, vagy az Mt. 135. § (4) bekezdése, amely a feleknek a beosztás szerinti napi, illetve heti munkaidő tekintetében való sajátos megállapodását engedi.

A köztulajdonban álló munkáltatókkal fennálló munkaviszonyban a felek megállapodása sem térhet el a munkaviszony megszüntetésének és a munkaidőnek egyes kógens szabályaitól (lásd alább). (Utalunk még a fent, az Mt. köztulajdonban álló munkáltatókra vonatkozó szabályainak hatálybalépésével kapcsolatosan mondottakra.)

Kiemeljük végül azt, hogy noha az Mt. a köztulajdonban álló munkáltatók esetében számos vonatkozásban korlátozza az egyéni és kollektív szerződéses szabadságot (az általánoshoz képest), a munkafeltételek egyik – talán leglényegesebb – köre tekintetében nem tartalmaz különös szabályt. A munka díjazása és a munkabér védelme tekintetében e munkáltatói körre is az általános munkajogi szabályok irányadók.

3.1.4. Különös szabályok a munkaviszony megszüntetéséhez kapcsolódóan

Az Mt. 64. § (1) bekezdés b) pontja szerint a munkaviszony felmondással (is) megszüntethető. A felmondás esetén a munkaviszony felmondási idő beiktatásával szűnik meg, amely felmondási idő legkorábban a felmondás közlését követő napon kezdődik, illetve az Mt. 68. § (2)–(3) bekezdésében meghatározott esetekben (pl. betegség miatti keresőképtelenség időtartama alatti munkáltatói felmondásnál) attól eltérő időpontban. A felmondási idő mértékéről az Mt. 69. §-a rendelkezik. A felmondási idő általános mértéke harminc nap, amely időtartam a munkáltatói felmondás esetében a munkáltatónál munkaviszonyban töltött idő tartamától függően – az Mt. 69. § (2) bekezdésében meghatározott időtartammal – meghosszabbodik. A felek a törvényes mértékűnél hosszabb, ám legfeljebb hathavi felmondási időben is megállapodhatnak. Az Mt. 66. § (8) bekezdése, valamint az Mt. 67. § (2) bekezdése alapján a felek nem csupán a határozatlan időre létesített munkaviszonyt szüntethetik meg felmondással, hanem a határozott időre létesítettet is. A felmondási idő ezekben az esetekben legfeljebb a határozott idő lejártáig tart. A felmondási idő számítása (a munkaviszonyban töltött idő meghatározása)

szempontjából az Mt. 77. § (2) bekezdését kell alkalmazni, amelynek általános szabálya szerint nem munkaviszonyban töltött idő az egybefüggően legalább harminc napot meghaladó olyan időtartam, amelyre a munkavállalót munkabér nem illeti meg (itt most nem részletezendő két kivételtől eltekintve).

Az Mt. 205. § (1) bekezdés a) pontja a köztulajdonban álló munkáltatók esetében mind a kollektív szerződéssel, mind pedig a munkaszerződéssel szemben kógensnek (eltérést nem engedőnek) nyilvánítja a felmondási idő szabályait. Ez közelebbről azt jelenti, hogy felmondási idő mértékének törvényes szabályaitól sem kollektív szerződéses (üzemi megállapodásos), sem egyéni munkaszerződéses rendelkezés nem térhet el. Az Mt. 205. § (2) bekezdés a) pontja szerint a szóban lévő munkáltatói körben az Mt. 69. § (3) bekezdése sem alkalmazható. Másként: érvénytelen a feleknek az a megállapodása (is), amely a törvényesnél hosszabb felmondási időt állapít meg. Ez a korlátozás mind a munkáltatói, mind pedig a munkavállalói felmondás tekintetében érvényesül. Eltérést nem engedő az a szabály is, amely a munkáltatóval munkaviszonyban töltött idő számításának szabályára vonatkozik, azaz a felek nem

számíthatnak be a munkaviszonyban töltött idő tartamába olyan időszakot, amelyet az Mt. egyébként ebből a körből az Mt. 77. § (2) bekezdésére utalással kizár.

Meg kell jegyezni azt, hogy erre a törvényes korlátozásra vélhetően azért került sor, mert a köztulajdonú munkáltatók esetében korábban gyakori volt az, amire az Mt. általános indokolása is utal, azaz (meghatározott munkavállalói kör esetében) „visszaélészerűen” hosszú felmondási idő kikötése.

Az Mt. 205. § (1) bekezdés b) pontja szerint – mind a kollektív szerződéssel (üzemi megállapodással), mind pedig a munkaszerződéssel szemben kógensek a végkielégítés törvényes szabályai is (Mt. 77. §). Érvénytelen tehát az a megállapodás, amely a munkaviszony megszűnésének/megszüntetésének olyan esetéhez kapcsol végkielégítés-fizetési kötelezettséget, amely az Mt. 77. § (1) bekezdésében nincs meghatározva. A gyakorlatban ez különösen a közös megegyezéses megszüntetések esetében fordul(t) elő. Ugyancsak érvénytelennek kell minősítenünk azokat az egyéni és kollektív megállapodásokat, amelyek a munkaviszonyban töltött idő számítása tekintetében térnek el az Mt. 77. § (2) bekezdésétől, de ugyanígy azokat is,

amelyek a végkielégítés mértékét állapítják meg a törvényestől eltérően. Szintén érvénytelenek azok a megállapodások, amelyek az Mt. 77. § (5) bekezdésétől eltérően nyugdíjas munkavállaló számára állapítanak meg végkielégítést, vagy olyan esetben, ha a (munkáltatói) felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása vagy a nem egészségügyi okkal összefüggő képessége (ún. alkalmatlansága).

3.1.5. Különös szabályok a munkaidő szabályaihoz kapcsolódóan

A munkaidő (pozitív és negatív meghatározású) fogalmát az Mt. 86. §-a rögzíti. Az Mt. 86. § (3) bekezdése szerint nem munkaidő – a készenléti jellegű munkakört kivéve – a munkaközi szünet, továbbá a munkavállaló lakó- vagy tartózkodási helyéről a tényleges munkavégzés helyére, valamint a munkavégzés helyéről a lakó- vagy tartózkodási helyére történő utazás tartama. A munkajogi gyakorlatban rendszeresen előfordul, hogy ezeket az utóbb említett időtartamokat különösen kollektív szerződések (üzemi megállapodások) mégis munkaidőként határozzák meg,

hiszen az általános munkajogi szabályok szerint erre lehetőség van az Mt. 135. § (2) bekezdés a) pontja szerint (a munkavállaló javára való eltérésként). Az Mt. 205. § (2) bekezdés b) pontja az Mt. 86. § (3) bekezdését ugyancsak kógens szabályként határozza meg: a köztulajdonban álló munkáltatókkal fennálló munkaviszonyban ilyen (a munkavállalóra kedvezőbb) eltérésre sem kollektív szerződésben (üzemi megállapodásban), sem munkaszerződésben nincs mód (érvényesen), azaz az említett időtartamok munkaidőként nem jöhetnek számításba (gyakorlatilag: nem csökkenthetik a tényleges munkaidő mértékét).

Az Mt. 205. § (3) bekezdése szerint a köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszonyban az általános teljes napi munkaidőnél rövidebb teljes napi munkaidő – az egészségi ártalom vagy veszély kizárása érdekében történő megállapodást kivéve – nem állapítható meg. Ez a tilalom ugyancsak fennáll a kollektív megállapodások és a munkaszerződések tekintetében is, de itt – az Mt. megfogalmazásából is kifolyólag („nem állapítható meg”) – utalnunk kell arra is, hogy a munkáltató ilyen egyoldalú

döntése (esetleg egyoldalú kötelezettségvállalása az Mt. 16–17. §-a alapján) is jogellenes.

Amint erre fent utaltunk, az Mt.-nek e rendelkezései a törvény hatálybalépésével rögtön hatályosultak, s így érvénytelenné tették a korábbi ilyen tárgyú egyéni és kollektív megállapodásokat (valamint egyoldalú munkáltatói döntéseket).

3.1.6. A munkaügyi kapcsolatok szabályainak eltérést nem engedő természete

A köztulajdonban álló munkáltatókra vonatkozó törvényi korlátozások körében különös helyet foglal el az Mt. 206. §-a, amelynek megítélése napjainkban viták kereszttüzében áll.

Az Mt. a munkaügyi kapcsolatok körében több szabálycsoportot is tartalmaz. A XIX. fejezet a munkaügyi kapcsolatok általános szabályait állapítja meg (a szervezkedés szabadságának sarkalatos szabályait, a felek kölcsönös tájékoztatási kötelezettségét, az ún. tájékoztatás és konzultáció szabályait és fogalmát, valamint azokat a tényállásokat, amelyekben a munkáltató megtagadhatja vagy

korlátozhatja a munkavállalói képviseletekkel szembeni tájékoztatást). A XX. fejezet az üzemi tanács létrejöttére, működésére, jogaira, megszűnésére vonatkozó rendelkezéseket tartalmaz. A XXI. fejezet „A szakszervezet” cím alatt szabályozza a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet jogállását (a munkáltatóval szemben fennálló jogait és kötelességeit). A XXII. fejezet a kollektív szerződésre vonatkozó rendelkezéseket tartalmazza.

Az Mt. tárgyban szabályainak jellegzetessége az, hogy az Mt. 277. § (3) bekezdése szerint az Mt. XIX. és XX. fejezetének rendelkezései (a maguk összességében) eltérést nem engedő szabályok, azaz gyakorlatilag: azoktól kollektív szerződés nem (sem) térhet el. [Maglehetősen vitatott az Mt. 267. § (5)–(6) bekezdésének értelmezése, amely az üzemi megállapodással szemben csupán egyes az üzemi tanácsra vonatkozó rendelkezéseket nyilvánít eltérést nem engedőnek.] Hangsúlyozzuk, hogy ezek a rendelkezések általános hatályúak, azaz nem csupán a köztulajdonban álló munkáltatókra irányadó szabályok. Említésre méltó még az is, hogy az Mt. 283. §-a alapján valójában a kollektív szerződésre vonatkozó törvényi rendelkezések túlyomó

többsége is eltérést nem engedő természetű (a kivételek tárgyunk szempontjából most érdektelenek).

Az imént mondottakból az következik, hogy a törvény általános hatályú szabályai csupán a munkáltató és a nála képvisellel rendelkező szakszervezet közötti viszony szabályozását engedik át a feleknek lényegében azzal, hogy ilyen tárgyban kollektív szerződéses hatályú megállapodásban szabadon rendelkezhetnek. [Ennek alapja lényegében az Mt. 277. § (1) bekezdés b) pontja, amely szerint kollektív szerződés szabályozhatja a feleknek a kollektív szerződés megkötésével, teljesítésével, megszüntetésével, jogaik gyakorlásával, köteleseik teljesítésével kapcsolatos magatartását. A munkajogi szóhasználatban az ilyen tárgyú megállapodásokat nevezik kötetmi jellegű kollektív szerződéses rendelkezéseknek, amelyeknek hatálya csak a szerződést kötő felekre terjed ki.] Az Mt. említett 206. §-a ehhez képest is jelentős korlátozást vezetett be a köztulajdonban álló munkáltatók esetében, amennyiben e körben az Mt. XXI. fejezetét, azaz a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet jogállásának törvényi szabályozását is eltérést nem engedőnek nyilvánítja. E rendelkezés értelmezése körül az

utóbbi időszakban heves (és nyilvános) viták alakultak ki, mégpedig két markánsan különböző álláspont mellett. (Ismereteink szerint e tárgyban ez idő szerint munkaügyi peres eljárás is folyamatban van.)

Az egyik értelmezési álláspont lényege az, hogy az Mt. XXI. fejezetének kógens természete nem eredményezi azt, hogy a felek [munkáltató és szakszervezet(ek)] ne állapodhatnak meg olyan tárgykörökben, amelyeket az Mt. XXI. fejezete egyáltalán nem szabályoz. Különösen a közüzemi szférában gyakori, hogy a munkáltatók az Mt. XXI. fejezetében biztosított szakszervezeti jogokon túl különböző előnyöket, juttatásokat, működési támogatásokat nyújtanak a szakszervezeteknek – a felek közötti megállapodások nyomán. Ez az értelmezési álláspont e megállapodások érvényességét elismeri.

A másik álláspont lényege az, hogy az Mt. 206. §-ának rendelkezéséből az következik, hogy a felek egyáltalán nem köthetnek olyan (érvényes) megállapodást, amely eltér az Mt. XXI. fejezetétől. Másként: nem jöhet létre (érvényes) megállapodás olyan tárgykörben sem, amelyet a XXI. fejezet nem szabályoz, azaz – a fenti példával – a köztulajdonban álló munkáltatók nem biztosíthatnak a

szakszervezetek számára olyan előnyöket, juttatásokat, szolgáltatásokat, amelyek kívül esnek az Mt. szabályozási tárgykörén.

A szóban forgó értelmezési vita ez idő szerint eldöntetlen, azaz a bírói gyakorlatra vár az említett megállapodások érvényességének megítélése. Kétségtelen mindenesetre az, hogy az Mt. 205–206. §-ai a kollektív megállapodásos szabadsággal kapcsolatosan olyan megoldást hoztak létre, amely alkotmányossági szempontból is megfontolást érdemel. E megfontolás lényege abban van, hogy az Alaptörvény XVII. cikkéből következik, következhet-e az ún. kollektív szerződéses autonómiának olyan korlátozása, amely a köztulajdonban álló munkáltatók esetében érvényesül. Másként: az Alaptörvény említett rendelkezése lehetővé teszi-e azt, hogy a jogalkotó a kollektív szerződéses autonómiát többféle tartalommal határozza meg, s különösen a munkáltató tulajdonosi hátterére tekintettel eltérő szabályokat alkosson.

3.1.7. A vezetőkre és a versenytilalmi megállapodásra vonatkozó különös szabályok

Az Mt. 207. § (1) bekezdése szerint a köztulajdonban álló munkáltató tekintetében tulajdonosi jogokat gyakorló jogosult meghatározni azokat a munkaköröket, amelyekben csak az Mt 208. § (2) bekezdésében foglaltak alkalmazásával köthető munkaszerződés, azaz a vezetőkre vonatkozó rendelkezések (Mt. 209–2011. §) alkalmazásával. Ugyancsak a vezetők jogállására vonatkozó különös szabály, hogy az Mt. 208. §-ában foglaltak alapján vezető állású munkavállaló számára teljesítménykövetelményt, valamint az ahhoz kapcsolódó teljesítménybért vagy egyéb juttatást a tulajdonosi jogokat gyakorló állapíthat meg. A tulajdonosi jogokat gyakorló e jogok gyakorlására – törvény eltérő rendelkezése hiányában – más személyt (szervet, testületet) is feljogosíthat.

Az Mt. 207. § (3) bekezdése alapján versenytilalmi megállapodást a vezető állású munkavállalóval a tulajdonosi jogokat gyakorló hozzájárulásával, legfeljebb egyéves tartamra lehet megkötöni. A tulajdonosi jogokat gyakorló meghatározhatja azt a munkakört, amelyre vonatkozóan versenytilalmi megállapodás köthető és további feltételeket írhat elő. A versenytilalmi megállapodás szerinti ellenérték a megállapodás tartamára nem haladhatja meg az azonos

időszakra járó távolléti díj ötven százalékát. A tulajdonosi jogokat gyakorló e jogok gyakorlására – törvény eltérő rendelkezése hiányában – más személyt (szervet, testületet) is feljogosíthat.

3.2. A kollektív szerződéssel (üzemi megállapodásokkal) kapcsolatos tárgyalások elősegítése

A Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat a közüzemi ágazatban is hatékonyan képes segíteni a szociális partnerek *kollektív szerződés megkötésére, illetve módosítására irányuló tárgyalásait*. A Szolgálat a közüzemi munkáltatóknak és szakszervezeteknek „testreszabott” ingyenes tanácsadási tevékenysége képes a felmerülő ágazatspecifikus munkajogi szabályozási igényeket feltárni, felhívja a figyelmet a kollektív szerződésben rejlő eltérő szabályozás lehetőségére – akár a munkáltató, illetve a munkavállaló javára történő jogszerű eltérések, akár a szerződést kötő felek kapcsolatrendszerét érintő szabályozás lehetőségei tekintetében. [A kollektív szerződésekről bővebben

olvashat itt: *Berke Gyula – Bankó Zoltán – Szabó Imre Szilárd: Prevenció. A tanácsadás lehetősége. A Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat keretében – A kollektív megállapodások, HVG-ORAC, Budapest, 2017. 12–64., https://www.jogpontok.hu/download/AV1_Prevencio_alap.pdf.]*

A Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat a kollektív szerződés megkötésére, illetve módosítására irányuló tárgyalásokkal kapcsolatosan nem csupán tanácsadást tud felajánlani a felek számára, hanem a *párbeszéd folyamatossága érdekében* segíti a feleket a tárgyalások során az egyeztetési eljárásával, a tárgyalások megakadása esetén pedig lehetőség van a közvetítői eljárás igénybevételére. Ezek az eljárások magukban hordozzák annak lehetőségét, hogy a felek felismerjék közös érdekeiket, és ezáltal könnyebben találják meg a számukra legideálisabb megoldásokat, illetve azokat a kompromisszumokat, amelyek mindegyikük számára kölcsönösen előnyös.

Megjegyzendő, hogy előzetes kérdésként felvetődhet a *kollektív szerződés-kötési képesség*, a „*reprezentativitás*” feltételeinek megléte, illetve a szakszervezeti taglétszám

igazolásának kérdései. Ha a felek között erre vonatkozó vita merülne fel, a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat a közüzemi ágazatban is segítségére lehet a feleknek. A közvetítési eljárás lényege, hogy a felek egy tőlük független, a konfliktusban nem érintett személy eljárását veszik igénybe a közöttük felmerülő vitás kérdések rendezése érdekében. Az ilyen közvetítő személy nem dönti el a problémás kérdést, megpróbálja a felek álláspontját közelíteni, megkísérli a vita feloldását (így lehetőség van pl. arra, hogy a felekkel közösen javaslatokat dolgozzanak ki az Mt.-ben meghatározott kollektívszerződés-kötési képességre irányadó feltételek meghatározására). Ugyancsak lehetőség van egyeztetési vagy a döntőbírói eljárás lefolytatására. Míg az egyeztetés esetén a feleknek meg kell állapodniuk arról, hogy az általuk delegált tagokból és egy semleges elnökből álló egyeztetőbizottság döntésének önként alávetik magukat, addig a döntőbíró eljárásának szintén előfeltétele az előzetes alávetés, ám a döntőbíró vagy döntőbírák hozzák meg a végleges döntést, a felek csupán az érveiket, az ügy eldöntését megalapozó „bizonyítékaikat” tárják fel.

Gyakorta tapasztalható, hogy a *kollektív szerződések tartalma* kevésbé kreatív, az azokban lévő rendelkezések nem egy esetben csupán megismétlik az Mt. szövegét. Ez az ismétlés azon túlmenően, hogy általában felesleges, számos veszélyt hordoz, ugyanis az utóbb módosuló törvényi rendelkezések következtében a felek által rögzített kollektív szerződéses tartalom kiszámíthatatlan módon válhat érvénytelenné. A Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat szerepe a felek megállapodásának nem csupán a jogszerűségét, hanem a megállapodás egyértelmű megfogalmazását is jelentős mértékben elősegítheti.

Azoknál a munkáltatóknál, amelyeknél kollektív szerződés kötésére nem került sor, illetve munkáltató nem tartozik kollektív szerződés hatálya alá, illetve a munkáltatónál nem működik képvisellel rendelkező szakszervezet, lehetőség van arra, hogy az üzemi tanács és a munkáltató olyan tartalommal kössön *üzemi megállapodást*, amely képes pótolni a kollektív szerződés szerepét. Ebben az esetben az üzemi megállapodás szabályozhatja a munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket, a munka díjazására azonban nem tartalmazhat rendelkezéseket. Megjegyzendő ugyanakkor, hogy a munkáltató ezzel együtt az üzemi

megállapodáson kívül egyoldalúan – akár az üzemi megállapodás megszűnéséig mint bontó feltétel bekövetkezéséig – is vállalhat olyan kötelezettségeket, amelyek a munka díjazásának kérdéseit érintik. A Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat tanácsadási eljárása hasznos segítséget nyújthat abban, hogy ezt a lehetőséget a felek ki tudják használni, a tárgyalásokat pedig mind az egyeztetési, mind a közvetítési eljárás elősegítheti.

A kollektív munkaügyi konfliktusok közül külön érdemes utalni a *béralkuval, bérkövetelésekkel, illetve a bérfeljesztéssel kapcsolatos vitákra* is. E körben a tanácsadástól egészen az egyeztetésen a közvetítésig terjed az a paletta, amelyben a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat igénybevétele indokolt lehet. Amint arra már korábbi kiadványukban is utaltunk, a tanácsadó tevékenysége arra is kiterjedhet, hogy a munkáltató milyen információkat köteles megosztani a szakszervezettel, illetve melyeket nem, és a szakszervezet milyen anyagokra tarthat igényt, illetve melyeket érdemes beszereznie [Berke Gyula – Bankó Zoltán – Szabó Imre Szilárd: Prevenció. A tanácsadás lehetősége. A Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat keretében – A kollektív megállapodások, HVG-ORAC, Budapest, 2017.

10.,

https://www.jogpontok.hu/download/AV1_Prevencio_alap.pdf]. Megjegyzendő, hogy az üzemi megállapodásokkal kapcsolatosan értelemszerűen a bérkövetelések kérdésköre nem merülhet fel, ugyanis a normatív hatályú üzemi megállapodás a munka díjazására vonatkozó kérdést nem szabályozhat.

A *gyakorlatban* több olyan esetet találunk, amelyek a közüzemi ágazat lehetséges munkaügyi konfliktusaira, egyúttal az adott ágazat sajátosságaira mutatnak rá. Ezekben a vitákban, azok megelőzésében a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat hatékony segítséget nyújthat tanácsadó tevékenységével. Noha ezekben a közelmúltbéli esetekben nem volt lehetőség a Szolgálat eljárására, hiszen annak megalakulását megelőző ügyekről van szó, az azokban felvetődő helyzetek jelentős részében a Szolgálat segítése (különösen tanácsadó tevékenysége) minden bizonnyal előmozdította volna a viták feloldását. Ilyen volt pl. a kollektív szerződés módosításával kapcsolatosan felmerülő konfliktus, mely 2012-ben a vasúti személyszállítási szolgáltatást érintette. A munkáltató két szakszervezettel együtt módosította a hatályban levő

kollektív szerződést. Egy harmadik szakszervezet – amely a kollektív szerződést egyetértőként írta alá – arra hivatkozva kérte a módosítás jogellenességének megállapítását a bíróságtól, hogy a munkáltató jogellenesen „hagyta ki” a kollektív szerződés módosításának megtárgyalására és megkötésére irányuló tárgyalásokról, mivel az Mt. értelmében kollektívszerződés-kötési képességgel, illetve jogosultsággal rendelkezik. A bíróságok első és másodfokon is elutasították a szakszervezet keresetét [41.M. 5061/2012/9., *Szabó Imre Szilárd: A kollektív szerződések szerepe a megújult munkajogi szabályozásban*, 34–35.]. Ebből is látható, hogy a kollektív szerződések módosításának hatályos szabályozása felvet kérdéseket, és mindaddig, amíg az Mt. rendelkezései nem változnak, ezeket a helyzeteket adott esetben lehetséges rendezni méltányosabb módon is, melynek során a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat is segítséget adhat tanácsadó tevékenységén keresztül.

4. Tipikus, illetve potenciális kollektív munkaügyi konfliktusok, viták a közüzemi

ágazatban, illetve az alternatív vitarendezés lehetőségeinek feltérképezése

A fentiekben bemutatott, kollektív megállapodásokkal összefüggő lehetséges konfliktusok mellett az alábbiakban bemutatunk néhány olyan potenciális vitatípust, amely előfordulhat a közüzemi ágazatban.

4.1. Sztrájkokkal kapcsolatos viták

Tipikusnak tekinthető kollektív munkaügyi vita a közüzemek területén a sztrájkokkal kapcsolatos konfliktus.

A közüzemi szolgáltatások kivétel nélkül olyan munkáltatók, amelyek a lakosságot alapvetően érintő tevékenységet végeznek (lásd pl. a közforgalmú tömegközlekedést, a távközlést, az áram, a víz, a gáz és egyéb energia szolgáltatását), azaz csak úgy gyakorolható esetükben a sztrájk, hogy az a *még elégséges szolgáltatás* teljesítését ne gátolja. A még elégséges szolgáltatás mértékét és feltételeit ugyan törvény megállapíthatja (lásd a postai

szolgáltatást [a postai szolgáltatásokról szóló 2012. évi CLIX. törvény] és a személyszállítási közszolgáltatást [a személyszállítási közszolgáltatásokról szóló 2012. évi XLI. törvény]), ennek hiányában azonban a sztrájkot megelőző egyeztetés során kell annak mértékéről és feltételeiről megállapodni. Ebben az esetben a sztrájk akkor tartható meg, ha a felek a megállapodást megkötötték, vagy ennek meghíúsulása esetén bármelyikük kérelmére a közigazgatási és munkaügyi bíróság jogerős határozata megállapította a még elégséges szolgáltatás mértékét és feltételeit. A sztrájkban érintett felek számára a megállapodás észszerű időben történő elérése különösen fontos lehet, ennek érdekében a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat hatékony módon tud hozzájárulni az egyeztetésekhez. Kiemelendő ugyanakkor, hogy a Szolgálat Szervezeti, Eljárási és Magatartási Kódexe értelmében annál a munkáltatónál, amely a lakosságot alapvetően érintő tevékenységet végez, a még elégséges szolgáltatással összefüggésben csak a felek közös kérelmére indítható és folytatható le eljárás az érdekvita keretein belül. Ugyancsak érdemes megemlíteni, hogy a sztrájkot megelőző *kötelező egyeztető eljárás* során is segítséget nyújthat a Szolgálat.

A gyakorlatból kiemelendő a sztrájjal összefüggő *békekötelelem* megsértésének kérdése, melynek megítélésében adott esetben a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat szakértői szintén segíthetik a kérdés tisztánlátását. Erre jó példa az 2008. évi vasutassztrájk, amelynél az érintett szakszervezet egy vállalat eladása apropóján azzal a követeléssel lépett fel, hogy a munkáltató fizessen ennek összegéből minden – az adott munkáltatónál munkaviszonyban álló – munkavállaló számára két és fél havi átlagkeresetnek megfelelő egyszeri juttatást. Ezt a szakszervezet a személyszállítás meghatározott számú ún. mellékvonal további fenntartására irányuló követeléssel, valamint a keresetnövekedés további 1,1 százalékos emelésére vonatkozó követeléssel egészítette ki [Szabó Imre *Szilárd*: A kollektív szerződések szerepe a megújult munkajogi szabályozásban, Magyar Munkajog E-Folyóirat 2015/1, 16. http://epa.oszk.hu/02500/02566/00002/pdf/EPA02566_munkajog_2015_1_013-039.pdf]. Mivel a felek 2007 és 2010 közötti időszakra kollektív megállapodást (ún. együttműködési megállapodást) kötöttek a munkavállalók foglalkoztatása és bérezése tárgyában, a munkáltató úgy

érvelt, hogy a felek között kollektív szerződés van hatályban, ezért az abban foglaltak megváltoztatása érdekében a sztrájkról szóló 1989. évi VII. törvény értelmében nem indítható jogszerűen sztrájk, ezen túlmenően e követelés a sztrájkjoggal való visszaélés miatt is jogellenes. A bíróság arra az álláspontra helyezkedett, hogy a felek közötti együttműködési megállapodás nem rendelkezhet privatizációból származó juttatásokról, ezért a sztrájk nem irányulhatott a kollektív szerződés megváltoztatására. A béremelés mértéke tekintetében pedig úgy foglalt állást, hogy mivel az együttműködési megállapodás az éves béremelés mértékéről, illetve végrehajtásának módjáról szóló éves tárgyalásról és megállapodásokról szólt, ezért a sztrájk nem sérti a tágabb időbeli hatályú kollektív megállapodást [*Szabó Imre Szilárd*: A kollektív szerződések szerepe a megújult munkajogi szabályozásban, 16.]

4.2. A munkaügyi kapcsolatok alanyai közötti egyéb viták

A közüzemi munkáltatók és szakszervezetek, illetve üzemi tanácsok között számos egyéb területen is felmerülhet olyan vita, melynek során a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat hatékonyan segítheti a feleket. Általában véve indokolt rámutatni arra, hogy a Szolgálat bevonása elősegítheti a felek közötti kommunikáció folyamatosságát, annak megszakadását követően a kapcsolatfelvételt és az érdemi párbeszédet.

A munkáltató által kidolgozott belső szabályzatok, policyk (pl. munkavédelmi, adatkezelési szabályzat, munkarend meghatározása, képzési tervek) vonatkozásában kialakítandó vélemények megformálása, illetve ezek ütköztetése érdekében folytatott konzultációk során is hatékony segítséget nyújthat.

A szakszervezet és az üzemi tanács működésének feltételeivel, a működés támogatásának terjedelmével és módjával, a helyiséghasználattal, a tájékoztatási jogosultságok kérdésével, a szakszervezeti és az

üzemitanács-tagoknak járó munkaidő-kedvezmény mértékének megállapításával, felhasználásával összefüggésben is felmerülhet a felek között olyan vita, melynek kapcsán a Szolgálat eljárása jó választás lehet.

Kiemelendő továbbá, hogy noha a Szolgáltatnak nincs lehetősége jogvitában eljárni, békéltető tevékenysége azonban kollektív munkaügyi jogvitákban is igénybe vehető.

A munkajogi védelemre jogosult munkavállalói képviselők tekintetében is számos konfliktus adódhat, így pl. a védelemre jogosult szakszervezeti tisztségviselők számának megállapításával, a szakszervezeti hozzájáruló nyilatkozat megtagadásával összefüggésben). [Lásd bővebben *Czyglerné 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. 55–62. http://www.jogpontok.hu/download/AV1_Munkavallaloi.pdf.]*

4.3. Vitarendezés lehetőségeinek rögzítése a kollektív szerződésben

A közüzemi ágazatban is hasznos lehet, ha a felek már a kollektív megállapodásaik megkötése során gondolnak a jövőben esetlegesen felmerülő vitáik rendezésének lehetőségeire. A felek kötelező általános együttműködési kötelezettségének hangsúlyozása mellett nincs akadálya annak, hogy a megállapodás kitérjen a vitarendezés módjaira is, így – mivel a gyors, szakszerű és költséghatékony megoldás közös érdek – kiköthetők a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat eljárásai is.

5. Nemzetközi kitekintés

A közüzemi szektor Európa-szerte komoly változásokon ment keresztül az elmúlt három évtizedben. Nem csupán a technológiai fejlődés, hanem a piaci liberalizáció és a privatizációs folyamatok is jelentős hatást gyakoroltak a közüzemek működésére. Jellemzővé vált, hogy több közüzemi szolgáltatás területén megjelentek a

multinacionális vállalatok. Mindezek hatást gyakoroltak a munkaügyi kapcsolatokra is.

Egyes szektorokban (pl. a villamos energia és a vezetékes telekommunikáció) általában magas a szakszervezeti szervezettség és a kollektív szerződéses lefedettség, ugyanakkor e területen sem példa nélküli jelenség a szakszervezetek gyengülése, mely elsődlegesen a szerkezeti átalakításokra, valamint a munkáltatói egyoldalú döntéshozatal előretörésére vezethető vissza. Ezzel együtt a közüzemek stratégiai jelentősége általában képes ellensúlyozni a szakszervezet térvesztését, ezért az a munkavállalókat védő szabályokat kevésbé érinti [*Roberto Pedersini: Industrial relations in the public utilities, 2005, <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/industrial-relations-in-the-public-utilities>].*

A villamosenergia- és a távközlési szektorban általában léteznek ágazati szintű kollektív megállapodások, ugyanakkor azokban az országokban is egyre inkább erősödik a munkahelyi szintű kollektív alku, ahol egyébként hagyományosan az ágazati szint a kollektív megállapodások legfőbb terepe. A kollektív szerződésekben a közüzemek

körében is számos innovatív rendelkezés jelent meg, így pl. Spanyolországban a villamosenergia-ipari szektorban az Iberdrola vállalat kollektív szerződése lehetővé tette, hogy az anya a gyermeke 3 éves koráig távol maradjon, vagy hogy a szülők kérésükre gyermekük 8 éves koráig csökkentett munkaidőben kerüljenek foglalkoztatásra [Roberto Pedersini: Industrial relations in the public utilities, 2005,

<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/industrial-relations-in-the-public-utilities>].

A munkaügyi konfliktusokkal kapcsolatosan általában nem gyakori a viták kiélesedése. Európa-szerte bevett megoldás a még elégséges szolgáltatás biztosításának kötelezettsége, valamint a viták feloldására is megfelelő mechanizmusok állnak rendelkezésre. Kétségtelen ugyanakkor, hogy a privatizációs folyamatokat nemegyszer sztrájkok kísérték (lásd a France Télécom esetét 1993-ban, 1995-ben, 1996-ban és 2004-ben is). Hollandiában 2001-ben pl. az energiaszektor kollektív szerződésének megújítása kapcsán alakult ki súlyos konfliktushelyzet, a sztrájkfenyegetést követően azonban eredményes volt a közvetítői eljárás,

melynek következtében a vita megoldást nyert. A közüzemi vállalatok átstrukturálása szintén gyakori konfrontációs felület (lásd pl. a spanyol Sintel esetét). Európában ugyanakkor arra is volt példa, hogy a munkáltatók és a szakszervezetek összefogtak annak érdekében, hogy ellensúlyozzák a kormányzat által előirányzott átalakítások egy részét [*Roberto Pedersini: Industrial relations in the public utilities*, 2005, <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/industrial-relations-in-the-public-utilities>].

Szükséges említést tenni továbbá az Európai Unió által életre hívott ágazati párbeszéd bizottságokról is, melyek közül néhány a közüzemeket érintő területeken fejt ki a működését. Az európai ágazati párbeszéd bizottságok olyan tagokból állnak, amelyek egy-egy ágazatban európai szinten szervezik tevékenységüket, szerves és elismert tagjai a tagállamok szociális párbeszédének, képesek több tagállamot érintő megállapodások megtárgyalására, továbbá megfelelő szervezettel rendelkeznek ahhoz, hogy biztosítsák hatékony részvételüket a bizottságok munkájában. Kiemelendő ezek közül a villamosenergia-

ipari ágazatban működő ágazati párbeszéd bizottság [munkavállalói oldal: industriAll Trade Union és European Federation of Public Service Unions (EPSU); munkáltatói oldal: Union of the Electricity Industry (EURELECTRIC)] (lásd

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=480&langId=en>), a postai szolgáltatások tekintetében a működő ágazati párbeszéd bizottság (munkavállalói oldal: UNI Europa; munkáltatói oldal: PostEurop) (lásd <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=480&langId=en&intPageId=1846>), valamint a vasúti ágazati párbeszéd bizottság [munkavállalói oldal: European Transport Workers' Federation (ETF); munkáltatói oldal: Community of European Railway and Infrastructure Companies (CER), European Rail Infrastructure Managers (EIM)] (lásd <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=480&langId=en&intPageId=1849>). Az ágazati párbeszéd bizottságok számos kérdéssel foglalkoznak munkájuk során. Így pl. a villamosenergia-ipari ágazatban közös nyilatkozatot fogadtak el 2015-ben a klímaváltozás társadalmi hatásairól, a postai ágazatban 2009-ben a balesetek megelőzéséről, 2012-ben a postai ágazat fejlesztéséről, a vasúti ágazatban

útmutatót és közös ajánlásokat fogalmaztak meg a pszichoszociális kockázatok azonosítására és megelőzésére (2013/2014). Ezen túlmenően a vasúti ágazati párbeszéd bizottság két olyan megállapodást is tárgyalt, melyek irányelvekben kerültek kihirdetésre (lásd a 2005/47/EK irányelvet és a 2007/59/EK irányelvet).