

## **Tartalom**

Bevezető / Előszó

1. A vasúti ágazat rövid bemutatása (tények, statisztikák, jogszabályi keret/háttér stb.)
  - 1.1. A vasúti közlekedés mint piaci alapú közszolgáltatás
  - 1.2. A kötöttpályás közösségi közlekedés Magyarországon
  - 1.3. A vasúti közszolgáltatás finanszírozása, a közszolgáltatási szerződés
  - 1.4. A vasúti árufuvarozási piac jellegzetességei
2. A vasúti közlekedési ágazat munkaügyi kapcsolatainak szereplői, struktúrája, jellegzetességei
  - 2.1. A kollektív alku történetisége a vasúti alágazatban
  - 2.2. A munkaügyi kapcsolatok (vasút) vállalati kultúrája
3. Kollektív alku a vasúti közlekedési ágazatban, valamint a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat funkciójának lehetőségei
  - 3.1. A kollektív alku lehetőségei és sajátosságai a vasúti alágazatban
  - 3.2. Az ágazati kollektív szerződés problematikája
  - 3.3. A Szolgálat tevékenységének lehetőségei és korlátai
4. Kollektív munkaügyi konfliktusok a vasúti alágazatban, az alternatív vitarendezés lehetőségei

- 4.1. Érdekviták és jogviták
- 4.2. A kollektív szerződés mint megoldás
- 4.3. Az alternatív vitarendezés lehetőségei és korlátai
5. Nemzetközi kitekintés

# Gönczi Tamás – Szabó Imre – Várkonyi Péter

## Kollektív munkaügyi viták és az alternatív vitarendezés lehetőségei a vasúti közlekedés területén

### *Bevezető / Előszó*

*„Az autók azért tudnak egyre gyorsabbak lenni, mert rendelkeznek megfelelő  
fékrendszerrel”*

(J. Schumpeter közgazdász )

A XX. század végére az Európai Unióban a szociális párbeszéd intézményes rendszerré vált.

A szociális jogok fejlődéstörténete során létrejött a kollektív munkajog, mely nem utolsósorban – a munkáltató és a munkavállaló közötti – hatalmi egyenlőtlenséget hivatott kiegyensúlyozni. A modern szociális piacgazdaságok elismerik és kifejezetten ösztönzik a kollektív alkut és az ennek eredményeként létrejött megállapodásokat.

A 2012. július elsején hatályba lépő új munkatörvény ennek szellemében kifejezetten nagy teret kíván adni a kollektív szerződést létrehozó felek „jogalkotási” szabadságának, az eltérő szabályozások lehetőségének.

Ezt a jogalkotási koncepciót az elmúlt években inkább kritika érte, jelen kiadványban azonban – talán sokak meglepetésére – ennek cáfolatára törekedtek a szerzők.

A szerzők mindemellett nem rejtik véka alá azokat a negatívumokat sem, amik a hazai munkajogi jogalkotást és jogalkalmazást jellemzik. Vallják ezzel összefüggésben azt, hogy a vasúti közlekedés munkaügyi kapcsolatának gyakorlata, a kollektív megállapodások számos jó példával bizonyítják a jogalkotási koncepció helyességét. Jelen tanulmány ennek megfelelően ezt a vállalati „jó gyakorlatot” kívánja megosztani a kiadvány olvasóival.

## 1. A vasúti alágazat rövid bemutatása (tények, statisztikák, jogszabályi keret/háttér stb.)

### *1.1. A vasúti közlekedés mint piaci alapú közszolgáltatás*

„Száz vasutat, ezeret!  
Csináljatok, csináljatok!”

A modern államok fejlődéstörténetük során a társadalmi közszükségletek egyre kiterjedtebb körét biztosítják. Így történt ez a vasúti közlekedés fejlesztése terén, különösen az ehhez szükséges hálózati infrastruktúra biztosítása során, ennek megfelelően egyre kiterjedtebb az állami szerepvállalás.

Tekintettel azonban arra, hogy a jóléti állam működése során finanszírozási és fenntarthatósági kihívásokkal és működési zavarokkal kezdett szembesülni, a *piaci (gazdasági) közszolgáltatások liberalizációjára-privatizációjára* irányuló folyamat mind időben, mind tartalmában fokozatosan teret nyert.

A vasúti közlekedés sem maradt ez alól kivétel, ugyanakkor a *vasúti infrastruktúra* – jelentős költségigénye miatt – állami fenntartása, állami tulajdona aligha vitatott. Ezzel szemben maga a vasúti forgalom, a szállítás, a vasúti szolgáltatási rendszer elvileg magánosítható, de legalábbis liberalizálható.

A magyar vasút az Európai Unióhoz történt csatlakozással részesévé vált az európai közös közlekedéspolitikának, amelynek egyik fontos célkitűzése *a vasúti tevékenységek fokozatos liberalizációja*. A vasútfejlesztési irányelvek előírják, hogy a vasúti szervezeteknek az államtól függetlenül, piaci alapon kell működniük, továbbá *el kell különíteni* a vasúti pályahálózat működtetését a vállalkozó vasúti tevékenységektől. Az irányelvek (mindenekelőtt a 2001. évben elfogadott, 91/440/EGK irányelv), melyek „*első vasúti csomagként*” váltak ismertté, a különböző tevékenységek (számviteli) elkülönítését írták elő. Ennek a követelménynek a magyar közlekedéspolitikai – a maradéktalan megfelelés kényszere (?) alatt – eminensen eleget tett, így szervezetileg is elválasztotta egymástól a pályahálózat működtetését és a vasúti vállalkozói tevékenységet. Ennek megfelelően különböző tevékenységet végző vasútvállalatok jöttek létre, melyek – a tömeges kiszervezések, majd az ezt követő részbeni reintegráció – eredményeként napjainkban csoportszinten működnek.

## ***1.2. A kötöttpályás közösségi közlekedés Magyarországon***

A MÁV-csoport – mint a vasúti alágazat legjelentősebb szereplője – napjainkban is a magyar állam tulajdonában van. Az alkalmazotti létszám tekintetében a 38 000 körüli munkavállalójával még mindig a legnagyobb hazai foglalkoztatónak számít (a rendszerváltás előtt ez a szám több mint 130000 fő volt).

A MÁV Zrt., a csoport irányítója/anyavállalata, a (közforgalmú) vasúti pályahálózat nagy részének üzemeltetőjeként mintegy 7000 km vaspálya és az ahhoz kapcsolódó *infrastruktúra működtetéséről gondoskodik.*

A MÁV START Zrt. a MÁV Zrt. *személyszállítással foglalkozó leányvállalata.* 2007. július 1-jétől működik önálló társaságként.

A kötöttpályás közösségi közlekedés jelentős (regionális) szereplője a Magyarországon és Ausztriában működő GYSEV Zrt., mely (434,7 kilométeres pályahálózatot fenntartó és üzemeltető vállalatként) *továbbra is integrált vasúttársaság.*

### ***1.3. A vasúti közszolgáltatás finanszírozása, a közszolgáltatási szerződés***

A közösségi szabályozás szerint az általános gazdasági érdekű szolgáltatások (így a közösségi közlekedés) finanszírozásának biztosítására, az állam az *érintett vállalkozások javára, közszolgáltatás ellentételezése formájában támogatást nyújt.*

A hazai szabályozás (2005. évi CLXXXIII. törvény – a vasúti közlekedésről, továbbiakban Vtv.) szerint az állam nevében a miniszter – az államháztartásért felelős miniszter egyetértésével – legalább ötéves szerződésben kötelezettséget vállal az országos jelentőségű vasútvonalakat tartalmazó vasúti pályahálózat működtetését végző pályahálózat-működtetőnek a pályahálózat működtetésével kapcsolatban felmerült, és a hálózat-hozzáférési díjból, valamint a vasúti társaság egyéb üzleti tevékenységéből nem fedezett, indokoltnak elismert költségei megtérítésére (*pályaműködtetési szerződés*).

A *közforgalmú személyszállítási szolgáltatás* megrendelése esetén az állam ugyancsak közszolgáltatási szerződés keretében biztosítja a közlekedési szolgáltatónál felmerülő, bevétellel nem fedezett és indokoltnak elismert költségeknek a központi költségvetésből történő megtérítését.

#### ***1.4. A vasúti áru fuvarozási piac jellegzetességei***

A fentebb említett tanácsi vasútfejlesztési irányelvek alapvető követelményként rögzítik a vállalkozó vasúti tevékenységet végző szervezeteknek a vasúti pályahálózathoz történő átlátható, megkülönböztetéstől mentes és tisztességes hozzáféréseinek biztosítását annak érdekében, hogy *a vasúti*



*közlekedés területén (is) hatékony verseny alakuljon ki.* Hazánkban jelenleg ez elsősorban az áru fuvarozást érinti, de a 2020-tól bekövetkező további liberalizáció miatt már magát a személyszállítást is érinti.

A vasúti liberalizáció következtében az ezredfordulón magánvállalkozások jelentek meg a hazai áru fuvarozási piacon. 2006-ban a Magyar Államvasutak Zrt. szervezetéből kivált a Cargo Áru fuvarozási Zrt. A 2008-as privatizáció következtében, a társaság új néven, Rail Cargo Hungaria Zrt.-ként folytatta tevékenységét és ezzel az áru fuvarozási tevékenységből a magyar állam lényegében kivonult.

A hazai áru fuvarozási piac ma viszonylag diverzifikáltnak tekinthető, ugyanakkor az RCH még mindig kb. 70%-os piaci részaránnyal rendelkezik.

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

### *2.1. A kollektív alku történetisége a vasúti alágazatban*

A vasúti közlekedésben a munkavállalók szervezettsége történetileg kiemelkedő. Az első kollektív szerződést 1968-ban – akkor még egy évre – kötötték.

A rendszerváltással egyidejűleg a korábbi monolit szakszervezeti struktúrával (Vasutasok Szakszervezete, továbbiakban VSZ) szemben egy, a teljes pluralizmusra épülő, versengő modell jött létre. Ennek a folyamatnak egyik kiemelkedő állomása volt a korábban a SZOT-hoz tartozó *ágazati szakszervezetek* (jelen esetben a VSZ) *vagyonának megosztása*, mely a vasúti ágazatban működő szakszervezetek között az 1993., majd az 1995. évben megtartott üzemitanács-választások összesített eredménye alapján történt.

Ez a folyamat mindazonáltal egy jó időre alapvetően befolyásolta a vasutas-szakszervezetek egymáshoz fűződő viszonyát is (e körben ma már legendának tekinthető, hogy a vagyonfelosztás eredményeként kialakult közös székház

birtokbavétele 1997-ben az egyik reggel szabályosan foglalással történt meg).

A vasúti közlekedés szükségszerű átalakítása, illetve a MÁV finanszírozási problémái következtében a munkaügyi kapcsolatokat folyamatosan konfliktusok terhelték. Ezek gyakran vezettek azután munkabeszünetekig, így a hazai sztrájkok többsége is a vasúti közlekedésben zajlott. Ennek megfelelően maga a sztrájkgyakorlat is figyelemre méltóan alakult (lásd „*gördülő sztrájk*”). A munkabeszünetek mindazonáltal nemcsak a hagyományos munkáltató-munkavállaló viszonylatban jelentettek konfliktust, hanem maguk az érdekképviseltek is „viselték” ezeknek következményeit az egymáshoz fűződő kapcsolataikban.

A konfliktusos időszakok mellett jellemzőek voltak a hosszabb konszolidációs időszakok is (pl. a 2002 utáni időszak, mely egészen a vonalbezárásokig tartott, illetve napjainkra is ez jellemző)

Ami a „sztrájkfegyvert” illeti, a *sztrájk törvény módosítása*, illetve a 2012. évben elfogadott személyszállítási törvény ezt jelentősen korlátozza azzal, hogy meghatározza a *még elégséges szolgáltatás mértékét* (korábban – egy, a rendszerváltást követően hozott bírói döntésnek köszönhetően – akár még az erről történő

megállapodás hiányában is lehetett jogszerűen sztrájkot szervezni). Ez a munkabeszüntetésben érintett időszakra vetítve vonalanként

- a) a helyi és elővárosi közszolgáltatások esetén a megrendelt személyszállítási szolgáltatás mennyiségének 66%-a,
- b) az országos és a regionális személyszállítási közszolgáltatások 50%-a.

A köztulajdon hatályos munkajogi környezetének sajátossága, hogy maga a kollektív alku is jelentős korlátozást szenvedett el az új Mt. hatálybalépésével: bizonyos kérdésekben igen *jelentősen korlátozta a felek kollektív szerződéses autonómiáját*. Ez oda vezetett, hogy magát a kollektív szerződést is „befagyasztotta”.

## ***2.2. A munkaügyi kapcsolatok (vasút) vállalati kultúrája***

A MÁV csoportnál kialakult magas munkaügyi kapcsolati kultúra, a történelmi előzmények mellett, nyilvánvalóan levezethető a vasúti tevékenység sajátos jellegből is, mely világszerte megfigyelhető. Ez az adottság nagyrészt következik a közösségi tulajdonból, az állam fokozott felelősségéből és magából a közszolgáltatásból, illetve a munka nagyfokú szervezettségéből is (de, sok más mellett, ugyanígy szerepe lehet a belső kommunikáció és mobilitás adottságainak is).

Ennek megfelelően – bizonyos hullámzás mellett – maga a menedzsment is kiemelt jelentőséget tulajdonít a kiegyensúlyozott munkaügyi kapcsolatoknak.

Ezt a folyamatot időnként az is erősíti, hogy míg a munkavállalói érdekképviseltek humánerőforrása viszonylag stabil, addig a vállaltvezetésre ez kevésbé jellemző (viszonylag gyakran változik a vállalatok felső vezetői köre). Ennek megfelelően a vasutas-szakszervezetek erős (vasút)szakmai kompetenciákkal, helyismerettel, összességében jelentős tudásbázissal rendelkeznek, ezért hagyományosan igyekeznek beleszólni a vasúti vállalatok irányításába, aktívan próbálják alakítani akár a kormányzat szektorra vonatkozó stratégiáját, döntéseit is.

Ezt a szerepet a szakszervezetek lényegében a mai napig – különösen a jelenlegi kiélezett foglalkoztatási helyzetben – nem adták fel. Annak ellenére sem, hogy egyes szakszervezeti jogok az új Mt. elfogadásával némileg csorbultak.

Az 1992-es (rég) Mt. 21. §-a értelmében a munkáltató köteles volt döntése előtt a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezettel véleményeztetni a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések tervezetét. Ez egy rendkívül erős jogosítvány volt, hiszen ha a munkáltató elmulasztott eleget tenni ennek a kötelezettségének, akkor a

döntése, intézkedése érvénytelen volt. Nem véletlen, hogy a hatályos Mt. már nem tartalmazza a munkáltató véleménykérési kötelezettségét. Ugyanakkor a vasúti vállalatok kollektív szerződése ezt a lehetőséget, mintegy „erős” *tájékoztatási kötelezettséget* a mai napig biztosítja.

A fentiekkel is összefüggésben a vasútvállalatoknál a munkaügyi kapcsolatoknak egy, minden bizonnyal országosan egyedülállóan fejlett kultúrája alakult ki és figyelhető meg napjainkban is.

### *2.2.1. Az érdekegyeztetés intézményei, struktúrája*

A vasúti közlekedésben, egy gyakorlatban is működő, többlépcsős érdekegyeztetési struktúra alakult ki, melynek „csúcsszerve” a Vállalati Érdekegyeztető Tanács (VÉT). Ennek keretében történik a MÁV munkavállalóit érintő kollektív tárgyalások lebonyolítása és – főszabályként – a ksz, valamint a kollektív szerződés erejű megállapodások megkötése, illetve módosítása. A VÉT tagjai a munkáltató és a társaságnál képvisellel rendelkező, kollektív szerződés kötésére jogosult szakszervezetek.

A VÉT-en kívül, hasonló célból, helyi szinten érdekegyeztető fórumok (HÉT) működnek.

A fenti intézményes kereteken kívül gyakran kerül sor a munkáltató és a szakszervezetek közötti – kifejezetten egy-egy kérdéskörre szervezett – konzultációkra.

### *2.2.2. Az érdekvédelmi struktúra bemutatása*

Tekintettel arra, hogy a vasúti közlekedésben munkaügyi kapcsolatok rendszerének egy kifejezetten magas kultúrája alakult ki, a vasutas munkavállalók a mai napig úgy látják, hogy érdekeiket elsősorban a kollektív fellépés és a kollektív alku által képesek hatékonyan képviselni. *A szervezetség ennek megfelelően magas, meghaladja a kétharmadot.* Csoportszinten a taglétszám (melynek megállapítása elsősorban a munkavállalók által adott megbízás alapján, levonás útján történik) alapján a két legnagyobb szakszervezet (közel azonos nagyságrendben) a Vasutasok Szakszervezete és a Vasúti Dolgozók Szabad Szakszervezete Szolidaritás (továbbiakban VDSzSz), melyek természetesen valamennyi vasútvállalatnál rendelkeznek *kollektív szerződés-kötési jogosultsággal.* Őket – legalábbis a létszám tekintetében – követi a Mérnökök és Technikusok Szabad Szakszervezete (MTSzSz), mely szintén ksz-kötő a csoport több munkáltatójánál.

Ezeket a szakszervezeteket ún. „*gyűjtő szakszervezeteknek*” tekintjük, mivel tagjaik között különböző munkakört betöltő munkavállalók találhatók.

Fentiekkel szemben *szakmai szakszervezetként*, azaz az „egy hivatáshoz tartozók szervezeteként” definiálható a Mozdonyvezetők Szakszervezete (MOSZ) és részben a VDSzSz-ből a 2000-es évek fordulóján – ugyan személyes okok miatt, de a hivatalos verzió szerint „a szakmai érdekérvényesítés teljes hiánya miatt” – kivált Pályavasúti Dolgozók Szakszervezete (PVDSz). Ezen érdekképviseltek csak a vasútállalatok egy részében rendelkeznek – az Mt. 276. § (2) bek. szerinti – kollektív szerződés kötési képességgel jogosultsággal/képességgel.

A fenti szakszervezetek között azonban a szerint is létezik különbségtétel, hogy a hatályos kollektív szerződések módosítása tekintetében rendelkeznek-e beleszólással. Tekintettel arra, hogy a két nagy vasútállalatnál – még a korábbi Mt. hatálya alatt megkötött – jelenleg is hatályos ksz aláírásakor nem minden érintett lehetett kötő fél, ezért az anyavállalatnál a VSZ és a VDSzSz kivételével a többi érdekképviselő csak – az Mt. 276. § (8) bekezdése szerinti – korlátozott joggal bír. Ennek megfelelően ugyan jogosult a kollektív szerződés módosítását kezdeményezni, és a



módosítással kapcsolatos tárgyaláson – tanácskozási joggal – részt venni, de igazán érdemi („beleszólási”) lehetősége nincs.

A fenti ellentmondás feloldása érdekében az elmúlt időszakban két szakszervezet is jogvitát kezdeményezett. Mindkét esetben – legalábbis az érintett szakszervezetek számára – elutasító bírói ítéletek születtek, ebből egy esetben azonban a Kúria, a rendkívüli jogorvoslat keretében, meglepő döntést hozott (Mfv.I.10.869/2016/7.).

Ez a döntés ráadásul egy, még nem említett kategóriába sorolható, jellemzően kis létszámú, kollektív szerződés-kötési jogosultsággal/képességgel egyáltalán nem rendelkező szakszervezeti kör tekintetében jelent (éppen a jelen kiadvány megírásának időszakában) kihívást mind a munkáltatóknak, mind a többi érdekképviselőeknek. Ebben a perben a Kúria azt a meglepő megállapítást tette, hogy egy korábban ksz-t kötő szakszervezetet – tekintet nélkül arra, hogy a később ezzel a képességgel már egyáltalán nem rendelkezik – a további kollektív szerződés módosításából *jogszerűen nem lehet kizárni*. Ezt a megállapítást a Kúria – az eltérő törvényi rendelkezés/munkajogi szabály hiányában (?) – az általános polgári jog elvére hivatkozva tette.

A szakszervezetek esetében, a kollektív alkuban betöltött jogi státuszuk mellett, szólni kell arról is, hogy milyen anyagi-

vagyoni alapokon, illetve szervezeti struktúráján, továbbá humánerőforrás-bázison működnek. E tekintetben a nagy vasutas-szakszervezetek – legalábbis a hazai átlagot tekintve – rendkívül jó adottságokkal rendelkeznek. Ebben nyilván szerepet játszik az „örökölt” vagyon, illetve következetes tagdíjpolitikájuk, amivel szemben a többi szakszervezet *„kvázi dömping tagdíjpolitikát”* folytat. Ezt korábban (a régi Mt. hatálya alatt) a fel nem használt munkaidő-kedvezmény pénzbeli megváltásának – 2012 óta megszüntetett – lehetősége is jelentősen segítette. E körben nem feledkezhettünk meg arról sem, hogy – köszönhetően elsősorban a jelentős taglétszámnak – a munkaidő-kedvezmény tudatos felhasználása biztosítja, hogy egy magas színvonalú humánerőforrás-kapacitást tartsanak fenn (teljes munkaidőben *„kikért” tisztviselők*).

### *2.2.3. Az üzemi tanácsok és a munkavédelmi bizottságok struktúrája és szerepe*

A hazai munkajogi szabályozás egyik ellentmondása a duális érdekképviseleti struktúra, azaz a kollektív jogok megosztása. Ezt a szakszervezetek a vasúti alágazatban is vitatják, és e tekintetben jellemzően inkább a sérelmi politizálást

választották, mintsem az ezzel együtt járó lehetőségek teljes kiaknázását. Ez annak ellenére van így, hogy a MÁV-csoporton belül egy horizontálisan kifejezetten kiterjedt üzemi tanácsai rendszer maradt fenn (elsősorban az anyavállalatnál, a leányvállalatoknál már kevésbé, mi több, a MÁV Szolgáltató Központ Zrt.-nél – a vitatható munkáltatói jogkör/munkajogi telephely értelmezésnek köszönhetően – az egész vállalatnál mindössze egy üzemi tanács működik).

Ennek a felfogásnak tudható be, hogy az üzemi tanácsok az Mt.-ben biztosított jogosítványukat [pl. a 262. § (1) bekezdése szerint, feladatuk a *munkaviszonyra vonatkozó szabályok megtartásának figyelemmel kísérése*] csak részben gyakorolják.

Mindazonáltal a vasúti közlekedésben az üzemi tanácsok szerepe nem elhanyagolható, a munkáltatók az őket megillető jogosítványok tekintetében jogkövető magatartást folytatnak.

Megemlítendő – különösen a MÁV Zrt. vonatkozásában – a központi üzemi tanácsok szerepe és – munkáltató általi – elismertsége. Emiatt is kissé érthetetlen, hogy vállalatcsoport szintű üzemi tanács a mai napig nem jött létre, holott maga a csoportszintű működés az elmúlt években jellemzővé vált.

Ugyancsak kiterjedtnek mondható a vasúti közlekedésben a munkavédelmi képviselők volumene és struktúrája. Szinte

általánosnak mondható az is, hogy a munkahelyi munkavédelmi képviselők munkahelyi munkavédelmi bizottságokat alakítanak, ugyanakkor érdemi tevékenységet inkább csak a *központi munkavédelmi bizottságok* végeznek.

A vasutas-szakszervezetek hagyományosan jelentős befolyással rendelkeznek a fenti testületek felett, azonban ez leginkább a jelölések/választások során mutatkozik meg (a „*megbösszabbított kéz*” elve). A munkavállalói képviseletek megválasztása során az elért eredmények már elveszítették korábbi jelentőségüket, ugyanakkor az egymás közti rivalizálásban továbbra is jelentősége van (ennek során különböző stratégiák jellemzőek, ki a megszerezhető mandátumokban, ki a szavazatok maximalizálásában érdekelt). Egyes szakszervezetek azonban a rivalizálás helyett inkább a közös fellépést (egyeztetett jelöltállítás stb.) választják.

### **3. Kollektív alku a vasúti közlekedési ágazatban, valamint a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat funkciójának lehetőségei**

#### ***3.1. A kollektív alku lehetőségei és sajátosságai a vasúti alágazatban***

##### *3.1.1. A vasúti alágazat munkajogi keretei, a (munkajogi) norma jelentősége, struktúrája*

A munkaviszonyra vonatkozó szabályokat a hatályos Munka Törvénykönyvének 13. §-a egy felsorolás jellegű definícióval határozza meg. Eszerint munkaviszonyra vonatkozó szabály a jogszabály, továbbá *a kollektív szerződés, az üzemi megállapodás,* valamint az egyeztető bizottságnak a 293. §-ban foglaltak szerint kötelező határozata.

Az Mt. 13. §-a első helyen a jogszabályt említi. A munkajogi szabályozásban e körben kitüntetett szerepe van a Munka Törvénykönyvének. Ezen túlmenően további jogszabályok is szerepet játszanak a jogág szabályozásában, melyek közül – a teljesség igénye nélkül – a sztrájkról szóló 1989. évi VII. törvényt, és a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvényt lehetne kiemelni.

A fentiek mellett azonban feltétlenül külön kell említést tenni a vasúti közlekedési ágazat egyik specifikus ágazati jogszabályáról, a Vtv.-ről. Ezen jogszabály tartalmaz egy kifejezetten a munkavállalói jogokra vonatkozó fejezetet, ami – igaz ugyan, hogy csak néhány jogintézmény tekintetében, de – a *Munka törvénykönyvtől eltérő tartalommal szabályozza a vasúti ágazatban történő munkáltatást*. A Vtv. munkavállalói jogokra vonatkozó fejezetének megalkotása háttérében alapvetően Magyarország jogharmonizációs kötelezettségére visszavezethető okok állnak. Az EU ugyanis irányelv formájában kiadott egy normát az interoperábilis, azaz a határokon átnyúló kölcsönös átjárhatósághoz kapcsolódó szolgáltatásokban részt vevő utazó munkavállalók munkáltatási feltételeinek egységesítésére. Ezen irányelv az uniós jogban kizárólag az interoperábilis szolgáltatásban részt vevő munkavállalók foglalkoztatási feltételeire vonatkozott, és fel sem merült, hogy a csak belföldi vonatforgalomban részt vevő munkavállalókra is irányadó legyen. Ám a hazai jogalkotás során az irányelv implementálása meglehetősen sajátosan történt meg. A választott kodifikációtechnikai megoldás az volt, hogy a jogalkotó – szinte tükörfordításban – beemelte az irányelv rendelkezései a Vtv. szabályai közé, azzal viszont, hogy az irányelv által célzott személyi hatályt

jogharmonizációs okokkal nehezen magyarázható módon lényegesen kiszélesítette.

A Vtv. ugyanis az irányelvből átvett egyes foglalkoztatási szabályokat *a kizárólag belföldi forgalomban közlekedő vasúti járművezetőkre is* alkalmazni rendelte. Mindezt ráadásul azzal is tetézte, hogy ezen, az irányelvből következően kizárólag a határokon átnyúló forgalomban részt vevőkre irányadó szabályokat a belföldi forgalomban tevékenykedő munkavállalókra *egyes esetekben szigorúbban rendelte alkalmazni*, minthogy a főszabályokhoz képest eltérést engedő kivételes rendelkezések alkalmazását a belföldi forgalomban nem tette lehetővé (napi pihenőidő hossza, a lakóhelyen kívüli pihenőidő lehetősége).

A vasúti ágazatban a fent említett jogszabályokon túl, jelentőségében szinte semmivel sem elmaradva azoktól a tipikusan (a kézirat lezárásának időpontjában kizárólagosan) vállalati szinten megkötött kollektív szerződések adják a foglalkoztatásra vonatkozó normaanyag jelentős részét.

A munkaviszonyra vonatkozó szabályok köréből a normatív tartalmú (kollektív szerződést helyettesítő) üzemi megállapodás az ágazatban gyakorlati jelentőséggel nem

rendelkezik, tekintettel arra, hogy szereplői szinte kivétel nélkül rendelkeznek hatályos kollektív szerződéssel.

Bár jelenleg kialakult gyakorlatról nem beszélhetünk e körben, mindazonáltal a szerzők véleménye alapján lehetőségek rejlenének a munkaviszonyra vonatkozó szabályok negyedik fajtájának, az egyeztetőbizottság – a felek általi előzetes alávetési nyilatkozat alapján – kötelező határozatának az alkalmazásában a vasúti ágazatban, melynek lehetőségeiről és korlátairól a későbbiekben teszünk részletesebben említést.

### *3.1.2. A közszolgáltatás és a köztulajdon (munkajogi) követelményei*

Amint az az előzőekben megállapításra került, igaz ugyan, hogy a Mt. és a kollektív szerződés viszonylatában a főszabály az általános diszpozitivitás, ugyanakkor az eltérés lehetősége több irányból is korlátozott. Tekintettel arra, hogy a vasúti személyszállítás olyan lakossági közszükségleteket kielégítő alapvető közszolgáltatás, melyre vonatkozóan az igény folyamatosan, a naptári napok munkanap jellegétől, illetve az egyes napszakoktól függetlenül fennáll, ezért a közszolgáltatás biztosításához szükséges, ezzel összefüggő tevékenység a nap egy szakaszára leszűkíthető üzemidőhöz nem igazítható, illetve a munkaszervezés kizárólag célszerűségi/hatékonysági szempontoknak nem vethető alá.



A jogalkotó ezt helyesen felismerve, az Mt. 135. § (4) bekezdésében *az általánostól jóval szélesebb körű felhatalmazást adott a vasúti ágazatban az azon, a munka- és pihenőidő körébe tartozó szabályoktól való eltérésre, melyek a folyamatos, megszakítás nélküli működést, és az ebből adódó munkaszervezési követelményeknek való megfelelést potenciálisan akadályozhatnák.*

A vasúti ágazatban a kollektív alku alapján történő eltérő szabályozás lehetősége tehát a végzett tevékenység közszolgáltatás jellegére tekintettel bizonyos tekintetben szélesebb körű is az általánosnál, ugyanakkor más aspektusból viszont jelen vannak olyan korlátozások is, amelyek – egyes elemzések szerint elvi megalapozottság nélkül, indokolatlanul, sőt alaptörvény-ellenesen – szűkítik az ágazatban működő szociális partnerek kollektív alkuhoz való jogát.

A jogalkotó ugyanis létrehozta *az ún. köztulajdonban álló munkáltató jogi kategóriáját, és ezen munkáltatóknál bizonyos tárgykörökben korlátozta a törvényi szabályoktól való kész-beli eltérés lehetőségét.* Az Mt. mindenekelőtt nem enged eltérést az általános napi teljes napi munkaidőt illetően (mely az új Mt. hatálybalépése előtt a korábbi kollektív alkuk eredményeként kevesebb volt 8 óránál), továbbá azon szabálytól, miszerint a munkaközi szünet nem lehet a munkaidő része.

A törvény további kógens szabályt tartalmaz a kollektív munkajog intézményeivel kapcsolatban is.

### ***3.2. Az ágazati kollektív szerződés problematikája***

Az Európai Uniónak a vasúti közlekedési szektor liberalizálására irányuló törekvése következtében egy a korábbinál lényegesen tagoltabb piac jön létre, ezért magától értetődőnek tűnhet a versenyfeltételek egységesítése vonatkozó igény felmerülése a foglalkoztatási feltételek tekintetében. Ez azért fontos, hogy ne okozzon komparatív versenyhátrányt a régebben a piacon tevékenykedő, nagyobb jogkövetési hajlandósággal rendelkező szereplőknek a szabályozott foglalkoztatási keretek közötti működés.

Ennek a célnak az eléréséhez pedig kézenfekvő megoldásként adódik az ágazati szintű ksz megkötése, amelynek lehetőségét az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvény megteremti.

A hivatkozott törvény 4. § (2) bekezdése kimondja ugyanis, hogy az ágazati párbeszéd bizottságokban a törvény rendelkezései alapján erre jogosultak kollektív szerződést köthetnek, és kérhetik ennek az egész ágazatra történő

kiterjesztését a társadalmi párbeszédért felelős minisztertől. A vasúti közlekedési ágazatra kiterjedő ksz megkötésének szabályozási háttere és intézményi keretei tehát adottak.

Az ágazatban létrejött az alágazati párbeszéd bizottság, melynek szereplői a munkaadói oldalon a Magyar Vasúti, Vízi és Légiközlekedési Szövetség, a munkavállalói oldalon pedig az ÁRMB határozata alapján a reprezentatívnek minősülő szakszervezetek. Ennek a feltételnek a kézirat lezárásának időpontjában önállóan három szakszervezet, a VDSzSz Szolidaritás, a VSZ és az MTSzSz felel meg.

A fentebb felvázolt folyamatok alapján az ágazatban mind a munkáltatók, mind a munkavállalói érdekképviseltek részéről felmerült az elvi igény az ágazati ksz megkötésére, azonban az e tárgyban megkezdett tárgyalássorozat különösen a munkáltatói részről komoly dilemmákat vetett fel.

Az egész ágazatra kiterjedő hatályú ksz megkötésének technikailag az első lépése egy *ún. többmunkáltatós kollektív szerződés* megkötése lenne. Miután viszont az ágazaton belül éppen a nagy vasúti társaságoknál a leginkább szabályozottak a foglalkoztatási viszonyok (náluk van hatályos vállalati szintű ksz), és ezekre a munkáltatókra a leginkább jellemző a jogkövető munkáltatói magatartás, így részükről aggályként merült fel, hogy amennyiben a többmunkáltatós ksz-t

megkötik, de nincs garancia annak a kiterjesztésére, úgy csak rontják a piaci pozícióikat versenytársaikhoz képest.

Különös hangsúlyt adott ezen aggályoknak a szűkebb és a tágabb hatályú ksz-ek egymáshoz való viszonyának Mt.-beli szabályozása. Az Mt. szerint ugyanis a szűkebb hatályú kollektív szerződés az általánostól – ennek eltérő rendelkezése hiányában – csak a munkavállaló javára térhet el. Mivel az ágazati és a vállalati szintű kollektív szerződés relációjában nyilván az ágazati minősül tágabb hatályúnak, így az a korábban kötött vállalati szintű ksz-eket is felülírhatta volna abban az esetben, ha nem lehet megállapítani, hogy melyik szabályrendszer a munkavállalókra nézve kedvezőbb.

Ugyanakkor az Mt. 277. § (4) bekezdése értelmében a szűkebb és tágabb hatályú ksz viszonylatában érvényesülő főszabálytól (a relatív diszpozitivástól) a tágabb hatályú ksz-ben foglalt rendelkezés alapján korlátozás nélkül megengedett az eltérés. Ebből az következik, hogy egy többmunkáltatós vagy ágazati ksz megkötése esetén a felek külön szabályozással megengedhetnék a vállalati szintű ksz bármely irányban történő eltérését, vagy akár éppen ellenkezőleg, az eltérés lehetőségét kifejezetten kizárhatnák.

Így tehát az ÁPB-ben érdekelt vasúttársaságoknak érthetőek voltak a fenntartásaik egy újabb, esetleg a társaságinál – ha

csak néhány kérdésben is – részletesebb, pontosabb vagy szigorúbb normaanyag megalkotásával kapcsolatban. Ha ugyanis a megkötendő ksz megmarad több munkáltatóra kiterjedő hatályú, azaz kizárólag az aláíró felekre nézve kötelező normaanyagnak, akkor a tételezett célját, a foglalkoztatási feltételeknek a vasúti ágazatban való egységesítését nem tudja betölteni, sőt adott esetben még terhesebbé is válhat az azt a kiterjesztés reményében megkötő vasútállalatok számára.

Ezen aggály megléte mellett is sikerült eljutniuk addig az ÁPB-ben tárgyaló feleknek, hogy 2013-ban elkészült egy tervezet, melyet az érintett felek elvi egyetértésük jeleként parafáltak.

Tekintettel arra, hogy a megállapodást megkötni szándékozó társaságok jórészt köztulajdonban álltak, a MÁV-csoport engedélyt kért a tulajdonosi jogokat gyakorló minisztertől arra, hogy első lépésként a többmunkáltatós ksz-t aláírja, egyben elvi támogatást kérve ahhoz is, hogy az kerüljön kiterjesztésre.

A megkeresésre a tulajdonosi jogokat gyakorló minisztérium részéről végül is konkrét felhatalmazás nem érkezett, így a felek által elfogadott szövegű tervezet megkötésre nem került, sőt támogatás hiányában hosszú ideig a napirendről is lekerült. Nem kedvezett az ágazati ksz megkötésére vonatkozó

törekvésnek az sem, hogy az ágazati párbeszéd bizottság munkájában néhány éves szünet állt be.

2018 áprilisában azonban hosszú idő után összeültek az ÁPB-ben a szakszervezetek, és megállapodtak arról, hogy reaktiválják a bizottságban folyó munkát, deklarálva azt is, hogy e lépés elsődleges céljának az ágazati ksz megkötésére irányuló folyamat felgyorsítását tartják. Így tehát a közeljövőben várható, hogy a vasúti ágazatban az ágazati ksz megkötésének lehetősége ismételten napirendre kerül, ami annál is inkább indokoltnak tűnik, mert a személyszállítási szegmens piaci liberalizációjának céldátuma már belátható közelségbe került, így előbb-utóbb elképzelhető, hogy az immár *sokszereplős magyar vasúti áru fuvarozási piac mellett a személyszállításban is megjelennek az új piaci szereplők.*

Külön problémát jelent azonban az, hogy az alágazatban vegyes tulajdoni szerkezet a jellemző, így a köztulajdonra – jogpolitikai okokból alkotott – kógens szabályok megkötik a felek kezét ezen a szinten is (e tekintetben némi szabályozási hézag található a hatályos joganyagban).

### ***3.3. A Szolgálat tevékenységének lehetőségei és korlátai***

A vasúti ágazatban nem előzmény nélküli ugyan a kollektív viták esetén pártatlan és kívülálló harmadik személyek közvetítői, vagy döntőbírói szerepben való bevonása a konfliktushelyzet feloldása érdekében, de azt túlzás lenne állítani, hogy a vasúti közlekedési ágazat szereplői tudatosan törekedtek volna az ebben rejlő potenciális lehetőségek kiaknázására.

A Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat megjelenése nem utolsósorban azt szimbolizálja, hogy a hangsúly a döntőbíráskodásról a tanácsadásra és a közvetítésre helyeződött át, így a jövőben jelentősen bővíthet azoknak a vitás eseteknek a köre, ahol a Szolgálat igénybevétele természetes megoldásként felmerülhet.

Ilyen, a vasúti ágazatban is többször felmerülő klasszikus vitás kérdés lehet a szakszervezeti taglétszám megállapítása. A MÁV Csoportnál a taglétszám megállapításának a legnagyobb szakszervezetek és a munkáltató által kölcsönösen elfogadott módja a munkabérből való levonásra megbízást adó munkavállalók számának az összegzése. Voltak, és jelenleg is vannak viszont olyan szakszervezetek, akik ezt nem fogadják el irányadónak, hivatkozva arra, hogy a tagságuk szignifikáns

hányada nem a munkabérből való levonás útján teljesíti a tagdíjfizetési kötelezettségét.

Az ezzel kapcsolatos jogviták feloldására történetileg két megoldás alakult ki a vállalatcsoportnál. Az egyik megoldás lényege az volt, hogy a felek a bíróságtól nemperes eljárásban kérték a létszám megállapítást, előre megállapodva annak módszerében. Az alkalmazott módszer lényege az volt, hogy a munkáltató a bíróság által kirendelt szakértő rendelkezésére bocsátott egy adatbázist a nála munkaviszonyban álló minden munkavállaló azonosító adataival, a szakszervezet pedig ugyanezt tette azokkal, akik a nyilvántartása szerint a tagjai voltak. A kirendelt szakértő a két adatbázis összevetésével, a mindkét adatbázisban szereplő személyek számának összegzésével állapította meg a taglétszámot, amelyet aztán a nemperes eljárásban eljáró bíróság döntéseként kihirdetett.

Mivel azonban a fenti módszer túlon túl bonyolultnak, költség- és időigényesnek bizonyult, továbbá az alkalmazott módszer megbízhatóságával kapcsolatos aggályokat is felvetett, a munkáltató ezen metodika alkalmazástól a későbbiekben elzárkózott. Helyette abban állapodtak meg a felek, hogy egy közösen felkért (mindkét fél által ismert és elfogadott) döntőbíró a szakszervezeti alapszabály és a munkáltatói nyilvántartások ellenőrzése útján meghatározza a hitelesen



igazolható taglétszámot, és azt a felek meghatározott időre irányadó adatként elfogadják.

Mínt hogy azonban a taglétszám megállapításnak univerzálisan elfogadott gyakorlata sem a vasúti ágazatban, sem máshol nem alakult ki, így álláspontunk szerint a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálatnak magától értetődő szerepe lehetne az ilyen típusú viták megoldásában.

Különösen felértékelheti a Szolgálat szerepét az körülmény, hogy mind a törvényi, mind a ksz-szabályok között – különösen a munka- és pihenőidőre vonatkozó szabályok körében – meglehetősen nagy a „lex imperfecta” jellegű, azaz az olyan szabályoknak a száma, amelynek a megsértéséhez közvetlenül kapcsolódó, így a jogkövető magatartásra ösztönző jogkövetkezmény nem társul.

Ilyenek 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 előírások.

Kétségtelen hogy a vasúti ágazatban felmerülő egyes jogvitáknak gyakran van olyan kimenetele, hogy a bírói gyakorlat teremti meg – a normaszövegből direkt módon nem feltétlen következő – jogkövetkezményt. Ugyanakkor nyilván célszerűbb lenne a kölcsönös érdekmérlegelésen alapuló,

generalizált, azaz hasonló tényállások esetén általánosságban, egyedi jogviták lefolytatása nélkül alkalmazható vitarendezési megoldásoknak a kompetens szakértők/közvetítők bevonásával való kidolgozása.

## 4. Kollektív munkaügyi konfliktusok a vasúti alágazatban, az alternatív vitarendezés lehetőségei

### *4.1. Érdekviták és jogviták*

A Munka törvénykönyve Negyedik Részében szabályozott „Munkaügyi vita” fogalma alatt a munkaviszonnyal – közvetlenül vagy közvetetten – összefüggő intézményesített konfliktusokat értjük.

A vita során a munkaügyi konfliktushelyzetben álló, és ellentétes érdekeket képviselő felek egymás irányában kölcsönösen kifejezésre juttatják álláspontjukat, amelynek érvényesülése – jogi keretek között – vitarendezési szabályokon keresztül biztosítható. A munkaügyi viták hagyományos jogdogmatikai osztályozása alapján a felek között kialakult konfliktus – annak tárgya szerint – lehet érdekvita és jogvita.

Érdekvita esetében a szemben álló felek egy olyan vitát kívánnak feloldani egymással, amelynek eldöntéséhez nem hivatkozhatnak jogszabályra vagy megállapodásra, mert ilyen „jogforrás” nem szabályozza a vita tárgyát. A vita arra irányul, hogy a munkaügyi kapcsolatok alanyai konfliktusukat

megállapodás útján rendezzék („szabályozási vita”). Hangsúlyozandó kérdés, hogy a vitában álló felek érdekeiket *nem érvényesíthetik bíróság előtt*. Álláspontjaikat maguknak kell egymással szemben képviselniük, illetve eseti vagy állandó egyeztetőbizottság eljárására van lehetőség. Kivételes esetekben az Mt. kötelező döntőbírói eljárásról rendelkezik.

A vasúti alágazat területén a munkáltató és a munkavállalói érdekképviseltek között munkaügyi viták jelentős része érdekvitának minősült, amelynek során a szakszervezetek elsősorban jobb munkakörülményekért és munkafeltételekért, magasabb bérekért szálltak síkra, és az elért vívmányok a kollektív szerződésekben nyertek megfogalmazást.

A vasúti érdekviták nem egy esetben kiemelt figyelmet kapnak a közvélemény részéről. Ennek oka egyrészt az, hogy a munkaügyi konfliktus adott esetben több tízezer munkavállalót is érinthet, másrészt ezek a sokszor kiélezett helyzetek nemegyszer torkolltak a lakosságot alapvetően érintő munkabeszüntetésekbe, sztrájkokba.

Jogvitáról abban az esetben van szó, ha a felek valamelyike megsérti a reá nézve kötelező szabályokat. A megsértett rendelkezés alapulhat jogszabályon vagy a felek között korábban létrejött megállapodáson. Munkaügyi jogvita esetén a vita tárgya a munkaviszonyból eredő jogokkal és

kötelezettségekkel kapcsolatos, amelyek származhatnak jogszabályból, kollektív szerződésből, üzemi megállapodásból vagy a munkaszerződésből. A jogvita eldöntésére hivatott fórum a munkaügyi bíróság, amely peres eljárásban, kivételesen nem peres eljárás keretei között dönti el a jogvitát. Témánk szempontjából azonban fontos kiemelni, hogy a felek számára alternatív vitarendezési eljárások is rendelkezésre állnak (pl. közvetítés).

A jogvita a munkaviszony alanyainak, illetve a munkaügyi kapcsolatok szereplőnek olyan nem kívánt, de ki nem zárható konfliktusa, amelynek kialakulási kockázata kiszámítható szabályozási háttér kialakításával és a felek közötti érdemi párbeszéd biztosításával reálisan csökkenthető.

#### *4.1.1. Az egyéni és a kollektív viták viszonya*

A munkaügyi vita szereplői, alanyai szerint egyéni és kollektív munkaügyi vitákat különböztetünk meg, attól függően, hogy ki áll a vita alanyaként szemben a munkáltatóval.

*Egyéni* a munkaügyi vita abban az esetben, ha annak alanya az egyéni munkavállaló, míg ezzel szemben *kollektív munkaügyi vitáról* van szó akkor, ha a munkavállalók képviselőjében a szakszervezet(ek) vagy – jóval ritkábban – az üzemi tanács jelenik meg a munkáltatóval szemben.

Az egyéni és a kollektív munkaügyi viták tárgy szerint osztályozása, megkülönböztetése lényeges kérdéseket vet fel a jogi szabályozás oldaláról is. Egyéni érdekek érvényesítése alapvetően elvi jelentőségű kérdés, a törvény csak ún. minimál standardok, jogi garanciák intézményesítésével védi a munkavállalói érdekeket az erősebb alkupozícióban lévő munkáltatóval szemben (pl. kötelező legkisebb munkabér, munkaidő, pihenőidő mértéke).

*Egyéni érdekvitáról* akkor van szó, ha az eleve gyengébb alkupozícióban lévő munkavállaló egyénileg próbál többletjogokat, kedvezményeket (pl. béremelést) kiharcolni magának munkáltatójával szemben. Az ilyen jellegű érdekérvényesítésre csak a legkvalifikáltabb munkavállalóknak van esélyük, ezért a vita munkavállalói sikere általában kétséges, és jogi keretek között nem intézményesíthető.

Szemléletes, hogy a Legfelsőbb Bíróság egyedi ügyben hozott ítéletében az egyénileg kezdeményezett és folytatott munkavállalói „sztrájkot” munkamegtagadásnak minősítette, amely alapot adott a munkaviszony azonnali hatályú megszüntetésére is.

Az *egyéni jogviták* alanyai a munkáltató és a munkavállaló (esetleg örököse) lehet. A jogviták nem feltétlenül jutnak el a bíróságok elé, mert „házon belül” is rendeződik a konfliktus.

A munka világában, a munkavállalók lépnek fel a bíróság előtt valamilyen munkaviszonyból eredő jog érvényesítése érdekében a munkáltatókkal szemben. A munkavállalók ezzel a döntésükkel nem kis kockázatot vállalnak fel, hiszen egzisztenciális helyzetük alapvetően az erőfölényben lévő munkáltatójától is függ. Az „*álmoskönyv szerint nem jelent túl sok jót a munkáltatóval szemben pert indítani*”, ezért lényeges, hogy a munkavállalónak a széles körű garanciális jogvédelem mellett, olyan vállalati kultúra is biztosítsa védelmüket, amely nem enged lehetőséget a munkáltatói retorzió alkalmazásának. A MÁV-csoport esetében ez a pozitív feltétel biztosított.

A *kollektív munkaügyi viták* esetén a szociális partnerek, a munkáltató és az érdekképviselői szervezetek – szakszervezet, üzemi tanács – állnak egymással szemben. A vita tárgya szerint *kollektív érdekvitában* a munkavállalói érdekeket az érdekképviselői szervezetek érvényesítik.

*Kollektív munkaügyi jogvita* a munkáltató és az érdekképviselői szervezetek között merülhet fel. A jogvita tárgya lehet ún. *megtámadási jogvita*, amikor a munkáltató munkaviszonyra vonatkozó szabályt sértő intézkedése (pl. a kollektív szerződésben rögzített rendkívüli munkavégzés szabályait sértő gyakorlatot folytat) vagy mulasztása (pl. a munkáltató az előírt pihenőidőket nem biztosítja). *Igényérvényesítési jogvita*

esetén pedig a munkaviszonyból származó, illetve a munkaviszonnyal kapcsolatos igényérvényesítésre kerül sor. A kollektív munkaügyi érdekviták és jogviták határai a mindennapok gyakorlatában sokszor elmosódnak. A munkaügyi kapcsolatokban a munkáltató és szociális partnerei közötti vitákban – az igényérvényesítés során – az érdekképviseleti oldal érveit nem egy esetben jogi alapú indokkal is igyekeznek alátámasztani. Érdekes jelenségként rögzíthető, hogy a vasúti alágazatban *a kollektív munkaügyi érdekvitákból* nagyon gyakran *kollektív munkaügyi jogviták is származtak* a sztrájkokkal összefüggésben. Ezekben az esetekben a munkabeszüntetés alapja a felek között felmerült érdekvita volt, amelynek folyamányaként a munkáltató a sztrájk jogellenességének megállapítása iránt bírósághoz fordult. A szakszervezetek által megfogalmazott sztrájkkövetelések a múltban részben realizálódtak, ezzel szemben *a sztrájk jogellenességének megállapítása* iránti kérelem mindössze egyetlen esetben (!) vezetett eredményre.

#### *4.1.2. Munkaügyi konfliktusok a bíróság előtt*

A vasúti alágazat területén a bíróság elé kerülő jogviták közel 95%-a egyéni jogvita, az érdekképviselések és a munkáltató közötti jogviták száma jelentősen háttérbe szorult. Ez a



jelenség minden bizonnyal magyarázható leginkább a szakszervezeti jogosítványok szűkülésével (pl. kifogás intézményének megszűnésével).

Az egyéni jogviták mellett az elmúlt időszakban megjelentek a munkáltatóval szemben indított ún. „*próbaberek*” is, amelyeknek tárgya valamely jelentős, több munkavállalót érintő kérdés. A munkaügyi jogvitát keresettel megindító egyéni munkavállaló, aki hathatós érdekképviselési és jogi háttértámogatással lényegében a munkavállalói közösség érdekében is fellép. A perben hozott, reá nézve kedvező jogerős döntésre ezek után maga az érintett szakszervezet is hivatkozhat később a munkáltatóval szemben.

A felmerült jogviták képviselését mindkét oldalon felkészült munkajogászok látják el, akik a munkáltatón belül személyes kapcsolatrendszerrel rendelkezve, ismerik a jogvita tárgyát képező helyzetet, az alapul szolgáló belső szabályozók összefüggéseit, a rendelkezések alkalmazásának gyakorlatát, sokszor maguk is közreműködtek a jogvita tárgyát képező normák megalkotásában.

#### 4.1.3. *Jogesetek I. (A munkaviszony megszüntetése.)*

A munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggő perek – tárgyuknál fogva – az egyéni munkaügyi jogviták körében merülnek fel. A munkaviszony jogellenességének megállapítására irányuló munkavállalói keresetek a munkáltató által kiadott felmondás vagy azonnali hatályú *felmondás jogszerűségét vitatják*. A keresetek meghatározó része a munkáltatói intézkedés valóságát (ritkábban okszerűségét), teszi jogvitássá.

Az elmúlt évek vasútállalati joggyakorlatának tapasztalatai alapján egy olyan tendencia látszik kibontakozni, amelyben a munkáltatók – kockázat-minimalizási érdekből – elsősorban az „rendes” felmondás intézményét alkalmazzák azokban az esetekben, amikor a munkavállaló személyében, magatartásában megnyilvánuló ok súlyának („lényeges”) és mértékének („jelentős”) megítélése kétséges lehet. Ezekben a helyzetekben a munkáltatók azonnali hatályú felmondás helyett inkább a minősítő feltételeket nem támasztó felmondás alkalmazása mellett döntenek, és az indok okszerűségét a nehezen támadható „*bizalomvesztéssel*” írják körül. A bizalomvesztés kategóriája olyan objektív tényeken alapuló

*szubjektív értékelést* a munkáltatói-jogkör gyakorló részéről, amely nehezen támadható a jog eszközeivel.

Az elmúlt időszakban két olyan eset is történt, ami kifejezetten a bizalomvesztésre alapított felmondások alkalmazhatóságát bizonyítja. A két esetben a közös, hogy „távol lévő” (nemzetközi járaton szolgálatot teljesítő) munkavállalókat érintett.

Mindkét esetben az eljáró bíróságok – a viszonylag kisebb kötelezettségszegések ellenére is – megalapozottnak (valósnak) tartották a munkáltató részéről bekövetkezett bizalomvesztést és a felmondás erre alapított okszerűségét. Az ítéletek indokolásában – és ez a vasúti közlekedésben a „zárt üzemekkel” szemben meghatározó – kifejezetten megjelent *a munkáltató korlátozott ellenőrzési lehetősége mint „súlyosbító” körülmény a távol (úton) lévő munkavállalók esetében.*

A témánk szempontjából mindazonáltal sokkal lényegesebb az a médiát is megjárt eset, amikor a munkavállaló az Mt. 54. § (2) bekezdésére, ezen belül konkrétan *munkaviszonyra vonatkozó szabállyal ütközésre* hivatkozva tagadta meg egy munkáltatói utasítás végrehajtását (konkrétan egy adott vonat továbbítását). Az azonnali hatályú állásvesztéssel járó esetben *a munkaviszonyra vonatkozó szabály maga a hatályos kollektív szerződés* (ezen belül is ennek egy melléklete) volt.

A perben az alperes munkáltató mindenekelőtt vitatta azt, hogy a kollektív szerződés szabályozhat-e egyáltalán – az érdekkérdéseken kívül – szakmai (jelen esetben vasútbiztonsági) kérdéseket, azaz rendelkezik-e olyan korlátozó erővel, ami adott esetben jogszerű gátjává válhat a munkáltatói utasításnak.

Az első fokon eljáró bíróság megállapította, hogy *a kollektív szerződés mint munkaviszonyra vonatkozó szabály, a szabályozási tárgyköröket illetően, a felek számára teljes szerződéses szabadságot biztosít. Azzal tehát, hogy az Mt. magát a kollektív szerződést ilyen erős „szabálysintre” emelte, egy kifejezett jogalkotói szándék jelent meg. Kijelenthetjük tehát, hogy a kollektív alku szabályozási szabadsága (eltekintve az Mt. kógens rendelkezéseitől) szinte korlátlan.*

#### *4.1.4. Jogesetek II. (A munkaidő és pihenőidő)*

A munkaidővel és a pihenőidővel összefüggő munkaügyi perek legfőbb indoka abban áll, hogy az alapul szolgáló Munka törvénykönyve csak általános és keretjelleggel (néha pedig eleve pontatlanul) határozza meg az irányadó rendelkezését.

A munkaügyi szakemberek és munkajogászok számára is nehézségeket okoz emiatt egy-egy jogszabályi rendelkezés értelmezése és a gyakorlatban történő megfelelő alkalmazása.

A vasúti alágazatban további jogalkalmazási problémákat vet fel az a körülmény, hogy az általános törvényi szabályokat (Mt.) a vasúti foglalkoztatás feltételeire (Vtv.) kell adaptálni.

A vasúti alágazatban foglalkoztatott vállalati és szakszervezeti munkajogászok számára ezért is fontos annak felismerése, hogy ennek legcélszerűbb módja a közösen értelmezett, egyértelmű szabályrendszer megalkotása kollektív szerződés szintjén. Így lehet megelőzni az eltérő értelmezésekből adódó jogvitákat, és ki kell zárni annak kockázatát is, hogy a felek szándékától eltérő bírósági ítéletek szülessenek.

Ezt a szükségszerű igényt az elmúlt években két jelentős jogeset is alátámasztotta, amelyek rámutattak arra, hogy a munkáltatónak a jogszerű foglalkoztatásért viselt felelősségétől is függetlenül, alapvető érdeke, hogy a szabályozási kérdésekbe a szakszervezeteket is bevonja és ezekről jogszerű, kiszámítható és közérthető szabályozást alkossanak.

A Szegedi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság előtt indult (próba)perben a – *megszakítás nélküli tevékenység keretében, ugyanakkor készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott* – munkavállaló rendkívüli munkavégzés utáni díjazásra tartott igényt.

Az Mt. akkor hatályos 101. § (3) bekezdése rögzítette, hogy készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállaló egymást követő szombaton és vasárnap *rendes munkaidőben nem foglalkoztatható*. A jogalkotó a fenti – nem minden ellentmondástól mentes – szabály megsértéséhez jogkövetkezményeket azonban nem rendelt (lex imperfecta).

Az eljáró bíróság – más szabály, illetve megoldás hiányában – pihenőnapon végzett munkaként kezelte az ilyen jogellenes foglalkoztatást és kimondta, hogy mindazokban az esetekben, amikor ilyen foglalkoztatásra mégis sor került, a munkavállaló *rendkívüli munkavégzés díjazására szerez jogosultságot*. Ennek okán a munkavállaló részére elmaradt bérpótlékot ítélt meg.

Az alperes munkáltató jogi érvelése elsősorban arra szorítkozott, hogy a felek (ksz-ben) a munkaidő-beosztásra külön szabályokat alkottak, melyek ez esetben (lex specialis) felülírják az Mt. (lex generalis) hivatkozott rendelkezéseit. Ezt az érvelést a bíróság nem fogadta el.

Az ügy több tanulsággal is szolgált a munkáltató számára. Az egyik legfontosabb ezek közül annak a rögzítése, hogy minden olyan esetben, amikor a törvény munkaidőre és pihenőidőre vonatkozó szabályaitól – a technológiai folyamatokra, a közszolgáltatás állandó fenntartására tekintettel [az Mt. 135. § (4) bekezdésének felhatalmazó rendelkezése alapján] –

lehetséges és indokolt az eltérés, akkor erről mindig (és egyértelmű szabályokkal) *meg kell állapodni*, mérlegelve a megállapodás előnyeit és költségeit.

A munkáltató egy esetleges jogvitában különösen nem hivatkozhat a meglévő gyakorlatra és a törvény hatálybalépése előtti megállapodásokra sem, mert azokat – a felek szándékától függetlenül – mindig felülírhatja egy új norma (lex posteriori), amely új jogi helyzetet teremthet.

Az ügyben nyilván vitatható volt a jogszabály célja, és indokoltsága, de az nem, hogy hatásában a munkavállalók egy dedikált csoportjának érdekeit, védelmét szolgálta. Ezért keltett visszatetszést az, hogy a pervesztést követően munkáltató sürgősségi jogalkotással elérte a hivatkozott jogi norma kiiktatását, ezzel egy védő szabály eltüntetését.

A próbaper eredményeként a munkáltató – immár további perek nélkül – több ezer munkavállaló részére fizette ki az elmaradt bérpótlékot (terjedelmi okokból itt mellőzzük annak a konfliktusnak a bemutatását, mely a későbbiekben magáról az alkalmazott számfejtési algoritmusról szól, és ami szintén – igaz ugyancsak perben – a munkavállalók javára dőlt el).

Ugyancsak a munkaidő és pihenőidő szabályozásával összefüggő anomáliák miatt indult per a Szekszárdi

Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság előtt. A per tárgya a heti pihenőidő kijelölésére (ennek időnkénti elmaradására) vonatkozó munkáltatói gyakorlat jogellenessége volt.

Az alperesi pozícióban lévő munkáltató álláspontja ezúttal is a kollektív szerződésre történő hivatkozásra épült. Álláspontja szerint a ksz rendelkezései szerint a munkáltatónak lehetősége van a pihenőnapok *a naptári héttől eltérő, továbbá annak összevont* (azaz egyik hétről a másikra történő átvitele) *kiadására*.

Az első fokon eljáró bíróság a keresetnek helyt adott, és megállapította a munkáltatói gyakorlat jogellenességét. *Kérdéses volt ugyanakkor ebben az esetben is a jogi norma megszegésének jogkövetkezménye (különösen ennek mértéke)*, miután a jogalkotó itt is adós maradt ezzel (lex imperfecta). A bíróság – *eltérő szabály hiányában – jogalkotásba fogott* (a ki nem adott heti pihenőidőre, azaz le nem dolgozott munkaidőre állapított meg bérpótlékot), amit a fellebbezési eljárásban a másodfokú bíróság vitatott.

Az eljáró törvényszék bölcsen, a felek együttműködésére alapozva, tett egy kísérletet arra, hogy egy „üres halmazt” (ki nem jelölt pihenőidő), miként lehet megtölteni tartalommal (*pótlékra jogosító rendkívüli munkaidővel*). Ezért arra utasította az alperes jogi képviselőjét, hogy nevesítse és számszerűsítse azt az időtartamot, ami alatt a munkavállaló *úgy teljesített (rendkívüli)*



*munkavégzést, hogy egyébként pihenőidejét tölthette volna, hiszen álláspontja szerint bérpótlék csak ledolgozott munkaidőre jár.*

Összességében a bíróság a munkavállalók számára kedvező, ugyanakkor ellentmondásos jogerős döntést hozott.

Ez a döntés (3.M.128/2016/18) is megerősítette, hogy a bírósági ítélettől függetlenül (sőt annak ellenében) a ksz-nek kell egyértelmű rendelkezéseket tartalmaznia a pihenőidő kiadására nézve.

## **4.2. A kollektív szerződés mint megoldás**

### *4.2.1. A kollektív szerződés a (hatályos) munkajogi szabályozás tükrében*

A kollektív alkuhoz való jogot Magyarország Alaptörvénye garantálja. *„Törvényben meghatározottak szerint a munkavállalóknak a munkaadóknak, valamint szervezeteiknek joguk van ahhoz, hogy egymással tárgyalást folytassanak, annak alapján kollektív szerződést kössenek, érdekeik védelmében együttesen fellépjenek, amely magában foglalja a munkavállalók munkabeszüntetéshez való jogát”* (XVII. cikk).

A kollektív alkut az Mt. 276. -277.§-ai szabályozzák.

Az új Mt. megalkotása során a jogalkotó koncepciója és szándéka az volt, hogy erősítse a munkajog szerződéses

jogforrásainak jelentőségét, befolyását a munkaviszony tartalmának alakításában. A jogalkotó nézete szerint a felek megállapodása jobban kifejezi érdekeiket, mint az állam szabályozása, tartalma rugalmas és könnyebben változtatható. Emellett a kollektív szerződés alkalmas a felek között felmerülő érdekellentétek rendezésére is.

A munkaviszonyra vonatkozó szabályok rendszerében helyet foglaló kollektív szerződés és a törvény egymáshoz való viszonya – a korábbi törvénytől eltérően is – a felek számára ma nagyobb szabályozási szabadságot biztosít. Azzal, hogy a hatályos törvény már nem az ún. minimál követelményeket rögzíti, amelytől a kollektív szerződés csak a munkavállaló javára térhet el, egyfajta paradigmaváltást is jelent. Az új Mt. meghatározza a felek – elsősorban a munkavállaló – szempontjából garanciális normákat, amelyek kivételével a kollektív szerződés a jogi normától *a munkavállaló javára, ugyanakkor terhére is eltérhet.*

A kollektív szerződés szabályozási lehetőségeit és korlátait ugyanakkor az Mt. kijelöli a kógens, *az egyoldalúan relatív diszpozitív és a kétoldalúan abszolút diszpozitív szabályokkal.* A kollektívszerződés-kötésre jogosult felek megállapodásukat a jogalkotó által ültetett „tilalomfák” között és a szabad „mezsgyék” mentén haladva köthetik meg.

#### 4.2.2. A kollektív szerződés dogmatikája

A kollektív szerződés a kollektív munkajog legfontosabb intézménye, amelynek jogi jelentőségét az Alkotmánybíróság úgy értékelte, hogy „a munka világában a kollektív szerződés kiemelkedő szerepet tölt be a munkáltatók és a munkavállalók közötti kapcsolat, valamint a munkaviszony lényeges elemeinek szabályozása révén.” A kollektív szerződés az egyéni munkaszerződéssel szemben elsőbbséget élvez, *normatív funkciója a felek kollektív autonómiájából ered.*

A MÁV-csoport társaságainak kollektív szerződéseiben a felek kapcsolatrendszerét szabályozó kötelemi rész szerkezetileg közvetlenül az „Általános rendelkezések” után nyert szabályozást, ezzel mintegy kifejezésre juttatva a megállapodások konszenzuson alapuló jellegét és a felek elkötelezettségét a munkabéke iránt. A kollektív szerződés kötelmi részében a szakszervezetek szerepének és jelentőségének elismerése fejezi ki azokat a *többletjogosultságokat, amelyeket a szakszervezetek számára biztosít a munkáltató.* Ilyen extra jogosítványként került megemlítésre az, hogy a munkáltatónak a szakszervezetek irányában tájékoztatási kötelezettsége van az üzemi tanács részére véleményezésre átadott munkáltatói tervezetek vonatkozásában.

A kötelmi rész lényeges szabályozási tárgyköre a *szakszervezeti tisztségviselőt megillető munkaidő-kedvezmény igénybevételével* kapcsolatos eljárás is, amely elejét veszi a „kikérésekkel” összefüggő vitáknak, tervezhetővé teszi a munkából kieső tisztségviselő megfelelő pótlását.

A kollektív szerződés *normatív része* a munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket szabályozza. Jelentőségét a törvényben az adja meg, hogy a kollektív szerződést kötő felek megállapodása – a törvény kizáró rendelkezése hiányában – eltérhet az Mt. rendelkezéseitől.

A normatív szabályozási gyakorlat kettős természetű. A szabályozási cél a munkáltató oldaláról elsődlegesen az általános törvényi szabályok adaptálása, konkrét tartalommal való kitöltése, alkalmazhatóvá tétele a vasúti foglalkoztatás területére. A normatív rész vonatkozásában szakszervezeti oldalon a munkafeltételek javítása és a munkavégzésből származó jövedelmek növelése jelentkezik prioritásként.

#### *4.2.3. A kollektív szerződés mint megoldás*

A fenti jogesetek fő tanulsága mindenképpen az, hogy megfelelő feltételek mellett a kollektív szerződés alkalmas a jogszerű, ugyanakkor rugalmas foglalkoztatás biztosítására.

A kollektív szerződés léte a szociális partnerek közös érdeke, mert egyrészt ez képes hosszú távon garantálni a munkaügyi kapcsolatok kiszámítható működését, másrészt szabályozásával biztosítja a vasúti foglalkoztatás – általános szabályoktól eltérő – működtetését az általánostól eltérő munkarend speciális követelményeire is tekintettel.

A vasúti munkaviszonyok tartalmának alakításában tehát meghatározó jelentőségű a kollektív szerződés.

A vasúti közlekedésben maga az Mt. 135. § (4) bekezdése mint felhatalmazó norma is a fenti logika alapján nyitja ki a „szabályozási kaput” a felek számára. Eszerint a kollektív szerződés a 101–109. §-ban foglaltaktól a vasúti utazó és a zavartalan közlekedést biztosító munkakörben foglalkoztatott munkavállaló tekintetében eltérhet.

Ennek megfelelően sikerült szabályozni – többek között – a zavartalan vasúti közlekedést biztosító munkakörökben dolgozók *munkaközi szünetét, munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatást, a nemzetközi forgalomban részt vevők munka- és pihenőidejét és a 12 órát meghaladó munkavégzést.*

Sajátos problémakört jelentett a MÁV Zrt. esetében az általános munkarendben (nappalos) dolgozó karbantartási feladatot ellátó munkavállalók rugalmas foglalkoztatása.

A 2000-es évektől egyre inkább korlátozás alá került a vasúti pályán végzett karbantartási feladatok („vágányzárak”) végzése, a felújítási munkálatok kiszolgálása. Ennek megfelelően ezek a munkák egyre inkább a hétfégi és az éjszakai időtartamra korlátozódtak úgy, hogy ezek előre tervezése sem volt mindig biztosított. Ezzel összefüggésben kérdésessé vált a magának a munkarendtől eltérő foglalkoztatásnak a megítélése. Az egyik megközelítés szerint ezekre kizárólag rendkívüli munkavégzés keretében kerülhet sor, miután a munkavállalók – munkaszerződés szerinti – foglalkoztatására csak nappal kerülhet sor („erre szerződtek”).

A munkáltató álláspontja ezzel szemben egyrészt arra támaszkodott, hogy a beosztási szabályok részletesen szólnak a munkaidő-beosztás megváltoztatásáról, továbbá a díjazási szabályok pontosan és kiterjedten rendelkeznek pl. az éjszakai pótlékról, azaz a foglalkoztatás jogszerű feltételei biztosítottak. A felek végül is – ez esetben a peres út elkerülésével – kompromisszumra jutottak, melynek lényege, hogy kollektív szerződésben *egy új munkarendet hoztak létre* („vezényelt

munkarend”), korlátozták az eltérő beosztások mértékét, illetve javították a díjazási szabályokon.

2012 után az új Mt. kógens rendelkezései okán a felek új helyzetbe kerültek, ez erős alkalmazkodási kényszert jelentett. Az érdekképviseltek ezért olyan javaslatokat fogalmaztak meg, amelyek a munkatörvény negatív hatásait csökkenthetik. Ebben a körbe sorolható sajátos szabályozástechnikai „bravúrra” lehetünk figyelmesek a vasútvállalatok kollektív szerződésében a *készenléti jellegű munkakörök meghatározása* vonatkozásában. A szabályozás előélete az Mt. azon rendelkezése [Mt. 205. § (2) bek. b) pont], amelynek értelmében a köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszonyban a 86. § (3) bekezdésétől eltérni nem lehet. Ebből következően *nem munkaidő – a készenléti jellegű munkakört kivéve – a munkaközi szünet*.

A munkaközi szünet munkaidőből való kiesése érzékenyen érintette a munkavállalókat, ezért a munkáltatókra jelentős nyomás hárult annak érdekében, hogy a vasúti munkaköröket minősítse át készenléti jellegűvé.

A problémát az jelentette, hogy az Mt. 91. §-a meghatározza a készenléti jellegű munkakörök tartalmi kritériumait, amelyeknek a munkakörök többsége nem felelt meg.

A munkáltatói és szakszervezeti jogászok a dogmatikai problémát azzal a szabályozási technikával oldották meg, hogy – a törvénytől eltérően – a kollektív szerződés szintjén, tágabb körben húzták meg a készenléti jellegű munkakör határait annak érdekében, hogy több munkakör kerülhessen be.

A „kodifikáció” során a törvény által a készenléti jelleghez előírt legalább egyharmad mértékű munkamentes idő helyébe a kollektív szerződésben legalább 20%-os mérték lépett, a másik törvényi esetben pedig az általánoshoz képest lényegesen alacsonyabb igénybevételi feltételből a kollektív szerződésben már nem szerepel a „lényegesen” kitétel. A munkakörök meghatározását ezután a ksz a helyi függelékek hatáskörébe utalta, így a legtöbb helyen a központi szándék érvényesült.

Egy másik jellemző példája a speciális szabályozásnak az ún. „technológiai szünet” kérdése, amely a munkaidő megszakítására szolgál, de tartama rövidebb, mint az osztott munkaidő munkamentes idejének minimálisan előírt kétórás időtartama, ugyanakkor a munkavállaló teljes bért kap rá. A technológiai szünet rendeltetése a munkaidőkorlátok betartásának biztosítása.

Szintén nem szokványos szabályozás, de egyértelműen komoly érdekképviseleti vívmány az is, hogy amennyiben a



munkarendet a munkáltató a technológiai szükségszerűségből adódóan végleges jelleggel megváltoztatja, és ez a műszakpótlék csökkenése vagy megszűnése miatt a munkavállalónál jövedelemvesztésért eredményez, ezt a munkáltató *alpbéremeléssel köteles kompenzálni*.

Azzal, hogy a köztulajdonban a *törvény kógens rendelkezéseitől* a kollektív szerződés sem térhet el, lényegében a felek szerződéskötési szabadságát korlátozza a jogalkotó.

Az egyéni munkaviszony körében ilyen kógens szabály, hogy a munkaszerződés kötelező tartalmi eleme a munkabér. Köztulajdonban álló munkáltatók esetében kógens szabályok tiltják a felmondási idő, a végkielégítés és a munkaidő mértékétől való eltérés lehetőségét.

Ezzel összefüggésben érdemes megemlíteni, hogy a felmondási idő és a végkielégítés vonatkozásában a MÁV-csoport kollektív szerződése miatt tartalmazhatnak mégis kedvezőbb szabályokat, mert ezek a megállapodások még a 2012-es Mt. hatálybalépése előtt jöttek létre. A törvényi rendelkezések pedig a már megkötött kollektív szerződések ezen rendelkezéseit nem érintették (ezzel mintegy be is fagyasztották a korábban kötött kollektív szerződéseket).

További eltérést nem engedő szabály az Mt. 206. §-a, amely a köztulajdonban – a munkaügyi kapcsolatok területén – tilalmazza az eltérést.

A törvényi szabályt rengeteg támadás érte az elmúlt években a szakszervezetek részéről. A jogalkotó szándéka a rendelkezés megalkotásával egyértelműen a közpénzek védelme és a takarékos gazdálkodás biztosítása volt. A VDSzSz Szolidaritás két alkalommal is (lásd melléklet) kezdeményezett az alapvető jogok biztosánál alkotmánybíróvági kontrollt, ez azonban – feltételezhetően az erős jogpolitikai determináció okán – nem járt sikerrel.

A MÁV-csoport kollektív szerződéseiben is alapvetően a relatív diszpozitív törvényi szabályok kihasználása a jellemző, a kollektív szerződés főleg a munkavállaló javára szóló eltérések gyűjteménye. Időnként azonban ez a szabályozás is kérdéses. A MÁV-csoportnál a munkavállalók részéről merült fel annak igénye, hogy a kisgyermekét nevelő anya éjszakai munkát is végezhesen. Kellő mérlegelés után a felek – élve azzal a feltételezéssel, hogy a munkavállalók érdekét szolgálják – kollektív szerződésben az Mt.-től eltérő szabályt alkottak. Eszerint, amennyiben az érintett munkavállaló nincs az Mt.

128. §-a szerinti fizetés nélküli szabadságon és *a gyermeke ellátottságára vonatkozó írásbeli nyilatkozatával együtt kifejezett kérelmet nyújt be a munkakörében és az abhoz tartozó munkarendjében történő foglalkoztatására*, akkor az Mt. 113. § (2)–(3) bekezdésében foglalt korlátozásokat – a 135. § (2) bekezdés i) pontja szerinti felhatalmazás alapján – figyelmen kívül lehet hagyni.

#### *4.2.4. A kollektív szerződés szerepe csoport szinten*

A vasúti munka világában a kollektív szerződések – mint azt az előzőekben vázoltuk – meghatározó szerepet töltenek be a munkaügyi kapcsolatok stabilitásának biztosításában, és *fontos szerepük van a speciális vasúti foglalkoztatás szabályozásában*.

Nem túlzás kijelenteni, hogy az Mt. szabályainak alkalmazása a vasúti foglalkoztatás és munkaszervezés szükséges, de nem elégséges feltétele, kizárólag ez alapján a vasutat nem lehetne működtetni, a vasutasokat pedig nem lehetne foglalkoztatni.

A kollektív szerződések segítenek megteremteni annak lehetőségét, hogy az adott ágazatban működő társaságok között elkerülhetővé váljon a bérek nagymértékű differenciáltsága, az egységes szabályozás biztosítja az egymással szorosan együttműködő vasútállalatok esetében a foglalkoztatási viszonyok kiszámíthatóságát és a munkabékét.

Ennek a szükségszerűségnek talán legmeggyőzőbb példája az, hogy a MÁV Zrt. mint a vasúti infrastruktúra működtetéséért felelős társaság, egyben tulajdonosa is a vasúti személyszállítási tevékenységért felelős MÁV-START Zrt.-nek. A vasútüzem működtetése során a két társaság technológiai folyamatai egymásra épülnek, munkavállalóik egymással napi munkakapcsolatba kerülnek, így indokolatlan lenne a közös érdekek mentén működő társaságok munkavállalói foglalkoztatása vonatkozásában eltérő munkajogi szabályrendszer alkalmazása.

A fentiekkel összefüggésben talán nem véletlen az sem, hogy a MÁV Zrt.-ből jogutódlás folytán kivált társaságok kollektív szerződéseinek egyes részei szó szerinti egyezést tartalmaznak a jogelőd kollektív szerződésével.

A vasúti ágazatban a kollektív szerződések annak ellenére is jelentős strukturális tagoltságot mutatnak, hogy az ágazatban az egy munkáltatóra kiterjedő hatályú ksz-ek a tipikusak.

Az egész munkáltatóra kiterjedő hatályú ksz-szabályok (*általános szint*) mellett széles körben alkalmazottak a csak bizonyos foglalkoztatási (szakma)csoportokra kiterjedő hatályú normák (*mint a szabályozás különös szintje*), és a korlátozott területi hatályú – jellemzően a munkáltatói-jogkör

gyakorlás szempontjából elkülönült egyetlen szervezeti egységre kiterjedő – *speciális szabályok*, az ún. helyi függelékek. E strukturális tagoltság különösen jellemző példáját adja a legnagyobb hazai vasúti személyszállítási társaság, a MÁV-START Zrt. kollektív szerződése.

A hazai közlekedéspolitika a 2000-es évek első évtizedében nem elégedett meg az egyes vasúti tevékenységek számviteli elkülönítésével, hanem teljes szétválasztásban és szervezeti elkülönítésében, az egyes tevékenységekre önálló gazdasági társaságok alakításában látta a követendő utat. A tevékenységek szétválasztására vonatkozó koncepció eredményeként került az addig egységes, integrált vasútállalként működő MÁV szétválasztásra. Még tíz év sem telt el azonban, amikor komoly fordulat következett be a követendő trendekben, és az addigi profiltisztítás és szétválasztás helyett ismételten a (legalább részleges) reintegrációra irányuló törekvések kerültek előtérbe. Ennek eredményeként 2014-ben a személyszállítási, a vontatási és a gépészeti tevékenység integrálására került sor, amikor a vontatási profilú MÁV-TRAKCIÓ Zrt. és a járműkarbantartással foglalkozó MÁV Gépészet Zrt. beolvadt

a 2007 óta profiltiszta személyszállítási vállalként működő MÁV-START Zrt.-be.

Tekintettel arra, hogy az ilyen módon egyesített három MÁV leányvállalat ekkor már hosszú évek óta jogilag önálló életet élt, ezért a megalakításukhoz vezető kiszervezések előtt nagyjából egységes, a közös anyavállalat ksz-ére épülő szabályozási háttér az egyes társaságoknál megkötött önálló, új ksz-ek formájában eltérő tartalommal, hangsúlyokkal és részletszabályokkal fejlődött tovább. Ez a néhány év alatt meglehetősen heterogénné váló szabályozási háttér komoly dilemmát okozott a három társaság összevonását követően.

A vállalatok összevonását követően az a megoldás nyert elfogadást, hogy a korábban önálló leányvállalatok ksz-ében megjelent speciális szabályok nem kerülnek „egységesítésre”, azaz az összevont új cégnél hatályos ksz törzsszövegébe való bedolgozásra, hanem ahhoz *kapcsolódó mellékletként tovább élnek*, de korlátozott személyi hatállyal. Ez a kompromisszumos, eredetileg átmenetinek tekintett megoldás azóta is változatlan maradt, azaz a társasági szintű általános ksz-szabályokhoz képest eltérő tartalmú, ahhoz mellékletként kapcsolódó szabályok vonatkoznak egyes jól körülhatárolható *szakmacsoportokra*. Ilyen különös szabályozás érvényesül pl. a vasúti járművezetők tekintetében a más munkahelyen történő

munkavégzés (kiküldetés) vonatkozásában. A szabályozás „különlegességét” a foglalkoztatás jellege mellett az is magyarázza, hogy korábban ezen munkavállalói csoport érdekképviselői szervezetei a jogelőd MÁV-TRAKCIÓ Zrt.-nél előnyösebb szabályozási feltételeket tudtak kiharcolni ezen a téren is, és az elért „vívmányokból” a jogutódnál sem akartak engedni (pl. szigorúbb feltételek, magasabb műszakpótlék).

A foglalkoztatási csoportok szerinti tagozódás mellett a MÁV-csoport gyakorlatában régóta kialakult az ún. *ksz helyi függelék* intézménye, mely nem szakmacsoportonként, hanem *területi alapon, pontosabban munkáltatói-jogkör gyakorlónként elkülönülő szervezeti egységenként* tartalmaz foglalkoztatási normákat.

A társasági szintű ksz és a helyi függelék egymáshoz való viszonyának alapja az, hogy utóbbi nem önálló normarendszer, hanem a ksz elválaszthatatlan részét képezi. Ebből következően az általános szabályoktól eltérni a helyi függelékben kifejezett *felhatalmazás alapján* lehet, vagy külön felhatalmazás hiányában is abban az esetben, ha az eltérés a *munkavállalókra nézve kedvezőbb*. Kivételt képeznek ez alól az új díjazási jogcím megállapítására, vagy már meglévő díjazási jogcím mértékének az emelésére vonatkozó eltérések,

melyekre kizárólag a társasági szintű szabályokban foglalt kifejezett felhatalmazás alapján van lehetőség.

Egy másik szabályozási példa a készenlét mértéke. Az Mt. szabályozásával szemben – mely a készenlét havi tartamát százhatvannyolc órában határozza meg – a MÁV Zrt. kollektív szerződése nem tartalmaz (havi) plafont, a munkavállaló számára naptári évenként 800 óra készenlét rendelhető el. Ennél magasabb mértéket – 1200 óráig – helyi függelék állapíthat meg (e fölött kizárólag a munkavállalóval kötött írásbeli megállapodás alapján és az abban meghatározott mértékben rendelhető el készenlét).

Helyi függelékek a helyi szintű foglalkoztatási viszonyokra további speciális előírásokat határozhatnak meg (ilyen a *napi pihenőidő számítása* esetén a lakóhely és a munkavégzési hely közötti távolságok alapján meghatározott *időátalány*).

### ***4.3. Az alternatív vitarendezés lehetőségei és korlátai***

Az elmúlt évtizedek tapasztalata alapján kijelenthető, hogy a vasútállalatok és a szakszervezetek a munkaügyi viták alternatív rendezési formáival csak a legkritkább esetben, elsősorban a konfliktusok teljes kiéleződése során éltek.

A legismertebb példa a vasúti áruszállítás (MÁV Cargo) privatizációjából származó bevételből való munkavállalói



részesedés tárgyában kialakult munkaügyi érdekvita, amelyben a felkért közvetítő hosszú időn keresztül eredménytelenül kísérelte meg a felek közötti megállapodás létrehozását.

Szintén harmadik fél, a minisztérium közvetítésére volt szükség 2015. évben a vasúti törvény módosítása kapcsán, a vasútállalatok és a szakszervezetek között kialakult munkaügyi konfliktushelyzet megoldása érdekében, amelyre az Mt. szabályozásától független formában került sor.

A munkaügyi viták és konfliktusok feloldásának intézménye a vasútállalatok vasúti érdekegyeztető tanácsai, illetve speciális esetekben az adott tárgykörben tartott konzultációk és egyeztetések, amelyeken a felek eddig nem éltek az alternatív vitarendezés lehetőségeivel. Maguk a kollektív szerződések egyeztetőbizottságok működéséről és döntőbíráskodási eljárás rendszeréről nem is rendelkeznek.

A MÁV-és a START Zrt. kollektív szerződésai is csak egyetlen esetben, a marginális jelentőségű osztott munkaidő kérdésében történő megállapodás hiányában írják elő döntőbíró kötelező eljárását, amelyre mind ez ideig egyetlen esetben sem került sor.

Az alternatív vitarendezési módszerek alkalmazása a magyar munka világában még nem elterjedt gyakorlat, jóllehet a munkaügyi konfliktusok feloldásának hatékony eszköze lehet.

Előnyei közé tartozik, hogy ezek az eljárások rugalmasak, a felek igényeihez alkalmazkodnak, relatíve gyorsak és olcsók elősegíthetik a megállapodások létrejöttét és a viták rendezését.

A vasúti ágazatban jelentkező konfliktusok feloldásának korlátja elsősorban a felek közötti bizalmatlanság és kompromisszumképtelenség, hiszen az alternatív eljárások alkalmazása nyitottságot és bizalmat feltételez.

Néhány esetben, különösen a sztrájkokba torkolló érdekviták során megfigyelhető volt *mindkét fél részéről a szabad döntési, mozgási lehetőség hiánya is.*

A vasúti ágazatban megjelenő viták feloldásának sajátos akadályát jelentheti az is, hogy a munkáltatóval szemben álló szakszervezetek között sincs a követelések tekintetében egyetértés, a különböző érdekek diffúz módon jelennek meg, ezek „összeterelése” és kifejezése is nehézségeket okozhat.

Meghatározott típusú és súlyú érdekviták esetében az érdekegyeztetési mechanizmusok alternatív vitarendezési módusokkal történő intézményesítése nyilván elősegítheti a legélesebb munkaügyi konfliktusok feloldását, ezáltal például a munkabeszüntetések megelőzését.

A vasúti ágazatban működő társaságok és a szakszervezetek közös érdeke annak felismerése, hogy ebben a

nemzetgazdasági szempontból jelentős ágazatban a munkaügyi konfliktusok csak egy bizonyos határig eszkalálódhatnak, kezelésükre alkalmazott érdekegyeztető intézmények és mechanizmusok szükséges, de nem elégséges feltételek.

A XXI. század követelményeinek megfelelő vitarendezési elvek, szabályok és eljárások kialakítása és kollektív megállapodásokban történő meghatározása feltételezi a felek részéről ezen közös érdekek felismerését és megfogalmazását, valamint az olyan intézmények észszerű alkalmazását, mint a professzionális közvetítés, békéltetés és az önkéntes alapon történő döntőbíráskodás.

## **5. Nemzetközi kitekintés**

Az Európai Unióban a vasúti közlekedési szektorban (is) hosszú idő óta adottak az ágazati párbeszéd intézményes keretei, és az európai szociális partnerek ezen intézményes kereteket felhasználva komoly szerepet is játszanak a vasúti tárgyú közösségi jogalkotás folyamatában.

A vasúti szektorban az európai szintű szociális párbeszéd szereplői a munkáltatói oldalról az Európai Vasúti és

Infrastruktúra Társaságok Közössége, közkeletű idegen nyelvű rövidítéssel CER (Community of European Railway and Infrastructure Companies), a munkavállalói érdekképviseltek oldaláról pedig a Szállítási Dolgozók Európai Szövetsége (ETF; European Transport Workers' Federation), mely az EU tagállamok szakszervezetein kívül az Európai Gazdasági Térség és egyes EU-n kívüli Közép- és Kelet-Európai országok szállítási, közlekedési szektoraiban működő szakszervezeteit is tömöríti.

Az EU-tagállamok között már 1993-ban létrejött egy szociálpolitikai megállapodás, amely biztosította az európai szociális partnerek számára a kollektív alku lefolytatásához szükséges közvetlen tárgyalások, és ennek eredményeként a kollektív szerződésekhez hasonló megállapodások megkötésének lehetőségét. Ezen megállapodást az 1997-es amszterdami konferencián született döntés a Római Szerződésbe is beemelte, majd ezzel összhangban megszületett az 500/1998/EK sz. irányelv a szociális partnerek közötti párbeszéd, az Ágazati Párbeszéd Bizottságok megalakításának elősegítésére.

Ennek nyomán rövidesen megalakult az európai szintű Vasúti Ágazati Párbeszéd Bizottság, amelynek keretében a szociális partnerek lehetőséget kaptak arra, hogy az uniós

döntéshozatali mechanizmus kívülről történő befolyásolása helyett közvetlenül is részt vegyenek a jogalkotási folyamatban.

Ennek adekvát módszere, hogy a szociális partnerek intézményesült keretek között kérhették a közöttük létrejött megállapodásoknak az európai jogrend részévé tételét, valamely közösségi jogi jogforrás keretében történő kihirdetés formájában. Az európai szintű vasúti ágazati párbeszeden alapuló jogalkotási folyamatnak kiemelkedő jelentőségű terméke a korábban már hivatkozott, határokon átnyúló interoperábilis szolgáltatásokat ellátó utazó munkavállalók alkalmazási feltételeinek egyes szempontjairól szóló 2005/47/EK tanácsi irányelv, amely a CER és az Európai Közlekedési és Szállítási Dolgozók Szövetsége között létrejött megállapodásnak közösségi irányelvként való kihirdetése útján közvetlenül részévé vált az európai jogrendnek. Tárgya a határon átnyúló szolgáltatásban részt vevő utazó vasúti munkavállalók foglalkoztatási feltételei körében egységes minimumstandardok meghatározása, különösen a heti és a napi pihenőidő, a munkaközi szünetek és a vezetési idő limitálása témakörében.

Úgyszintén jelentős hatással volt az európai jogalkotásra a 2004 januárjában az Európai Mozdonyvezetők Tanúsítvány

tárgyában megkötött CER–ETF megállapodás, mely ugyan nem direkt módon, irányelvi kihirdetés formájában került implementálásra a közösségi joganyagba, de tartalmilag az előképét jelentette a közösségi vasúti rendszereken mozdonyokat és vonatokat működtető mozdonyvezetők minősítéséről szóló Európai Parlament és a Tanács 2007/59/EK irányelvnek, amennyiben az alkalmazott megoldások tekintetében széles körben átvette a megállapodásban foglaltakat.

Az európai szintű ágazati párbeszéd körében is kialakultak tehát olyan „jó gyakorlatok”, amelyek erősítik a szociális partnerek közötti autonóm párbeszéd szerepét és jelentőségét, ilyenformán a jövőben akár követendő mintaként, de legalábbis orientációs pontként szolgálhatnak a hazai gyakorlat számára is.