

Berke Gyula – Bankó Zoltán – Szabó Imre Szilárd

**Prevenció. A tanácsadás lehetősége a Munkaügyi
Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat keretében - A kollektív
megállapodások¹**

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

1. A konfliktusok megelőzése, a munkahelyi érdekellentétek kialakulási okának feltárása.....	3
1.1. A konfliktus fogalma, felmerülése kollektív megállapodásokkal kapcsolatosan	3
1.2. A Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat szerepe a kollektív megállapodásokkal kapcsolatos konfliktusok rendezésében	4
2. A tárgyalás, az érdekek kommunikációja a másik fél felé	6
2.1. A kollektív szerződés megkötésére irányuló tárgyalás – eltérő és közös érdekek.....	6
3. Az érdekellentétek megszüntetésének lehetséges módozatai, a kollektív megállapodások.....	9
3.1 Kik köthetnek kollektív szerződést a magyar jog szerint – a kollektív szerződés alanyai.....	9
3.2. A kollektív szerződés helye a munkaviszonyra vonatkozó szabályok rendszerében	19
3.3. A kollektív szerződés megkötése és módosítása.....	20
4. A kollektív szerződés tartalma, megállapodások.....	22
4.1 A kollektív szerződés tartalma: a szerződést kötő felek egymással szembeni jogai és kötelességei, az ún. kötelmi hatályú megállapodások.....	22
4.2. A kollektív szerződés tartalma:.....	27
4.3. A kollektív szerződés alaki érvényességi kellékei.....	47
4.4. A kollektív szerződés időbeli hatálya.....	48
5. Zárszó, a kötet alkalmazásával kapcsolatos megjegyzések	57

1. A konfliktusok megelőzése, a munkahelyi érdekelletétek kialakulási okának feltárása

„Aki jól tárgyal, előnyökhöz jut”

David Oliver

1.1. A konfliktus fogalma, felmerülése a kollektív megállapodásokkal kapcsolatosan

A munkajogi konfliktusok, feloldásuk sokat elemzett kérdés a munkajogi irodalomban nem csak hazánkban, hanem szerte a világon. A Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat kiadványsorozatának több kötete kiemelten foglalkozik több szempontból is a kérdéssel, jelen kötet a téma azon szeletét érinti, amelyben szociális partnerek által megkötött/ megköthető kollektív megállapodások tartalmával/létrejöttével kapcsolatosan merülnek fel nézetkülönbségek a szociális partnerek között. A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény, azaz röviden az Mt. (továbbiakban: Mt.) 2012-ben erősíteni kívánta a munkajog szerződéses jogforrásainak jelentőségét, befolyását a munkaviszony tartalmának alakításában. A jogalkotó ennek érdekében azt rögzítette, hogy a felek megállapodása jobban kifejezi érdeküket, mint az állami szabályozás, a megállapodás tartalma rugalmas, könnyebben változtatható, aktualizálható. E logika azt tükrözi, hogy a munkajog szerződéses jogforrásai jól

alkalmazkodnak a felek között felmerülhető érdekellentétek rendezéséhez.

1.2. A Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat szerepe a kollektív megállapodásokkal kapcsolatos konfliktusok rendezésében

1.2.1 Tanácsadás a kollektív szerződés megkötésével kapcsolatosan

Hazánkban sokszor elhangzik, hogy alacsony a kollektív szerződések száma, alacsony a munkavállalók kollektív szerződések általi lefedettsége. A Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat tanácsadási eljárása során a Szolgálat tagjai felméri az adott munkáltatói szervezet speciális munkajogi szabályozási igényeit, amelyek kollektív szerződésben a törvényhez képest eltérően szabályozhatóak, bemutatják a kollektív szerződéses szabályozás előnyeit, a törvényhez képest rugalmasabb megoldási lehetőségeit.

1.2.2 Tanácsadás a kollektív szerződések tartalmának alakításában

Gyakori tapasztalat, hogy a megkötött (sokszor az évek során számos alkalommal módosított) kollektív szerződések nem a legtökéletesebb jogi normák. Sokszor feleslegesen másolják,

megismétlik a törvény szövegét, máskor érvénytelen, ki nem kényszeríthető megállapodásokat tartalmaznak vagy nyelvezetük, fogalomhasználatuk hagy kívánni valót maga után. A Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat tanácsadási eljárása segítséget tud nyújtani a kollektív szerződések tartalmának alakításában, a Szolgálat tagjai elemzik a kollektív szerződések rendelkezéseit, véleményt mondanak azok érvényességéről, javaslatokat tesznek a szabályok javítására.

1.2.3 Egyeztetés, közvetítés a kollektív szerződés megkötésére, módosítására irányuló tárgyalásokon

Ha a fentiek szerint a munkáltatói és a munkavállalói érdekképviselő, érdekképviselők között fennáll a szándék a kollektív szerződés megkötésére, a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat hatékony segítséget nyújt a kollektív szerződéses tárgyalási folyamat lebonyolításában, a szerződés megszövegezésében, megkötésében. A Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat egyik kiemelt célja, hogy azokon a munkahelyeken, ahol van hatályban kollektív szerződés, segítse a szociális partnereket a kollektív szerződés módosításaira irányuló tárgyalásokon, akár egyeztetési, akár közvetítő eljárás keretében.

2. A tárgyalás, az érdekek kommunikációja a másik fél felé

*„Egy tárgyalás alatt képlékeny az igazság. Mindenki jogot formál rá,
de senki nem birtokolja.”*

Tolkien

2.1. A kollektív szerződés megkötésére irányuló tárgyalás – eltérő és közös érdekek

2.1.1 A tárgyalásra való felkészülés – a lehetőségek megismerése

Nagyon lényeges a sikeres kollektív szerződéses tárgyaláshoz, hogy a felek pontosan ismerjék, hogy a megkötendő kollektív szerződésbe milyen tartalmú megállapodások kerülhetnek. Ennek érdekében elsőként tisztázniuk kell és mindvégig szem előtt kell tartaniuk az Mt. és a kollektív szerződés egymáshoz való viszonyát. A korábbi (2012-őt megelőző) szabályozástól eltérően az Mt. nem az úgynevezett minimál követelményeket rögzíti, amelytől a kollektív szerződés csak a munkavállaló javára térhet el, hanem meghatározza a felek – elsősorban a munkavállaló – szempontjából garanciális normákat, amelyek kivételével a kollektív szerződés a jogi normától a munkavállaló javára, ugyanakkor terhére is eltérhet.

2.1.2 Eltérő és közös érdekek a kollektív szerződés megkötésére irányuló tárgyaláson

A Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat egyik fontos célkitűzése, hogy eljárásai során a Szolgálat tagjai igyekezzenek a munkáltatói és a munkavállalói oldal közötti kompromisszumokat, közös érdekeket megtalálni és ennek birtokában megállapodások megkötését elősegíteni. Természetesen ez nem azt jelenti, hogy az eljárások során ne kellene figyelembe venni a két fél eltérő érdekeit, azonban a cél mindvégig a közös nevező megtalálása. A kollektív szerződés a fentiek szerint alkalmas arra, hogy abban mindkét fél érdekei megjelenjenek és az így kötött megállapodás elősegítheti mind a munkáltatói mind a munkavállalói oldal céljainak elérését.

2.1.3 A bértárgyalások, eltérő és közös érdekek a bérek alakításával kapcsolatosan

A kollektív konfliktusok közül kiemelendők a bérekkel, a bérek alakulásával kapcsolatosak. Ezek a konfliktusok legtöbbször nem csupán jogi, hanem sokkal inkább gazdasági, szociális vetületűek. A Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat ebben a tárgykörben nem csak a béreket érintő egyeztetési, közvetítői eljárás keretében tud segítséget nyújtani a feleknek,

hanem a Szolgálat tanácsadás funkciója egyoldalúan is igénybe vehető a bértárgyalások esetén. Akár azzal kapcsolatban is lehet a Szolgálathoz fordulni, hogy milyen típusú információk megosztására köteles a munkáltató, vagy éppen szakszervezetként milyen információt lehet és érdemes kérni (az éves bértárgyalásokhoz szükséges adatokkal és információkkal kapcsolatban). A tanácsadásba bevonható gazdasági szakképesítéssel rendelkező személy is, akit szükség esetén a Szolgálat eljáró tagja von be a Szolgálat szakértői névjegyzékéből.

2.1.4 Tárgyalás a kollektív szerződés helyettesítéséről

– az üzemi megállapodás

Az Mt. szabályozza az üzemi megállapodásnak azt a típusát, amely alkalmas arra, hogy a kollektív szerződést meghatározott feltételek fennállása esetén és megfelelő tartalmi korlátozással legalábbis részben pótolhassa. Jól mutatja e megállapodás kiegészítő, hiányt pótló szerepét, hogy megkötésének feltétele, hogy a munkáltató ne tartozzon általa kötött kollektív szerződés hatálya alá, illetve a munkáltatónál ne működjön képviselettel rendelkező szakszervezet. Az üzemi tanács a munkáltatóval megkötött üzemi megállapodásban a munkaviszonyból származó jogot

és kötelezettséget szabályozhat, a munka díjazásának kivételével. A Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat ezt a lehetőséget a tanácsadási eljárásában részletesen be tudja mutatni, amennyiben a fenti feltételek fennállnak egy munkaszervezetben és elő tudja segíteni a megállapodás megkötését az üzemi tanács és a munkáltató között egyeztetési, illetve közvetítési eljárása során.

3. Az érdekellentétek megszüntetésének lehetséges módozatai, a kollektív megállapodások

3.1 Kik köthetnek kollektív szerződést a magyar jog szerint – a kollektív szerződés alanyai

Ha felmerül a kollektív szabályozás igénye, az első tisztázandó kérdés, hogy ki, kik jogosultak a megállapodás megkötésére. A kérdésre az Mt. 276. §-a alapján tudunk választ kapni, ahol a kollektív szerződés alanyairól, illetve az alanyisághoz szükséges kellékekről rendelkezik a magyar munkajog.

A kollektív szerződés egyik alanya – a munkáltató

A munkáltatói minőség (Mt. 33. §) a kollektív szerződéskötési képességet is magában foglalja; az Mt. 276. § (1) bekezdés a) pontja ezzel kapcsolatban további kellékeket nem határoz meg.

Lehetőség a munkáltatói oldalon – a munkáltatói érdekképviselet Másik lehetőség munkáltatói oldalon, hogy a kollektív szerződést munkáltatói érdekképviselet köti meg. A munkáltatói érdekképviseleti szervezet kollektív szerződéskötési képességét az Mt. 276. § (1) bekezdés rögzíti. Az érdekképviseleti szervezet létrejöttére és működésére az egyesülési jogról, a közhasznú jogállásról, valamint a civil szervezetek működéséről és támogatásáról szóló 2011. évi CLXXV. törvény (Etv.) alkalmazandó a Polgári törvénykönyv szabályai mellett. E szervezetek (rendszerint) az Etv. 4. § (3) bekezdése szerinti szövetség jogi formájában működnek. Céljuk a tagjaik szociális és gazdasági érdekeinek előmozdítása és védelme (az Alaptörvény rendelkezései szerint). Az Mt. 276. § (1) bekezdés a) pontja alapján a munkáltatói érdekképviseleti szervezetek jogszabály szerinti megalakulása, illetve működése mellett a kollektív szerződéskötési képességnek további kellékét is rögzíti: tagjainak fel kell hatalmazniuk az érdekképviseletet kollektív szerződés kötésére. A felhatalmazás jogi formája jellegzetesen az alapszabályban való ilyen tárgyú rendelkezés.

A kollektív szerződés másik alanya munkavállalói oldalon – a szakszervezet

A szakszervezet az Etv. rendelkezései alapján működő

szervezet, amelynek célja a Ptk. és tagjai gazdasági és szociális érdekeinek védelme, előmozdítása. *A szakszervezetekről, magyar munkajogban betöltött szerepükről lásd részletesen a Munkaiügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat Czuglerné-Kun-Szabó: „Alternatív vitarendezés alanyai a munkavállalói oldalon; mitől kollektív egy érdekvita?” című kötetét.* Az Mt. a kollektív szerződéskötési képesség további kellékeinek meghatározását a szakszervezeti taglétszámhoz igazítja – mégpedig relatív módon, viszonyszám segítségével. Azt is meg kell jegyezni, hogy az Mt. a szakszervezet kollektív szerződéskötési képessége körében megkülönbözteti a csupán természetes személy tagokból álló szakszervezetet és a jogi személy tagszervezetekkel is rendelkező szakszervezeti szövetséget. A munkáltató (több munkáltató) által kötött kollektív szerződés esetében a kollektív szerződéskötési képesség (többlet)kelléke az, hogy az adott munkáltatóval munkaviszonyban álló (azaz a kollektív szerződés hatálya alá tartozó) munkavállalóknak legalább tíz százaléka az adott szakszervezet tagja legyen. Látható, hogy az Mt. az ennél kisebb ún. szervezettséggel rendelkező szakszervezettől megvonja a kollektív szerződéskötési jogosultságot. E rendelkezés tulajdonképpen szükségtelenné teszi, illetve kiváltja a „munkáltatónál képviselttel rendelkező” szakszervezet

fogalmának [Mt. 270. § (2) bekezdés b) pont] e körben történő használatát, hiszen a szakszervezeti tagok meghatározott létszáma ezt (a képviselőt) feltételezi. A munkáltatói érdekképviselő által kötött (ágazati/alágazati) kollektív szerződés esetében a kollektív szerződéskötési képességhez a kollektív szerződés hatálya alá tartozó (az egyes munkáltatóknál foglalkoztatott) munkavállalók ugyancsak tíz százalékos szervezettsége szükséges. Az ágazati/alágazati szinten ennél kisebb súllyal, illetve taglétszámmal működő szakszervezetektől is megvonja az Mt. az említett szerződési képességet.

Látható, hogy alapvető fontosságú a taglétszám. Amennyiben nem alakul ki konszenzus a felek között a taglétszám megállapítására vonatkozóan, a vita feloldására alkalmazható két klasszikus alternatív vitarendezési eljárás is, ahol a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat ingyenesen igénybe vehető. A felek a konfliktus rendezése érdekében tőlük független, a konfliktusban nem érintett személy közvetítését vehetik igénybe, akit közösen kérnek fel közreműködésre. A vitában nem érintett, a felektől független személy igénybevétele a vita rendezése érdekében – általános tapasztalatként – gyorsítja annak rendezését. Az ilyen közvetítő személy nem dönti el a problémás kérdést, megpróbálja a felek álláspontját közelíteni, megkísérli a vita

feloldását. Ebben az esetben például megoldási alternatívákat javasolhat arra, hogy milyen megoldást alkalmazzanak a közöttük lévő, a taglétszám igazolásáról szóló vita mindkét fél számára elfogadható megoldására.

Igénybe vehető döntőbírói eljárás is, mely lehet „klasszikus” döntőbírói vagy az egyeztető bizottság segítségével végigvitt folyamat. Jelen esetben a munkáltató és a szakszervezet előzetesen írásban arról is megállapodhat, hogy az egyeztető bizottság döntésének önként alávetik magukat. Az egyeztető bizottság egy paritásos testület, amelybe azonos számú tagot delegál a munkáltató és a szakszervezet, egy semleges elnök vezetésével.

Ha több szakszervezet rendelkezik képviselettel a munkáltatónál
Amennyiben a munkáltatónál több szakszervezet rendelkezik az említett alanyi kellekkel, úgy az Mt. 276. § (4) bekezdése az együttes kollektív szerződéskötési képesség szabályát rögzíti. Ugyanez a szabály alkalmazandó, ha az ágazati/alágazati kollektív szerződés megkötése esetén a kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkavállalók számával, illetve a szervezettséggel kapcsolatos kellek több szakszervezet tekintetében is teljesül. Az együttes szabálya azt jelenti, hogy a kollektív szerződés megkötésére irányuló jognyilatkozatot csak valamennyi szakszervezet együtt teheti

meg érvényesen. Bármelyik szakszervezet mellőzése a kollektív szerződés semmisségéhez vezet. A több munkáltató által kötött kollektív szerződés esetében az együttességnek mindegyik munkáltatóval szemben külön-külön is teljesülnie kell. Ennek hiányában a kollektív szerződés csak a hiányzó feltételek mellett működő munkáltatóra nézve lesz semmis. Ez a munkajogi szabály másként a kollektív szerződéskötési képesség kategóriájának ún. relativitását fejezi ki, azaz tulajdonképpen azt, hogy az csak meghatározott alanyok közötti relációban értelmezhető.

Lehetőség a munkavállalói oldalon – a szakszervezeti szövetség

Az Mt. 276. § (3) bekezdését az Mth. Második rész 85. § (39) bekezdése iktatta a törvénybe azzal a szándékkal, hogy biztosítsa a szakszervezeti szövetség kollektív szerződéskötési képességét közvetlenül a munkáltatóval szemben. E kollektív szerződéskötési képességnek az a kelleke, hogy a szakszervezeti szövetség legalább egy tagszervezete a munkáltatóval szemben teljesítse az általános kollektív szerződéskötési képesség feltételét (a taglétszámhoz igazodóan), valamint az, hogy a szövetséget a tagjai – az alapszabályban vagy erre irányuló más döntésben – felhatalmazzák a kollektív szerződés megkötésére. Hangsúlyozzuk, hogy ebben az esetben tehát a munkáltatóra

(több munkáltatóra) kiterjedő hatályú kollektív szerződéshez kapcsolódó képességről van szó, nem pedig ún. ágazati vagy alágazati kollektív szerződésről. Ez oda vezet, hogy a munkáltatóval a kollektív szerződéses tárgyalást nem közvetlenül a képvisellel rendelkező (egyébként önmagában is kollektív szerződéskötési képességgel rendelkező) szakszervezet folytatja le, illetve köti meg a kollektív szerződést, hanem az a szakszervezeti szövetség, amelynek a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet a tagja. E megoldás minden bizonnyal, illetve a jogalkotói várakozás szerint növeli a szakszervezeti oldal (gyakorlati) függetlenségét a munkáltatóval szemben. Alkalmazása azt is eredményezheti, hogy a kollektív szerződéshez, illetve a kollektív szerződéses tárgyalásokhoz szükséges szakértelem „koncentráltabban” áll rendelkezésre és feltehetően a nagyobb előzetes tapasztalat is hozzájárul a kollektív szerződéses tárgyalások sikeréhez. Az a szempont is megemlíthető, hogy az ilyen módon létrejövő kollektív szerződések – ágazati/alágazati megállapodások hiányában is – hozzájárulhatnak a munkafeltételeknek az adott hatályossági körben való egységesítéséhez.

Az üzemi megállapodás megkötésének lehetősége

Az Mt. jogforrási rendszerében helyet kapott az üzemi

megállapodás, amely – az Mt. 268. §-a alapján – a munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket is szabályozhat, tárgyi korlátozással. Ez abban áll, hogy a munka díjazására vonatkozó normát nem tartalmazhat a kollektív megállapodásnak ez a fajtája, amely a munkavállalói részvételi szerv és a munkáltató között jön létre. Az üzemi megállapodás a jogforrási rendszerben a kollektív szerződéshez képest alacsonyabb hierarchikus szinten helyezkedik el, illetve kiegészítő jellegű. A megállapodás megkötésének feltétele a munkáltató által kötött kollektív szerződés vagy a kollektív szerződéskötési képességgel rendelkező szakszervezet hiánya. Noha az üzemi megállapodás nem rendelkezhet a munka díjazásáról, azt azonban nem zárja ki az Mt., hogy a munkáltató erre vonatkozóan egyoldalú kötelezettséget vállaljon (akár bontó feltétel kikötésével, az üzemi megállapodás megszűnéséig). A normatív tartalmú üzemi megállapodás megítéléséhez hozzá kell tenni azt, hogy a magyar munkajogi irodalomban több helyen kritika éri a jogintézményt főként amiatt, hogy nem érdekvédelmi szerv köthet olyan megállapodást, amely a munkavállalói jogosultságokat és kötelezéseket tartalmaz [l. pl.: Gyulavári Tamás: Munkajog, ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2016]. Fontos hangsúlyozni a fentiek értelmében, hogy a megállapodás nem felváltója, hanem pótlója lehet csak

a kollektív szerződésnek.

Az eltérő megállapodások a kollektív szerződésben

A Mt. munkaviszonyra és kollektív munkajogi kapcsolatokra vonatkozó szabályaitól a kollektív szerződés rendelkezései – általános szabály szerint – eltérhetnek. A megoldás háttérében az a jogalkotói feltevés húzódik meg, hogy a kollektív szerződést kötő felek készek és képesek a munkafeltételeknek méltányos és a mindenkori munkaerőpiaci viszonyoknak megfelelő munkafeltételeket kialakítani. Ehhez az általános szabályhoz képest az Mt. számos esetben kivételeket is tartalmaz. Ezeket az általános szabályhoz képest kivételes „eltérő megállapodás” címet viselő szakaszokban rögzíti a törvény. Egyes törvényi szabályok ennek megfelelően eltérést nem engedőek, mások esetében a kollektív szerződéses norma is csak a munkavállaló javára térhet el. E normák körében találunk ugyanakkor olyanokat is, ahol a jogalkotó kifejezett szabállyal rögzíti a kollektív szerződéses eltérés lehetőségeit, azaz nem a munkavállaló javára való eltérés szabályát rendeli alkalmazni, döntően abból az okból, hogy ezekben az esetekben ez nem is volna értelmezhető. Ilyen szabály pl. az, hogy a kollektív szerződés rendelkezése alapján a próbaidő tartama legfeljebb hat hónap

lehet, de az is, hogy a kollektív szerződés a törvényben meghatározottnál hosszabb felmondási időt állapíthat meg, sőt valójában azok a szabályok is ebbe a csoportba tartoznak, amelyek a munkaidővel kapcsolatos kollektív szerződéses szabályozási lehetőségeket rögzítik.

A kollektív szerződés csaknem szabadon alakíthatja a munkajogviszony tartalmát, ideértve azt is, hogy a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás időtartamát és feltételeit (pl. díjazását) a törvénytől eltérően állapítja meg. A munkaviszony megszüntetése körében újszerű megoldás, hogy a kollektív szerződés szabadon térhet el a munkáltatói felmondás esetére a munkavégzés alóli felmentés szabályaitól, de különösen az, hogy korlátozás nélkül szabályozhatja a végkielégítés feltételeit (azaz akár határozott, akár határozatlan időtartamra csökkentheti annak mértékét, növelheti a jogosultsági feltételként meghatározott munkaviszony tartamát vagy akár ki is zárhatja jogosultságot, sőt megteheti mindezt akár az egyes megszüntetési/megszűnési jogcímek tekintetében is). A munkaviszony munkáltató általi jogellenes megszüntetésének szabályai körében – noha a kártérítési kötelezettséget nem zárhatja ki – annak feltételeit a munkavállaló hátrányára is megállapíthatja a törvényhez képest. A munkaidőre vonatkozó rendelkezések körében a jogalkotó csaknem teljes

felhatalmazást adott az ügylet és a készenlét szabályozására vagy a szabadság kiadása rendjének megállapítására, amellett, hogy elsősorban az európai munkajogi szabályozás, illetve az erős munkavállaló-védelmi szempontok miatt itt túlnyomórészt kógens vagy csak a munkavállaló javára eltérést engedő szabályokkal találkozunk. Különösen szembeötlő a „tarifadiszpozitív” szabályok alkalmazása a munka díjazásával kapcsolatban. Kollektív szerződés eltérhet a bérpótlékokra vonatkozó törvényi szabályoktól, szabadon állapíthatja meg a távolléti díj számításának szabályait is. A kollektív munkajogi szabálycsoportban a szakszervezet-munkáltató viszony rendezését a jogalkotó lényegében átengedi a feleknek. Meg kell jegyezni, hogy a köztulajdonban álló munkáltatóknál köthető kollektív szerződés esetében a jogalkotó a fentiekhez képest több kötöttséget (eltérést nem engedést) rögzít, erről lásd a 4.1.7. pontot.

3.2. A kollektív szerződés helye a munkaviszonyra vonatkozó szabályok rendszerében

Az Mt. 277. § (1) bekezdése szerint a kollektív szerződést kötő felek felhatalmazása két tárgykörre terjed ki. A kollektív szerződés szabályozhatja egyrészt a munkaviszonyt. A kollektív szerződésnek e rendelkezései normatív hatályúak

(normatív rész): a kollektív szerződés hatálya (Mt. 279. §) alatt álló felek munkaviszonyában az ő akaratuktól függetlenül érvényesülnek, illetve a kollektív szerződésbe ütköző munkaszerződéses megállapodások érvénytelenek. A kollektív szerződéses rendelkezések másik tárgya kollektív szerződést kötő felek viszonya, a kollektív szerződés megkötésével, teljesítésével, megszüntetésével, jogaik gyakorlásával, kötelezettségeit teljesítésével kapcsolatos magatartásuk. Ezek a kollektív szerződés kötelmi (szerződéses) hatályú rendelkezései (kötelmi része).

3.3. A kollektív szerződés megkötése és módosítása

A kollektív szerződés megkötésének rendje

A kollektív szerződéskötés rendjére, eljárási jellegű szabályaira az Mt. nem tartalmaz rendelkezést, csupán a felek tárgyalási kötelezettségét rögzíti. A kollektív szerződés az Mt. 14. §-ának megfelelően a felek kölcsönös és egybehangzó jognyilatkozatával jön létre. A kollektív szerződés alanyi körének sajátosságaiból folyóan a felek a szerződéskötéskor képviseletre szorulnak. A munkáltatói érdekképviselő és a szakszervezet (szakszervezeti szövetség) képviseletére jogosultak körét a szervezetek alapszabálya (egyéb belső szabályzata, a vezető szerv döntése) határozza meg. A

szervezetek képviselőiben a tárgyalás során meghatalmazással rendelkező személyek is eljárhatnak. Az Mt. 276. § (7) bekezdése szerint a kollektív szerződés kötésére vonatkozó ajánlat tárgyalása nem utasítható vissza; ez az ún. tárgyalási kötelezettség rögzítése. A magyar munkajog a régi Mt. hatálybalépése óta a kollektív szerződéskötési kötelezettséget nem ismeri.

A kollektív szerződés módosítása

A kollektív szerződés módosítására a megkötésére vonatkozó szabályok irányadók (ideértve az alakiságra vonatkozó kellekeket is). A módosításra a kollektív szerződést kötő felek jogosultak. A tárgyalási kötelezettség említett szabályait itt is alkalmazni kell. Az Mt. 276. § (8) bekezdése a kollektív szerződéskötési képességet a kollektív szerződés megkötését követően megszerzett szakszervezetnek a kollektív szerződés módosításával kapcsolatos jogát rögzíti. E szakszervezet – mivel nem volt szerződéskötő fél – a kollektív szerződés módosítására sem jogosult (azt fel sem mondhatja). Kezdeményezheti azonban a kollektív szerződést kötő felekhez intézett jognyilatkozattal a kollektív szerződés módosítását. Álláspontunk szerint ez a kezdeményezés a

felek tárgyalási kötelezettségét keletkezteti. A módosítást kezdeményező szakszervezet a tárgyaláson részt vehet és – kollektív szerződéskötési képességének megszerzése következtében – a kollektív szerződés alanyává is válhat (szerződéskötő félként csatlakozhat az eredetiek egyetértésével). Ez az eset azonban álláspontunk szerint új kollektív szerződésként értelmezhető.

4. A kollektív szerződés tartalma, megállapodások

4.1 A kollektív szerződés tartalma: a szerződést kötő felek egymással szembeni jogai és köteleességei, az ún. kötelmi hatályú megállapodások

Az Mt. 277. § (1) bekezdése szerint a kollektív szerződéses szabályozási felhatalmazás két tárgykörre terjed ki: a kötelmi és a normatív hatályú szabályok megalkotására, azaz egyrészt a felek viszonyának, másrészt a kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkaviszonyoknak a rendezésére.

4.1.1. A békekötelezettség

A békekötelezettség tartalmilag abban áll, hogy a kollektív szerződést kötő felek – a kollektív szerződés időbeli hatálya alatt – tartózkodni kötelesek munkaharci cselekményektől. A magyar munkajog tartalmaz a felek közötti békekötelezettségre vonatkozó szabályt, mégpedig annak relatív formájában. A

sztrájkról szóló 1989. évi VII. törvény (Sztv.) 3. § (1) bekezdés d) pontja szerint ugyanis jogellenesnek minősül a sztrájk a kollektív szerződésben rögzített megállapodás megváltoztatása érdekében a kollektív szerződés hatályának ideje alatt. E jogszabályi rendelkezésből az következik, hogy a felek kifejezett megállapodásának hiányában is a felek viszonyának tartalmát adja a békekötelezettség.

4.1.2. A befolyásolási kötelezettség

E kötelezettség tartalmilag arra irányul, hogy a kollektív szerződést kötő érdekképviseltek kötelesek gondoskodni arról, hogy tagjaik a kollektív szerződést betartsák, illetve a kollektív szerződésnek megfelelően kössenek munkaszerződést. Hozzá kell tenni ehhez a megállapodási elemhez, hogy az Mt. 43. §-a úgy rendelkezik, hogy a munkaszerződés – jogszabály eltérő rendelkezése hiányában – a munkavállaló javára eltérhet.

4.1.3. Egyéb megállapodások – az együttműködés keretei

A felek szabályozhatják a kollektív szerződéses tárgyalások eljárási rendjét, a felek rendszeres tárgyalásainak módját,

idejét, megállapodhatnak a kölcsönös tájékoztatási kötelezettség tárgyköreiből, teljesítésének módjában. Az Mt. 277. § (3) bekezdése szerint a munkáltatónál képviselttel rendelkező szakszervezet jogállásának szabályai közül csak az Mt. 271–272. §§ rendelkezései kógens természetűek, illetve csak annyiban, hogy az ott rögzített jogokat nem korlátozhatja. Az adatszolgáltatás, az éves bértárgyalásokhoz szükséges adatok és információk előzetes közlésének kifejezett kötelezettsége hiányzik a jogszabályból. Ebben a helyzetben is jelentős szereppel bírhatnak a kollektív szerződések, ezért is célszerű kollektív szerződésben szabályozni ezeket a tájékoztatási és információs jogokat. Így kifejezetten szabályozásra szorul a „propagandajog” terjedelme, például a szakszervezeti tevékenységgel kapcsolatos tájékoztatások közzétételének mikéntje [Mt. 272. § (3) bekezdés].

4.1.4. Egyéb megállapodások – a szakszervezet helyiséghasználata

Az Mt. 272. § (8) bekezdése szerint a szakszervezet – a munkáltatóval történt megállapodás szerint – jogosult arra, hogy munkaidő után vagy munkaidőben a munkáltató helyiségeit érdekképviseleti tevékenysége céljából használhassa. A felek megállapodása konkretizálhatja az igénybe vett

helyiséget, az igénybevétel időtartamát, a helyiség felszerelését, költségeit stb.

4.1.5. Egyéb megállapodások – a szakszervezeti tisztségviselők munkajogi védelme

Az Mt. 273. §-a rögzíti a szakszervezeti tisztségviselő védelmét munkáltatói felmondás esetére. A felek megállapodásukban rögzíthetnek a törvénytől való eltéréseket (például, hogy kiket, mely tisztségviselőket, hány tisztségviselőt illet meg védelem).

4.1.6. Egyéb megállapodások – munkaidő-kedvezmény

Az Mt. 274. §-a tartalmazza a szakszervezeti érdekképviseleti tevékenységnek ellátása érdekében biztosított munkaidő-kedvezmény szabályát. A felek a törvényben rögzített mértékektől, a felhasználás törvényi szabályaitól megállapodásukban eltérhetnek.

4.1.7 A köztulajdonban álló munkáltatóknál a megállapodás korlátai

Az Mt. 206. §-a szerint a XIX–XXI. fejezet rendelkezéseitől a köztulajdonban álló munkáltatók esetében eltérni nem lehet, azaz az üzemi tanácsra, szakszervezetekre

vonatkozóan csak az Mt. szabályai alkalmazhatók.

4.1.8. Egyéb megállapodások – a kollektív szerződéssel kapcsolatos vitarendezés

Bár a kollektív megállapodások megkötésekor a felek elsődleges célja a megállapodás létrejötte, az ellentétes érdekek kompromisszumos rendezése, nem szabad szem előtt téveszteni azt sem, hogy a jövőben is biztosan fel fognak merülni olyan kérdések, amelyek vitássá válhatnak közöttük. Ezért hasznos, ha már a megállapodás megkötésekor gondolnak arra, hogy a jövőben esetlegesen felmerülő vitás kérdéseket hogyan kívánják rendezni. Ezeket a kérdéseket sokféleképpen lehet szabályozni, természetesen az első klauzula az ilyen megállapodások során az, hogy a felek egymással együttműködve, tárgyalások során törekednek a vitás kérdések rendezésére. Gondolniuk kell a feleknek arra is, hogy lehetnek olyan helyzetek, amikor az egymással való tárgyalás nem vezet eredményre. Ilyen helyzetekben is kívánatos azonban az, hogy a viták gyorsan, szakszerűen, a felek megalégedésére lezáruljanak. A megállapodás a felek között kiterjedhet arra is, hogy a felek a kollektív vitáik rendezésére a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálatot veszik igénybe. Az Mt. 291. §-a szerint

a munkáltató és az üzemi tanács vagy a szakszervezet a közöttük felmerült viták feloldására egyeztető bizottságot alakíthat. Az üzemi megállapodás vagy a kollektív szerződés állandó bizottság megalakításáról is rendelkezhet. A bizottság a munkáltató és az üzemi tanács vagy a szakszervezet által azonos számban delegált tagból és független elnökből áll. Ebből a szabályból következően a felek rögzíthetik a kollektív szerződésben vagy az üzemi megállapodásban azt is, hogy a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat névsorából választják ki az egyeztető bizottság független elnökét.

4.2. A kollektív szerződés tartalma:

az ún. normatív hatályú (munkaviszonyt szabályozó) megállapodások

4.2.1. A felek lebetőségei a normatív megállapodások kialakítására

Az Mt. Második és Harmadik Része, a munkaviszonyra és a munkaügyi kapcsolatokra vonatkozó rendelkezések – általános szabály szerint, azaz az Mt. eltérő rendelkezése hiányában – a kollektív szerződéssel szemben diszpozitív, eltérést engedő szabályok. Ezzel a jogalkotó e tárgykörök szabályozását – az ún. kollektív autonómiát jelentősen szélesítve – átengedte a kollektív szerződést kötő feleknek,

hiszen az Mt. megszüntette a régi Mt. 13. §-ában rögzített azt az általános elvet, hogy a kollektív szerződés – általános szabályként – a törvény rendelkezéseitől a munkavállaló javára térhet el.

A kollektív szerződéses szabályozási lehetőséget ugyanakkor az Mt. számos esetben korlátozza, mégpedig egyrészt úgy, hogy az eltérést csak a munkavállaló javára engedi (relatív diszpozitív szabály) vagy egyáltalán nem engedi (kógens szabály). Ezt a szabályozási szemléletet az Mt. azzal a jogtechnikai megoldással valósítja meg, hogy az Mt. 277. § (2) bekezdése rögzíti a kollektív szerződéses szabályozási felhatalmazásra vonatkozó általános rendelkezést, azaz az eltérés lehetőségét. Ehhez képest különös, a kollektív szerződéses szabályozási felhatalmazást korlátozó rendelkezéseket találunk az Mt. egyes tárgyköröket szabályozó rendelkezéscsoportjainak végén, rendszerint az „eltérő megállapodás” cím alatt (pl. Mt. 41. §, Mt. 50. §, Mt. 57. §, Mt. 62. §, Mt. 85. § stb.). E különös rendelkezések tehát az adott szabálycsoport valamely rendelkezésének kógens (eltérést a kollektív szerződés számára sem engedő) vagy relatív diszpozitív (a munkavállaló javára, illetve meghatározott módon eltérést engedő) természetére utalnak.

4.2.2. Az Mt. Első Részétől való eltérés lehetőségei

Az Mt. Első Részéhez kapcsolódó, a kollektív szerződéses szabályozási felhatalmazásra vonatkozó rendelkezést nem találunk. Az Mt. 277. § (2) bekezdése alapján az Mt. Első Részét kógens, kollektív szerződéses eltérést nem engedő szabálynak kell tekintenünk. Tekintettel ugyanakkor arra, hogy e részben az Mt. számos általános magatartási szabályt (generálklauzulát) tartalmaz, ezeknek a konkretizálására kollektív szerződésben is sor kerülhet: a kollektív szerződés hatálya alatt állók munkaviszonybeli kölcsönös jogait és kötelességeit a kollektív szerződés az általános szabályok keretei között meghatározhatja. E rendelkezések tehát rendszerint a munkaviszony létesítéséhez, a munkaszerződés teljesítéséhez, a munkaviszony megszüntetéséhez, a munkaidő szabályaihoz, a munka díjazáshoz kapcsolódóan jelennek meg.

4.2.3. A tájékoztatási kötelezettség szabályozása

Az Mt. 6. § (4) bekezdéséhez kapcsolódóan a kollektív szerződés meghatározhatja a felek általános tájékoztatási kötelezettsége körébe tartozó tények stb. körét azzal, hogy a meghatározás nem történhet záros (taxatív) módon, hiszen nem zárható ki, hogy a kollektív szerződésben nem rögzített

tényeknek stb. a munkaviszony létesítése, valamint a törvényben meghatározott jogok gyakorlása és kötelességek teljesítése szempontjából jelentősége van, illetve lehet. Az Mt. 8. § (1)–(2) bekezdésében rögzített, legáltalánosabban versenytilalmi kötelességnek nevezett munkavállalói kötelesség szabályozása körében a kollektív szerződés konkretizálhatja a munkavállaló számára tilos magatartásokat és ugyanezt mondhatjuk az Mt. 8. § (3) bekezdésében említett munkavállalói véleménynyilvánítási joggal kapcsolatosan is. Nem zárható ki, hogy a kollektív szerződés rendelkezzen a munkavállaló által megőrzendő titokkör meghatározásáról, ám ez gyakorlatilag inkább a munkáltató egyoldalú aktusai (utasításai) körében kerül konkretizálásra.

4.2.4. A munkavállaló személyhez fűződő jogainak korlátozása

Az Mt. 9. §-a által meghatározott keretek között a kollektív szerződés is rendelkezhet a munkavállaló egyes személyhez fűződő jogainak korlátozásáról, ám a korlátozásról való, a munkavállalóval szemben fennálló munkáltatói előzetes tájékoztatási kötelezettség ebben az esetben sem mellőzhető. A munkavállaló személyiségi joga akkor korlátozható, ha a korlátozás a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével

arányos. A személyiségi jog korlátozásának módjáról, feltételeiről és várható tartamáról, továbbá szükségességét és arányosságát alátámasztó körülményekről a munkavállalót előzetesen írásban tájékoztatni kell. A munkavállaló a személyiségi jogáról általános jelleggel előre nem mondhat le. A munkavállaló személyiségi jogáról rendelkező jognyilatkozatot érvényesen csak írásban tehet. Mt. 11/A § szerint a munkavállaló a munkaviszonnyal összefüggő magatartása körében ellenőrizhető. Ennek keretében a munkáltató technikai eszközt is alkalmazhat, erről a munkavállalót előzetesen írásban tájékoztatja.

4.2.5. A diszkrimináció tilalmának rögzítése

Különös elméleti és gyakorlati problémát okoz (nemcsak a magyar munkajogban) a diszkrimináció tilalmára (az esélyegyenlőség előmozdítására) vonatkozó szabályoknak (Mt. 12. §) a kollektív szerződések tekintetében való alkalmazása. Az Mt. szerkezeti megoldásából, azaz abból következően, hogy e tilalomra vonatkozó szabály az Általános Rendelkezések között kapott helyet, azt a következtetést kell levonnunk, hogy a diszkrimináció tilalmára vonatkozó rendelkezések a „kollektív szerződéses jogalkotót” is kötelezik. Másként: semmis a kollektív

szerződésnek az a rendelkezése, amely e tilalomba ütközik.

4.2.6. Előnyben részesítés rögzítése

A hazai kollektív szerződéses gyakorlatban gyakran találkozunk ún. előnyben részesítési szabályokkal, amelyek jellegzetesen a munkaviszony létesítése, esetleg megszüntetése vagy a teljesítése körében tartalmazznak személyek (munkavállalók) meghatározott csoportjára az általánostól eltérő szabályokat. Az Ebktv. 11. §-a – az ott meghatározott keretek között – teremti meg e kollektív szerződéses rendelkezések jogalapját.

4.2.7. A jognyilatkozatok szabályozása

Az Mt. II. fejezetének (A jognyilatkozatok) szabályozási tárgykörében kollektív szerződés rendelkezhet a munkavállaló egyoldalú kötelezettségvállalásának eseteiről (Mt. 16. §), valamint a tájékoztatási kötelezettség időpontjáról és módjáról (Mt. 18. §). A kollektív szerződés a munkáltató szervezetére, illetve a munkáltatói jogkörgyakorlás rendjére vonatkozó szabályokat is tartalmazhat az Mt. 20. §-ához kapcsolódóan. A kollektív szerződés a felek egyes jognyilatkozatai

tekintetében alaki kötöttséget írhat elő az Mt. 22. § (1) bekezdése alapján és az Mt. 25. § (1) bekezdés szerint a felek jognyilatkozatainak megtételére határidőt is megállapíthat, illetve jogosultság vagy kötelezettség és ezek alapjául szolgáló időszak időtartamát is rögzítheti (Mt. 26. §). Az Mt. 27. § (3) bekezdése alapján a kollektív szerződés sajátos jogkövetkezményt fűzhet a jognyilatkozatok semmisségéhez, illetve – a munkajogi kártérítési felelősség szabályai szerint – rendelkezhet az érvénytelenséghez fűződő kártérítési következményekről (Mt. 30. §).

4.2.8. A munkáltató személyében bekövetkező változás szabályozása

A munkáltató személyében bekövetkező változás (Mt. 36–40. §), azaz a korábbi munkajogunkban a munkajogi jogutódlásnak nevezett szabálycsoport rendelkezései az Mt. 41. §-a alapján a kollektív szerződéssel szemben relatív diszpozitív szabályok, azoktól csak a munkavállaló javára lehet eltérni. Ilyen eltérésként értelmezhető a kollektív szerződésnek az a rendelkezése, amely a munkáltató személyében bekövetkező változás (egy) szabályait – eltérően az Mt. 36. § (2) bekezdésétől – a felszámolási eljárásban is alkalmazni rendeli. Érvényesnek tekinthető a kollektív szerződésnek az a rendelkezése is, amely – túl az

Mt. 38. § (2) bekezdésében foglalt kötelességen – a munkavállalókkal szembeni közvetlen munkáltatói tájékoztatási kötelezettséget ír elő abban az esetben is, ha a munkáltatónál egyébként működik választott munkavállalói képviseleti szerv. Kollektív szerződés az átadó és átvevő munkáltató egyetemleges felelősségének időtartamát az Mt. 39. §-ában rögzített időtartamhoz képest hosszabban is meghatározhatja. Az Mt. 40. §-a a magyar munkajogban új jogintézményt tartalmaz, amelynek tárgykörében számos munkavállaló javára eltérő kollektív szerződéses rendelkezés elképzelhető. Ilyen az is, hogy a kollektív szerződés eltekinthet a munkavállalói felmondás indoklásától vagy a felmondásra nyitva álló határidőt meghosszabbíthatja.

4.2.9. A próbaidő szabályozása

Az Mt. 45. § (1)–(4) bekezdésének rendelkezései a kollektív szerződéssel szemben kógensek, míg az Mt. 45. § (5) bekezdésében szabályozott próbaidő tekintetében az Mt. 50. § (4) bekezdése alapján a kollektív szerződés tartalmazhat olyan rendelkezést, amely szerint a felek a munkaszerződésben legfeljebb hat hónap időtartamú próbaidőt köthetnek ki. Ebben az esetben a próbaidő meghosszabbításának lehetőségére vonatkozó szabály azzal

alkalmazandó, hogy a próbaidő – egy alkalommal – a hat hónapos időtartamon belül hosszabbítható meg (a felek megállapodásával).

4.2.10. A tájékoztatási kötelezettség szabályozása

Az Mt. 46–47. §-ában szabályozott munkáltatói tájékoztatási kötelezettség szabályaitól a kollektív szerződés csak a munkavállaló javára térhet el. E körben bővítheti a tájékoztatási kötelezettség tartalmát (az Mt. 47. §-ában rögzített tényállásban is), illetve tájékoztatási kötelezettséget írhat elő az Mt. 46. § (5) bekezdésében meghatározott esetekben is, azaz olyankor, ha az Mt. egyébként a tájékoztatási kötelezettség alól mentesíti a munkáltatót. Nem zárható ki olyan kollektív szerződéses rendelkezés sem, amely a munkáltatói tájékoztató irathoz különös bizonyító erőt fűz, azaz olyant, amelynek alapján a munkavállaló – jogvitában – hivatkozhat arra, hogy a tájékoztatásban foglaltak szerinti jogosultsága keletkezett. Az Mt. 49. §-ában szabályozott elállási jogot a kollektív szerződés kizárhatja vagy korlátozhatja.

4.2.11. A munkaviszony teljesítésére vonatkozó szabályok

Az Mt.-nek a teljesítésre vonatkozó szabályai széles körben engednek eltérést a kollektív szerződés számára (a munkavállaló hátrányára is). Kógensnek minősül az Mt. 57. § (1) bekezdése alapján az a rendelkezés, hogy az ún. borraivalóra tekintettel nem lehet csökkenteni a munkavállalót munkaszerződés vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály (adott esetben kollektív szerződés) alapján megillető munkabért. Ugyancsak eltérést nem engedő szabály a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatást korlátozó feltételekre vonatkozó rendelkezés [Mt. 53. § (3)–(4) bekezdés]. Ez egyúttal oda is vezet, hogy a korlátozó feltételek köre sem bővíthető.

Rendelkezés a munkáltatói utasításról

A munkavállaló a más személy egészségét vagy a környezetet súlyosan és közvetlenül veszélyeztető magatartásra vonatkozó utasítást köteles megtagadni. Az Mt. 54. § (1) bekezdésének ettől a rendelkezésétől kollektív szerződés sem térhet el. Végül kógensnek minősíti az Mt. 57. § (1) bekezdés d) pontja e körben azokat a rendelkezéseket, amelyek a munkavállaló vétkes kötelességszegésére vonatkoznak. E tárgykörben tehát a kollektív szerződés a hátrányos jogkövetkezményeket – a törvényes keretek között – megállapíthatja (ideértve az ezek alkalmazására irányuló eljárás szabályait is), ám a szankció legmagasabb mértéke, az alkalmazandó határidők, az írásbeliség

és indokolási kötelezettség szabálya eltérést nem engedő, illetve – eltérően a korábbi Mt. 109. §-tól – a munkaviszony megszüntetése mellett egyéb hátrányos jogkövetkezmény kollektív szerződés alapján sem alkalmazható a munkavállalói köteleességszegés esetében.

Egyéb jogok és köteleességek szabályozása

Az említett kógens szabályokon túl a teljesítés körében széles körű kollektív szerződéses szabályozás jöhet szóba az Mt. által meghatározott jogok és köteleességek konkretizálására (pl. a munkáltatói költségtérítés tárgyában az erre vonatkozó kormányrendeletre is tekintettel, a munkára képes állapot meghatározására, a munkavállalók együttműködésére stb.). Kollektív szerződés az Mt. 53. § (2) bekezdéséhez kapcsolódóan a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás időtartamát a törvényben meghatározottnál hosszabb és rövidebb időtartamban is megállapíthatja. Tekintettel arra, hogy az Mt. 53. § (1) bekezdése kifejezetten „átmeneti” foglalkoztatást említ, az új Mt. hatálya alatt is fenntartandó lesz az a korábban kialakult bírói gyakorlat, amely szerint érvénytelen a kollektív szerződésnek az a rendelkezése, amely az említett időtartamot határozatlan idejűként, időkorlát nélkül állapítja meg. A munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés eseteit (tényállásait) a kollektív szerződés az Mt. 55. § (1) bekezdésében

foglaltakon túl is kiterjesztheti, ám ezek szűkítése az Mt. 57. § (2) bekezdése alapján érvénytelen.

4.2.12. A munkaviszony módosításának szabályozása

Az Mt. 62. § (1) bekezdése alapján a munkaszerződés módosításának szabályai körében kollektív szerződés sem térhet el attól a rendelkezéstől, hogy a munkaszerződés csak közös megegyezéssel módosítható (a megkötésre vonatkozó szabályok szerint). Ez a rendelkezés arra irányul, hogy a munkáltató egyoldalú módosítási jogának kikötését kollektív szerződés számára is eltiltsa. A módosítás egyéb törvényi szabályaitól (Mt. 59–61. §) csak a munkavállaló javára lehet eltérni. A hazai gyakorlatban szokásos, hogy az Mt. 60. §-ában meghatározott munkavállalói körön túli munkavállalók számára is ún. állás-felajánlási kötelezettséget állapít meg a kollektív szerződés. A hazai gyakorlatban nem, ám számos európai országban találkozunk olyan megoldással, hogy a kollektív szerződés az Mt. 61. §-a szerinti munkáltatói köteletség megszegéséhez szankciót fűz. Ennek jellegzetes esete, hogy a munkáltató a munkavállalói ajánlat nyomán nyilatkozatát elmulasztja (késedelmesen teljesíti) és ebben a tényállásban a kollektív szerződés az ajánlat szerinti szerződés (módosítás) létrejöttét írja elő.

4.2.13. A munkajogviszony megszűnése, megszüntetése

Az Mt. 85. § (1) bekezdése alapján a munkaviszony megszűnése és megszüntetése tárgykörében nagyon kisszámú kógens szabállyal találkozunk, lényegében azokra az esetekre korlátozódóan, amelyekben a munkavállaló elemi érdekei az ilyen jellegű szabály alkalmazását indokolják. Kógens természetű a munkaviszony megszűnésének tényállásaira vonatkozó szabályozás, azaz kollektív szerződés az Mt. 63. § (1) bekezdésében meghatározott megszűnési módot (jogcímet) nem zárhat ki és új megszűnési módot sem hozhat létre. Ugyanezt mondhatjuk az Mt. 64. §-ban meghatározott megszüntetési jogcímekkel kapcsolatosan is. Ennek gyakorlati jelentősége ott van, hogy a magyar munkajogban – azonosan az Mt. 19. § (1) bekezdésének szabályával – továbbra sem lehet a munkaviszony megszűnését bontó feltételhez kötni, és az elállás lehetőségének kikötésére sincs mód. Nem zárható ki, illetve nem korlátozható a munkáltatónak a munkaviszony jogellenes megszüntetésével okozott kárért való felelősségére vonatkozó, az Mt. 82. § (1) bekezdése alapján fennálló felelőssége.

Az eltérési lehetőségek szabályozása

Viszonylag széles körűek azok a munkaviszony megszűnésére és megszüntetésére vonatkozó szabályok, amelyekről az Mt. 85. § (2) bekezdése alapján kollektív szerződésben is csak a munkavállaló javára lehet eltérni. Ilyenek a munkaviszony megszűnéséhez kapcsolódóan a munkavállalót megillető juttatásokra vonatkozó szabályok, de ugyanígy a felmondásra vagy a felmondási időre vonatkozók is. A felmondási idő mértéke tekintetében tartalmaz további különös szabályt az Mt. 85. § (3) bekezdése, amely arra irányul, hogy a kollektív szerződés csak a minimális felmondási időnél (harminc nap) hosszabbat állapíthat meg. A felmondási időnek az Mt. 69. § (2) bekezdésében foglalt mértékére vonatkozó szabálytól a kollektív szerződés ugyanakkor bármilyen irányban eltérhet, azaz akár rövidebb, akár hosszabb felmondási időt is megállapíthat. Ugyancsak érvényesnek tekinthető az a kollektív szerződéses rendelkezés, amely az Mt. 69. § (3) bekezdésében meghatározottnál hosszabb felmondási idő munkaszerződéses kikötését teszi lehetővé, de az is, hogy a kollektív szerződés (bármilyen módon) eltér a felmondási idő alapjául szolgáló munkaviszony számításának az Mt. 69. § (4) bekezdésében meghatározott szabályától. Csak a munkavállaló javára eltérést engedő rendelkezések a csoportos létszámcsökkentés törvényi szabályai is. A végkielégítésre vonatkozó rendelkezések (Mt. 77.

§) ugyanakkor bármilyen irányban eltérést engedők a kollektív szerződéssel szemben, így az a végkielégítésre való jogosultságot meg is vonhatja (esetleg csak meghatározott időszakra) vagy a jogosultság feltételeit a törvénynél a munkavállalóra kedvezőtlenebbül határozhatja meg. Csak a munkavállaló javára eltérést engedők az azonnali hatályú felmondás (Mt. 78. §) szabályai. E körben említésre méltó, hogy a felmondás alapjául szolgáló magatartásokat a kollektív szerződés meghatározhatja. A meghatározás csak példálózó jellegű lehet, hiszen a taxatív meghatározás a felmondási jog kizárásához vezetne. Ugyancsak a munkavállaló javára lehet eltérni a munkaviszony megszűnéséhez kapcsolódó eljárási szabályoktól (Mt. 81. §). Szintén ilyen természetűek az Mt. 83. §-ának rendelkezései, azaz a munkaviszony helyreállításának lehetőségei a munkáltató általi jogellenes megszüntetés esetében. Ennek folyománya az, hogy a kollektív szerződés ezen esetek körét bővítheti. Figyelemre méltó ugyanakkor, hogy az Mt. 82. § (2)–(4) bekezdésétől eltérést enged az Mt. a munkavállaló hátrányára is. Ez gyakorlatilag oda vezet, hogy érvényesnek tekintendő az a kollektív szerződéses rendelkezés, amely az Mt.-hez képest korlátozza a jogellenes munkáltatói megszüntetés esetében a munkáltató által elmaradt jövedelemként megfizetendő összeget vagy a munkavállaló által követelhető végkielégítés összegét az Mt. 82. § (3)

bekezdésében meghatározott esetekben.

4.2.14. A munkaidő, pihenőidő szabályozása

A munkaidő (annak mértéke, beosztása, a pihenőidők, a szabadság) tekintetében az Mt. a kollektív szerződéses szabályozási felhatalmazást igen széles körűen határozza meg, illetve ebben a körben az általánostól eltérő szabályokat is tartalmaz. Ezek közül az kívánkozik kiemelésre, hogy az ún. éves munkaidőkeret csak kollektív szerződés rendelkezése alapján alkalmazható az Mt. 94. § (3) bekezdése alapján. A kollektív szerződés emelheti fel a rendkívüli munkaidő törvényi (korlátozott) mértékét az Mt. 135. § (4) bekezdése alapján. Egyéb ilyen természetű rendelkezések is találhatók az Mt.-ben, amelyek tehát azt hozzák magukkal, hogy a kollektív szerződés hatálya alatt nem álló munkáltatók ezeket a törvényi lehetőségeket nem alkalmazhatják.

4.2.15. A munka díjazásának szabályozása

Alapvető változást hozhat már a közeljövő munkajogi gyakorlatában a munka díjazására vonatkozó törvényi szabályozás jogi természetének megváltoztatása. Az Mt. 277.

§ (2) bekezdésének általános szabálya ugyanis a díjazás tekintetében is irányadó: az Mt.-nek a munka díjazására vonatkozó rendelkezésitől – általános szabály szerint – a munkavállaló hátrányára is el lehet térni. Az Mt. 165. § (1) bekezdés alapján viszonylag szűk körűek a – kivételesen – kógens szabályok a díjazás tekintetében. Ilyennek minősül az alpbér munkaszerződéses megállapítására vonatkozó rendelkezés (Mt. 136. §), illetve az Mt. 137. § (3) bekezdésének a munkadíj megállapításával kapcsolatos az a szabálya, hogy a felek a kizárólag teljesítménybérben való díjazásban csak a munkaszerződésben állapodhatnak meg (ideértve azt az esetet is, ha az ún. vegyes munkabérben a teljesítménybér összege nem éri el az alpbér összegét). A teljesítménybér alkalmazása körében kógensnek minősül az Mt. 138. § (1)–(5) bekezdésének rendelkezése a teljesítménybérrel szembeni törvényes követelmények tekintetében. Az Mt. 139. § (1) bekezdése kógens szabállyal rögzíti a bérpótlékok jogi természetét: azok a rendes munkaidőre járó munkabéren felül illetik meg a munkavállalót. A munkabér védelme körében a kifizetés módjára (Mt. 154. §), a kifizetés helyére [Mt. 159. § (5)–(6) bekezdés], a levonásra, beszámításra és a munkabérről való lemondásra vonatkozó rendelkezések nem engednek kollektív szerződéses eltérést sem. Az Mt. 165. § (2) bekezdése szűk körben állapítja meg azon szabályok körét is, amelyekről

a kollektív szerződés csak a munkavállaló javára térhet el. Ilyennek minősül az Mt. 138. § (6) bekezdése, amely az ún. garantált bér kötelező megállapítására, illetve annak minimális összegére vonatkozik. Az Mt. 160. §-ában foglalnál a munkavállalóra kedvezőbb kamatszámítási szabály állapítható meg a kollektív szerződésben és a kollektív szerződés a jogalap nélkül kifizetett munkabér visszakövetelésének határidejét rövidítheti az Mt. 164. §-ában foglalthoz képest, illetve szűkítheti az ún. felróhatósági esetek körét.

4.2.16. A kártérítési felelősség szabályozása

A munkajogi kártérítési felelősség szabályai az Mt. 178. §-a, valamint az Mt. 191. § (1) bekezdése alapján – az általános szabálytól eltérően – lényegében csak a munkavállaló javára eltérést engedő szabályok. Ez közelebbről abban áll, hogy a kollektív szerződés a munkavállalói felelősség jogalapját szűkítheti, jogalapi többletelemeket állapíthat meg és a kártérítés mértékét korlátozhatja. Ez alól a munkavállalói leltárfelelősség szabályai körében érvényesül kivétel az Mt. 191. § (1) bekezdése alapján. E körben a kollektív szerződés a kártérítési felelősség mértékét az Mt. 186. §-ától a munkavállaló hátrányára eltérően is megállapíthatja.

Ugyancsak kivételt rögzít az Mt. 191. § (2) bekezdése a munkavállaló által gondatlansággal okozott kár megtérítése esetére: a kártérítés összegét a kollektív szerződés legfeljebb a munkavállaló nyolchavi távolléti díjának összegében állapíthatja meg, eltérően az Mt. 179. § (3) bekezdésétől. A munkáltatói kártérítési felelősség szabályozása körében a kártérítési jogalap munkavállalóra kedvezőbb szabályainak megállapítása jöhet szóba.

4.2.17. Az atipikus munkajogviszonyok

A munkaviszony egyes típusai (az ún. atipikus munkaviszonyok) körében a kollektív szerződéses szabályozási lehetőségek jogviszonytípusonként erősen eltérőek, nem csupán az Mt.-ben rögzített jogviszony típusokról tartalmazhat konkretizáló szabályokat a kollektív szerződés (például a távmunkában foglalkoztatottakra vonatkozó részletszabályok), hanem a törvényben nem szabályozott, innovatív, eltérő foglalkoztatási helyzetekre, munkavállalói csoportokra is, lásd ezzel kapcsolatosan a 4.2.19. pontot.

4.2.18. Igényérvényesítés szabályai

Az Mt. 290. §-a lehetővé teszi, hogy azon igények esetében, amelyeknek jogalapja kizárólag(!) a kollektív szerződés (azaz nincs munkaszerződéses vagy jogszabályban foglalt jogcímük, esetleg nem egyoldalú munkáltatói kötelezettségvállalás alapján keletkeztek), a kollektív szerződéses felek az igényérvényesítésnek a törvénytől eltérő szabályait állapítsák meg.

4.2.19. Egyéb innovatív megoldások

A kollektív szerződés nem csak olyan kérdéseket, jogintézményeket tartalmazhat, amelyeket a Munka törvénykönyve kifejezetten rögzít, hanem a felek megállapodása kiterjedhet olyan területekre is, amelyek munkahelyi speciális stratégiákat, elképzeléseket, célokat valósítanak meg, azokat támogatják. Ilyenek lehetnek például:

- a munkáltató szakemberszükségletét biztosítandó tanulmányokat elősegítő intézkedések (tanulmányi szabadsággal kapcsolatos kérdések, egyéni számlák vezetésének lehetősége);
- vállalati speciális esélyegyenlőségi stratégiák;
- a munka és a magánélet összeegyeztetését segítő

intézkedések;

- a szakmai utánpótlással kapcsolatos kérdések – gyakornokok, ipari tanulók munkafeltételeinek megfelelő kialakítása és munkahelyi részvételük biztosítása. A korosztályi szempontokat is figyelembe vevő kollektív megállapodások – különösen a nagy foglalkoztatóknál – hozzájárulnak az oktatási, képzési és élethosszig tartó tanulási politikák és programok kialakításához, megvalósításához és vizsgálatához, annak érdekében, hogy ezek harmonikusabban illeszkedjenek a munka világához, javítva a fiatal munkavállalók foglalkoztatási kilátásait.

4.3. A kollektív szerződés alaki érvényességi kellékei

Az írásbeliség kötelezettsége

Az Mt. 278. §-a a kollektív szerződéses megállapodás írásba foglalásának kötelezettségét rögzíti. Az Mt. 22. §-a rendelkezik az alaki kötöttség szabályairól. Ezek a kollektív szerződés tekintetében is megfelelően irányadók. Az Mt. 22. § (2) bekezdésének az írásbeliség, illetve az elektronikus dokumentum fogalmára vonatkozó rendelkezése a kollektív szerződés tekintetében is alkalmazandó, azaz a kollektív

szerződéssel szemben támasztott alaki érvényességi követelmény elektronikus dokumentum létrehozásával is teljesülhet. Ugyancsak irányadónak tekintendő az Mt. 22. § (3) bekezdésének rendelkezése, aminek következményeként a kollektív szerződés módosítására vagy megszüntetésére is csak írásban kerülhet sor, azaz a szóban (vagy esetleg ráutaló magatartással) létrejött módosító vagy megszüntető (egyoldalú vagy kétoldalú) jognyilatkozat érvénytelen.

4.4. A kollektív szerződés időbeli hatálya

A kollektív szerződés kihirdetése

Az Mt. 279. § (5) bekezdése szerint a kollektív szerződés a kihirdetéssel lép hatályba, azaz a kihirdetés hatályossági feltétel. A kihirdetés módjáról az Mt. nem tartalmaz rendelkezést. Uralkodó felfogás szerint a kollektív szerződés helyben szokásos és általában ismert módon való közzététele minősül kihirdetésnek. E szokásos mód igazodik a munkáltató, munkáltatói érdekképviselő, illetve szakszervezet működési rendjéhez, szervezeti felépítéséhez, egyéb nyilatkozataik szokásos közzétételi módjához. A kihirdetés nemcsak írásos (papír alapú) közzététellel teljesülhet, hanem – a szerződéskötő felek szokásaihoz

igazodóan – elektronikus úton való közzététellel is teljesülhet (nyilvános vagy zárt elektronikus hozzáférést biztosítva a hatálya alatt állók számára). A kollektív szerződés bejelentési és nyilvántartási szabályai nem a kihirdetés jogi aktusára vonatkoznak, ezért e köteleességek teljesítése nem feltétele a kollektív szerződés időbeli hatályosulásának, illetve elmulasztásuk sem eredményezi azt, hogy a kollektív szerződés nem lesz alkalmazható. A kollektív szerződés esetében nem kell alkalmazni a munkáltatói szabályzat közlésére vonatkozó szabályokat (Mt. 17. §), illetve a tájékoztatás általános szabályait sem (Mt. 18. §). Az Mt. 46. § (1) bekezdés g) pontja szerint a munkáltató legkésőbb a munkaviszony kezdetétől számított tizenöt napon belül írásban köteles tájékoztatni a munkavállalót arról, hogy a munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e. Ez a munkáltatói tájékoztatás nem minősül kihirdetésnek, ennélfogva akár megtörténte, akár elmaradása nem érinti a kollektív szerződés alkalmazását (az adott munkaviszonyban).

A kihirdetési szabálytól való eltérés lehetősége

Az Mt. 279. § (5) bekezdése az Mt. 283. § a) pontja szerint diszpozitív szabály, amely lehetőséget ad a kollektív szerződést kötő felek számára, hogy megállapodásukban attól eltérjenek.

Az eltérés – legalábbis logikailag – két irányban lehetséges: a felek olyan megállapodást köthetnek, amely a kollektív szerződésnek a kihirdetéshez képest későbbi hatályosulását rögzíti, de az is szóba jöhet, hogy a kollektív szerződés ún. visszaható hatályát rögzítsék, azaz alkalmazását a megkötését megelőző időponttól rendeljék. Az utóbbi eset megítélése meglehetősen vitatott.

A kollektív szerződés megszüntetése közös megegyezéssel

Az Mt. nem korlátozza a kollektív szerződést kötő feleknek azt a jogát, hogy megállapodásukkal (közös megegyezéssel) megszüntessék a kollektív szerződés rendelkezéseinek alkalmazását. A megállapodás irányulhat akár azonnali hatályú, akár későbbi időpontban való megszüntetésre. A kollektív szerződés felmondására, illetve a felmondási időre vonatkozó szabályok (Mt. 280. §) ebben az esetben nem irányadók. A gyakorlatban előállhat az is, hogy a felek kollektív szerződést kötnek, anélkül azonban, hogy az általuk korábban megkötött kollektív szerződés, illetve annak valamely rendelkezése hatályon kívül helyezéséről intézkednének a megállapodásban. Ha az új megállapodás a korábbi által nem szabályozott tárgykörben jön létre, úgy azt nem a korábbi kollektív szerződést megszüntető, hanem módosító (kiegészítő) megállapodásnak kell tekinteni. Ha

a felek újabb megállapodása olyan tárgykört érint, amelyet a korábbi kollektív szerződés is szabályozott, úgy azt a korábbi megállapodás hatályon kívül helyezésének kell tekinteni (a később hatályba lépő szabály lerontja a korábbi szabály hatályát). Arra is fel kell hívni a figyelmet, hogy ebben az esetben is alkalmazandó az Mt. 277. § (5) bekezdésében megjelenő jogelv, azaz a korábbi és a későbbi kollektív szerződés egymással (tárgyilag) összefüggő rendelkezéseit kell szem előtt tartani, nem pedig az adott tárgykörbe tartozó egyes rendelkezéseket. A kollektív szerződés említett módon való megszüntetésére irányuló megállapodás – az Mt. 22. § (3) bekezdése alapján – írásban érvényes.

A határozott idejű kollektív szerződés

Az Mt. – hasonlóan a régi Mt. megoldásához – mind a határozott, mind a határozatlan időtartamra létesített kollektív szerződés lehetőségét ismeri, illetve érvényesnek tekinti a felek ilyen megállapodásait. Az időhatározás naptárszerűen vagy más alkalmas módon történhet. (A bontó feltétel problémáját ld. alább.) A határozott időre kötött kollektív szerződés gyakorlati jelentőségét az Mt. 280. § (3) bekezdésének szabálya adja: a határozott idő lejártával megszűnik a kollektív szerződés időbeli hatálya (alkalmazhatósága). Egyéb vonatkozásban az időbeli hatály mikénti meghatározásának nincs jelentősége,

hiszen a kollektív szerződés megszüntetési módjai egyébként nem különböznek. Az Mt. 280. § (3) bekezdésének szabálya – az Mt. 283. § b) pontjának rendelkezése szerint – dispozitív, azaz a felek a kollektív szerződésben attól eltérően állapodhatnak meg. Az eltérés több vonatkozásban is lehetséges. Gyakori megoldás a hazai kollektív szerződések esetében is, hogy a felek úgy állapodnak meg, hogy a határozott időre kötött kollektív szerződés a felek – meghatározott időben (az időbeli hatály megszűnése előtt) megtett eltérő nyilatkozata hiányában – meghatározott időtartammal meghosszabbodik, esetleg határozatlan időtartamúvá alakul. Megítélésünk szerint mindkét megállapodás érvényes.

A kollektív szerződés utóhatálya

Ennek az intézménynek a lényege, hogy a kollektív szerződés hatályának megszűnése esetére jogszabály, illetve annak felhatalmazása alapján a felek úgy rendelkeznek, hogy a megszűnést követően is alkalmazzák a kollektív szerződést mindaddig, ameddig a hatálya alá tartozó munkaviszonyokra kiterjedően újabb kollektív szerződés hatályba nem lép. Az intézmény funkciója az, hogy a munkaviszonyok „ne üresedjenek ki”, azaz ne maradjanak szabályozatlanul a munkaviszonyban álló felek jogai és kötelességei. Az Mt. az utóhatály – említett tartalmú – törvényi

szabályozását nem ismeri. Kérdéses ugyanakkor, hogy az Mt. 280. § (3) bekezdésének diszpozitív szabálya megengedi-e a felek számára a kollektív szerződés megszűnését követő időszakban való alkalmazás kollektív szerződéses kikötését. Álláspontunk szerint ilyen megállapodás érvényességét – jogszabályi tilalom hiányában, illetve jogalkotói felhatalmazás mellett – el kell ismernünk.

A kollektív szerződés megszüntetésének szabályai

A kollektív szerződés megszűnésére, illetve megszüntetésére vonatkozó szabályok – az Mt. 280. § (1) bekezdésének, valamint az Mt. 280. § (3) bekezdésének kivételével – kógens természetűek, azaz azoktól a felek megállapodásukkal nem térhetnek el. Ennek a következménye az, hogy felek a törvényben meghatározottakhoz képest egyéb megszűnési, illetve megszüntetési módokban nem állapodhatnak meg, ekként a bontó feltétel alkalmazása is érvénytelen: a kollektív szerződés hatályának a megszűnése nem tehető függővé a jövőben bizonytalanul bekövetkező eseménytől.

A kollektív szerződés felmondása

Az Mt. 280. § (1)–(2) bekezdése – meglehetősen szűkszavúan – rendelkezik a kollektív szerződés felmondásáról azzal ráadásul, hogy az Mt. 280. § (1) bekezdés szabálya – az Mt. 283. § b) pontja

szerint – a felek számára eltérést engedő rendelkezés. A felmondás jogát bármelyik szerződéskötő fél gyakorolhatja. Mind határozott, mind határozatlan időtartamra kötött kollektív szerződés esetében érvényesnek tekinthetjük a kollektív szerződésnek azt a rendelkezését, amely a felek felmondási jogát korlátozza, meghatározott időszakhoz köti, meghatározott időpontra teszi csak lehetővé, vagy kizárja. Az utóbbi lehetőség nyilvánvalóan elsősorban a határozott idejű kollektív szerződés körében jöhet szóba, illetve határozatlan időtartamú megállapodásnál lehetséges az, hogy a kollektív szerződés az Mt. 280. § (2) bekezdésében foglaltakhoz képest hosszabb időtartamot állapítson meg, amely alatt a felmondás joga nem gyakorolható. Az Mt. 280. § (1) bekezdése a felmondási idő mértéke tekintetében is diszpozitív: a felek rövidebb vagy hosszabb felmondási időben is megállapodhatnak. Annak sincs akadálya, hogy a felek az azonnali hatályú felmondás lehetőségében állapodjanak meg, akár oly módon, hogy az azonnali hatályú felmondás lehetőségét meghatározott tényállásokhoz (pl. a másik fél kötelességszegéséhez, a körülmények meghatározott megváltozásához stb.) kössék.

Hasznos lehet annak a szem előtt tartása, hogy a felek bármelyike nem csak a kollektív szerződés megkötésével, hanem a megszűnésével, annak pótlásával kapcsolatosan is igénybe vehetik a Munkaiügyi Tanácsadó és

Vitarendező Szolgálat tanácsadásra vonatkozó eljárását.

Az együttesen kötött kollektív szerződés felmondása

A felmondás tekintetében sajátos helyzetet eredményez, hogy az Mt. a szakszervezeti alanyi oldalon az együttes kollektív szerződéskötési képesség fő szabályából indul ki [Mt. 276. § (4) bekezdés]. A több szakszervezet által kötött kollektív szerződés esetében bármelyik fél jogosult gyakorolni a felmondás jogát, azaz bármelyik szakszervezet (érvényes) felmondó nyilatkozatának hatályosulása a kollektív szerződés megszűnéséhez vezet. Az Mt. 280. § (1) bekezdésének diszpozitív szabályából azonban az következik, hogy a felek a kollektív szerződésben (nem a szakszervezetek egymás között!) eltérően állapodhatnak meg. Érvényes lesz az a megállapodás, amely csak együttes felmondást tesz lehetővé, de akár az is, hogy egyes szakszervezetek együttes felmondó nyilatkozata vezethet a kollektív szerződés megszűnéséhez. A munkáltatói oldalon mutatkozó többség esete nem szorul külön törvényi szabályozásra (miként azt az Mt. a kollektív szerződés megkötése körében is mellőzte), hiszen ebben az esetben valójában – noha a kollektív szerződés formailag egy egységes okirattal jön létre – több önálló munkáltató által megkötött kollektív szerződésről van szó. Ezt – magára kiterjedő hatályú

nyilatkozattal – bármelyik szerződés kötő munkáltató felmondhatja. Az Mt. 280. § (1) bekezdésének diszpozitivitásából ugyanakkor az is folyik, hogy a felek a kollektív szerződésben (nem a munkáltatók egymás között!) megállapodhatnak az egyes munkáltatót megillető felmondási jog korlátozásában vagy kizárásában, esetleg az együttes felmondási jog gyakorlásában.

A felmondás korlátozása

Az Mt. 280. § (2) bekezdésének kógens szabályából következően a kollektív szerződést annak megkötésétől (nem hatálybalépésétől!) számított hat hónapon belül nem lehet felmondani, azaz ilyen jognyilatkozat nem közölhető. Amint említettük, ettől oly módon lehet csak eltérni, hogy a hat hónapos időtartamon túl is korlátozható vagy kizárható a felmondás joga. Az Mt. ezzel a megoldással – hasonlóan a korábbi Mt. 39. § (2) bekezdéséhez – azt a célt kívánja szolgálni, hogy a munkafeltételek stabilitását meghatározott időtartamra biztosítsa, és ettől még a felek számára se engedjen eltérést.

A felmondás közlése

A felmondás egyoldalú címzett jognyilatkozat, amelynek közlésére az Mt. 24. §-a rendelkezéseit kell alkalmazni. Amennyiben az egyik alanyi oldalon többség mutatkozik, úgy

a felmondási nyilatkozatot mindegyik szerződéskötő féllel közölni kell. A felmondás egyoldalúan nem vonható vissza; annak hatálytalanítására a felek megállapodásával van mód. A megállapodásra a szerződéskötés szabályait kell alkalmazni.

5. Zárszó, a kötet alkalmazásával kapcsolatos megjegyzések

A Szerzők szándéka szerint a kötet hasznos tanácsokat nyújt abban a kérdésben, hogy a kollektív szerződés milyen tartalommal, hogy kerüljön kialakításra, milyen szabályokra kell a feleknek tekintettel lenniük a kollektív megállapodások alakításakor. Reményeik szerint hasznosítható megoldási javaslatokat nyújt a könyv a kollektív alkufolyamatban résztvevőknek, bemutatja emellett azokat a lehetőségeket, támogatásokat, eljárásokat, amelyeket a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező szolgálat nyújthat. Zárszóként két körülményre kell felhívni a figyelmet a leírtak alkalmazásához:

A kollektív szerződés kiterjesztése

A kötet főként a munkáltató és a szakszervezet (munkahelyi) megállapodásának praktikumait említi példáuliként, de nem szabad megfeledkezni arról sem, hogy Magyarországon is megvan annak a lehetősége és jogi kerete, hogy egész

ágazatokra terjedjen ki kollektív szerződés a kollektív szerződés hatályának ágazati kiterjesztése által. A kollektív szerződés hatályának kiterjesztése egy olyan közigazgatási aktus, amellyel az ágazati kollektív szerződés az adott ágazat egészében alkalmazandóvá válik. A szerződés így érvényes lesz az ágazatban tevékenységet kifejtő összes munkáltatóra. Célja a versenyfeltételek kiegyenlítése. Kezdeményezésére az ágazatban jelen levő reprezentatív szakszervezetek jogosultak, a döntést az Innovációs és Technológiai Minisztérium Foglalkoztatáspolitikáért Felelős Államtitkársága hozza meg.

A kollektív szerződés a közalkalmazotti szférában

Kollektív szerződések jellemzően a versenyszférában születnek Magyarországon, a kötet is ezt a helyzetet vette alapul és mutatja be példáin keresztül. Míg a piaci szférában a kollektív szerződés a munkafeltételek meghatározásának egyik legfontosabb intézménye, addig a közalkalmazottak körében egy túlzottan behatárolt alkufolyamat eredményeként jöhet létre (a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény kötöttségei, közalkalmazotti szabályzatok, ágazati végrehajtási rendeletek nagy száma miatt). Azonban a rendezett munkaügyi kapcsolatok és a normatív részben történő előnyös megállapodások mindkét szféra ágazatainál

kiemelten fontosak, így a kollektív szerződéseknek a közalkalmazotti jogviszony szabályozásában is helye és szerepe van. Ezt rögzíti a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény 2. §-a, amikor kimondja, hogy a közalkalmazotti jogviszonnyal összefüggő kérdéseket törvény, kormányrendelet, miniszteri rendelet, továbbá kollektív szerződés és közalkalmazotti szabályzat rendezi. *A Munkaiügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat a kötetben leírt eljárásokat és támogatást a közalkalmazottakra vonatkozó kollektív szerződések megkötése, alakítása, értelmezése tekintetében is biztosítja.*

A GINOP-5.3.3-15 pályázati konstrukció keretében létrehozott és a GINOP-5.3.3-18 konstrukcióban tovább működtetett Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat elsődleges célja, hogy hozzájáruljon a kollektív munkaügyi kapcsolatok működéséhez hazánkban. Egyik feladata, hogy segítse a kollektív érdekviták szereplőit abban, hogy kölcsönösen előnyös megállapodásokat tudjanak kötni egymással, figyelembe véve és tiszteletben tartva a másik fél érdekeit. Másik célja, hogy még a viták kialakítása előtt támogassa a felek kommunikációját, tanácsokat adjon, és segítse a közös álláspont kialakítását.

A Szolgálat a kollektív munkaügyi vitás helyzetek feloldására, és azok kialakulásának megelőzésére jött létre. Ebből következően a kollektív munkaügyi kapcsolatok szereplői, különösen a szakszervezetek, üzemi tanácsok és munkáltatók tudják igénybe venni a közreműködését. A nagyvállalatok mellett a KKV szektor, a versenyszféra mellett a tág értelemben vett közszféra munkáltatói és munkavállalói számára is elérhető a Szolgálat. Az egyéni vitás kérdések rendezése viszont nem tartozik a hatáskörébe. A Szolgálat tagjaiból álló régiós névjegyzék személyi összetétele a szakmai munkajogászai hozzáértésre és függetlenségre is garancia kíván lenni. A Szolgálat a Felek közös kérelmére az alábbi eljárásokat folytatja le:

- tanácsadás
- békéltetés
- közvetítés
- egyeztetés
- döntőbíráskodás.

A Szolgálat eljárása a felek részére díjmentes.

Az eljárás a félnek az elektronikus felületen beküldött kérelmével indul, amely a <https://www.munkaugyivitarendezes.hu/ugybekuldes> oldalon érhető el.

A Szolgálat jogi háttérét a 320/2014. (XII.13.) Korm. rendelet biztosítja. (MK 2016.11.11.).

A megvalósításban a kis- és közepes vállalkozások munkáltatói érdekképviselői: a Magyar Ipartestületek Országos Szövetsége (IPOSZ), az Általános Fogyasztási Szövetkezetek és Kereskedelmi Társaságok Országos Szövetsége (ÁFEOSZ-COOP Szövetség), valamint a Kereskedők és Vendéglátók Országos Érdekképviselői Szövetsége (KISOSZ), míg szakszervezeti oldalról a Munkástanácsok Országos Szövetsége (Munkástanácsok), Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája (LIGA Szakszervezetek) és az Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés (ÉSZT) működnek együtt. A Közép-Magyarország régió tekintetében a projektben közreműködő, nem konzorciumi partnereként az

Innovációs és Technológiai Minisztérium
Foglalkoztatáspolitikáért Felelős Államtitkársága
(tpo@itm.gov.hu) jár el.