

A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSEK EDDIGI TAPASZTALATAI ÉS TANULSÁGAI A „B” BÁNYÁSZAT, KŐFEJTÉS ÁGAZATBAN

– Kollektív szerződések kötésének támogatása a bányáiparban –

GINOP-5.3.5-18-2019-00125

„Munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség fejlesztése és az átmenet támogatása a „B”
Bányászat, kőfejtés ágazatban” elnevezésű projekt

Dr. Bajusz Gergely

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

TARTALOMJEGYZÉK

1. Bevezetés.....	3
2. A kollektív szerződés a magyar munkajogban: definíció és általános szabályozási kérdések.....	5
2.1. A kollektív szerződés fogalma.....	5
2.2. A kollektív szerződés bejelentési kötelezettségére vonatkozó jogszabályi előírás.....	6
2.3. Definíciós probléma a gyakorlatban: bérmegállapodás vagy kollektív szerződés?.....	6
2.4. A munkáltató érdekeltsége a helyi kollektív szerződés megkötésében.....	8
2.4.1. A szabályozás diszpozitivitása.....	8
2.4.2. A rendelkezések „előnyös” vagy „hátrányos” volta egy furcsa jogeset tükrében.....	10
2.4.3. Munkáltatói érdek, kiegyensúlyozatlan viszonyrendszer és aktivitás.....	11
2.4.4. A kollektív megállapodások ellen ható további tényezők.....	12
2.5. A kollektív szerződés kiterjesztésének jogi alapjai.....	14
2.6. Összefoglalás.....	16
3. Kollektív szerződések a bányászat és kőfejtés ágazatban, különös tekintettel az észak-magyarországi régióra.....	17
3.1. Kollektív szerződések országosan, lefedettség.....	17
3.2. Kollektív szerződések a bányászat, kőfejtés ágazatban.....	19
3.2.1. Releváns ágazati foglalkoztatási adatok.....	19
3.2.2. Az ágazat jelentős kollektív szerződesei.....	20
3.3. Helyi kollektív szerződések a bányászat, kőfejtés ágazatban, ágazati kollektív szerződés.....	21
3.3.1. Kollektív szerződés a Mátrai Erőmű Zrt-nél.....	21
3.3.2. Kollektív szerződés a Colas-Északkő Kft-nél.....	22
3.3.3. Ágazati kollektív szerződés hiánya a bányászat, kőfejtés ágazatban.....	23
3.4. Összefoglalás.....	25
4. A kollektív szerződések alkalmazásának akadályai a legújabb fejlemények tükrében.....	26
4.1. Kollektív szerződés a köztulajdonban álló munkáltatóknál.....	26
4.1.1. Várhatóan kialakuló jogi konfliktusok a köztulajdonban álló munkáltató és a szakszervezet között a kollektív szerződéssel összefüggésben.....	26
4.1.2. A kollektív szerződés módosításának szabályozási technikája.....	27
4.1.3. Az Mt. hatályba lépését követően köztulajdonban került munkáltató.....	30
4.1.4. Az Mt. hatályba lépését követően megkötött munkaszerződés.....	32
4.1.5. A jogviták eldöntése.....	35
4.1.6. Összefoglalás.....	36
4.2. Kollektív szerződések a koronavírus árnyékában.....	37
4.2.1. Általános eltérési lehetőségek a Munka Törvénykönyve szabályaitól.....	37
4.2.2. Egyoldalúan elrendelhető huszonnégy havi munkaidőkeret.....	37
4.2.3. Összefoglalás.....	39
5. Következtetések.....	40
5.1. A jogalkotó prediktív jelzése nem látszik teljesülni.....	40
5.2. A kollektív szerződések nagyobb térnyerésének akadályaiként azonosított körülmények.....	40
5.2.1. Alulszabályozottság és jogalkotási hiányosságok, kiegyensúlyozatlan viszonyrendszer.	40
5.2.2. Az állam erős regulatív szerepe: eseti túlszabályozottság.....	41
5.2.3. Nehézségek a munkavállalói érdek-képviselési oldalon, decentralizált alkuk.....	41
5.3. Mit lehet tenni?.....	42

1. BEVEZETÉS

1.1. 2012-től kezdődően új munkajogi szabályozás került bevezetésre Magyarországon. Az azóta eltelt időszak viszonylagos hosszára tekintettel indokolt, hogy a kollektív szerződések tapasztalataival és tanulságaival kapcsolatos elemzést a 2012. július 1-től hatályos, a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a Munka Törvénykönyve vagy Mt.) hatálybalépését követő időszakra, mint a tanulmány szempontjából jelentőséggel bíró periódusra, szűkítsük.

Annál is inkább indokolt ez a szűkítés, mert, amint azt látni fogjuk, az új Mt. hatálybalépése óta eltelt több, mint nyolc év nem hogy nem tette tisztábbá a kollektív szerződések alkalmazására irányadó jogszabályok egyes rendelkezései értelmezését, de számos tekintetben a mai napig új és új körülmények és kihívások merülnek fel. Ezekre olykor vagy a jogalkotási válaszok, vagy a bírói jogalkalmazás ad meglepő és a kollektív szerződések hatálya tekintetében egyes esetekben sajnos hátrányosnak mondható válaszokat. Az időmúlás tehát nem teszi egyszerűbbé a vizsgálatot, mert az újabb és újabb esetekre adott, munkáltatói vagy munkavállalói oldalon kialakított értelmezési álláspontok a mai napig alakítják a kollektív szerződésekkel összefüggő joggyakorlatot. Ezen a jogterületen tehát nem csak egy viszonylagos jogértelmezési biztonsággal rendelkező szabályokat találunk, hanem több olyat is, amelynél egészen új álláspontok kialakulásának lehetünk tanúi.

1.2. A kollektív szerződések tartalmát elsődlegesen a Munka Törvénykönyve befolyásolja¹, így indokolt, hogy a jogalkotás felől közelítsünk a témához. Fontos, hogy a gyakorlatban felvetett vitapontok nem kizárólag a Munka Törvénykönyve rendelkezéseire, hanem esetenként annak hatályba lépéséről rendelkező, átmeneti szabályokat tartalmazó önálló törvény egyes rendelkezéseire kapcsolódnak, szükséges tehát ezen rendelkezéseknek a jogalkalmazói gyakorlathoz illeszkedő bemutatása is.

Bár a jogalkotásról szóló törvény szerint a bíróságnak egy megalapozott ítéleti döntéshez a jogszabály indoklását annak értelmezése kapcsán nem kell figyelembe venni, mégis hasznos és tanulságos kiindulópontként áttekinteni, hogy a jogalkotó 2012-ben milyen kinyilatkoztatások keretében bocsátotta útjára az Mt. kollektív szerződésre vonatkozó rendelkezéseit.

A Munka Törvénykönyve indokolása szerint: *„A törvény szabályainak általános természete az, hogy azoktól a kollektív szerződés – korlátozás nélkül – eltérhet, tehát a törvény a kollektív szerződéssel szemben általában diszpozitív jellegű. Ez a szabályozási szemlélet jelentősen bővíti a munkáltatók (munkáltatói érdekképviseltek) és a szakszervezetek munkaerő-piaci szerepét és befolyását, egyúttal növeli e körben a felelősségüket is, illetve csökkenti az állami szabályozás regulatív funkcióit.*

¹ Fodor T. Gábor – Nacsá Beáta – Neumann László: Egy és több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződések összehasonlító elemzése, Kende Ügyvédi Iroda, Budapest 2008., p. 90.

Ez a lehetőség az elmúlt két évtized jogtudományos és jogalkotási törekvései körében több alkalommal megfogalmazódott, ám sikerre nem jutott. A Javaslat kidolgozása során az az álláspont alakult ki, hogy ez a szabályozási szemlélet járulhat hozzá leghatékonyabban a kollektív szerződések megkötésére irányuló kölcsönös érdekltség kialakításához, valamint a kollektív szerződések terjedéséhez, hatályossági körük, az ún. lefedettség növeléséhez.”²

„A kollektív szerződésre vonatkozó szabályozás kialakításában a Javaslat szemléletét az határozza meg, hogy a legkevésbé korlátozza a felek ún. kollektív autonómiáját, azaz egymáshoz fűződő viszonyuk rendezését és a munkaviszonyok szabályozását. Ettől a Javaslat azt reméli, hogy jelentősen növeli az érdekképviseletek aktivitását a munka világának alakításában, egyúttal visszaszorítja az indokolatlan állami beavatkozást, illetve azt piacokonform megoldások alkalmazására korlátozza.”³

Ismert, hogy a korlátlan jogi diszpozitivitás a munka világában nem egy mindenk felett álló pozitívum, a gyakorlatban a munkavállalói oldal egyéni és kollektív munkajogi eszközeinek csökkenésével is járhat. Másrészt az állam regulatív funkciói sem szükségképpen szorulnak vissza, e jelenségre a köztulajdonban álló munkáltató és a koronavírus-járvány okán elvégzett jogalkotói tevékenység és gyakorlat nyomán térünk ki.

1.3. Témánk szempontjából szükséges megkülönböztetni a köztulajdonban álló munkáltatókra vonatkozó szabályozást a köztulajdonban nem álló munkáltatókra vonatkozó rendelkezésektől. Furcsa, hogy épp a kollektív szerződések terén kell ennek a megkülönböztetésnek fokozott jelentőséget tulajdonítani, hiszen éppen az állam által előírt szabályozási mód ad a kollektív szerződéseknek munkaviszonyra vonatkozó szabály minőséget, azaz számonkérhető jogi jelleget. Ennek ellenére újabban – amint azt a kapcsolódó jogértelmezési problémák és jogesetek is alátámasztják –, különösen az állami, vagyis köztulajdonban álló munkáltatók esetében vet fel speciális problémákat a kollektív szerződések egyes rendelkezéseinek értelmezése. Márpedig a bányászat-kőfejtés ágazatban, különösen a vizsgálat területen működő legnagyobb munkáltatóra, a köztulajdonban álló Mátrai Erőmű Zrt-re tekintettel, hangsúlyozottan kell értékelni a kollektív szerződések érvényesülésével és lefedettségük növelésének akadályaival összefüggő jogi értelmezési dilemmákat, mely kérdések körüljárása azért is indokolt, mert közismert, hogy az itt említett társaság köztulajdonba kerülése egészen új fejlemény.

1.4. A kollektív szerződések megkötésének támogatásaként szolgáló jogszabályi háttér vizsgálata során igyekeztünk a felmerülő újabb jogértelmezési problémákkal összefüggésben különös gondot fordítani a fellelhető jogesetek bemutatására annak érdekében, hogy jelen tanulmány ne elsődlegesen egy, a szabályokra vonatkozó statikus elemzés legyen, hanem a kollektív szerződéskötési gyakorlat által ténylegesen felvetett és ahol lehet a peres eljárásban is érvekkel előadott jogi álláspontok vizsgálata.

2 T/4786. számú törvényjavaslat a Munka Törvénykönyvéről, Általános Indokolás p. 86. [<https://www.parlament.hu/irom39/04786/04786.pdf>]

3 T/4786. számú törvényjavaslat a Munka Törvénykönyvéről, Általános Indokolás p. 91. [<https://www.parlament.hu/irom39/04786/04786.pdf>]

2. A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS A MAGYAR MUNKAJOGBAN: DEFINÍCIÓ ÉS ÁLTALÁNOS SZABÁLYOZÁSI KÉRDÉSEK

2.1. A kollektív szerződés fogalma

A magyar munkajog tételes előírásai között nem találjuk meg a kollektív szerződés definícióját. Általánosságban az nem ritka, hogy a jog nem ad körülírt meghatározást egy-egy fogalomra, így előfordul, hogy a definíció hiánya jogvitára ad okot.

Abban a jogirodalomban nincs vita, hogy a kollektív szerződés a munkáltató és a szakszervezet között megkötött szerződés, amely a felek kapcsolatrendszerét és a hatálya alá tartozó munkavállalók munkaviszonyát szabályozza⁴.

A kollektív szerződés fogalmát a szakkönyvek jellemzően a kollektív szerződés szabályozási tárgyain keresztül mutatják be és osztják két részre e szabályozási tárgyat kötetmi részre és normatív részre⁵.

Előbbi a kollektív szerződést kötő felek, tehát a munkáltató vagy munkáltatói érdekképviseleti szervezet vagy a szakszervezet, esetleg több szakszervezet közötti kapcsolatot kell érteni, tehát a kollektív szerződés jellemzően szabályozza a munkáltató és a szakszervezet közötti kapcsolatot, ezek a szabályok az egyéni munkajogban, vagyis az egyes munkavállalók vonatkozásában nem alkalmazandók, de általában nem is értelmezhetők. Az ilyen szabályok közé tartoznak például a kollektív szerződés megkötésének, felmondásának módosításának szabályait előíró, továbbá a felek tájékoztatásának, tárgyalásainak, egyeztetéseinek, konzultációjának folyamatát szabályozó rendelkezések. Megjegyzendő, hogy a kollektív szerződéskötési képességet az Mt. a szakszervezet oldalán taglétszámhoz (az érintett munkáltatóval munkaviszonyban álló munkavállalók legalább 10%-ának tagsági jogviszonyához⁶) igazítja.

A kollektív szerződések másik szabályozási tárgya a normatív résznek nevezett terület, amely az egyéni munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket szabályozza.

A kollektív szerződés tehát kétarcú, kettős szerkezetű és természetű jogintézmény⁷, egyrészt szerződés, másrészt pedig munkaviszonyra vonatkozó szabály a Munka Törvénykönyvének rendelkezései alapján⁸.

4 Szabó Imre Szilárd: A kollektív szerződések szerepe a megújult munkajogi szabályozásban; Magyar Munkajog E-folyóirat 2015/1; www.hllj.hu

5 Dr. Horváth István, Dr. Szladovnyik Krisztina: A Munka Törvénykönyve új magyarázata, Vezinfó, Budapest, 2016., p. 381. és Berke Gyula, Bankó Zoltán, Szabó Imre Szilárd: Prevenció. A tanácsadás lehetősége a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat Keretében – A kollektív megállapodások, 2017, p. 23.

6 Mt. 276. § (2) b) pont

7 Szabó Imre Szilárd: A kollektív szerződések szerepe a megújult munkajogi szabályozásban; Magyar Munkajog E-folyóirat 2015/1; www.hllj.hu

8 Mt. 13. §

Jól látható, hogy bár a kollektív szerződés fogalmát a jogszabály nem definiálja, az a jogi szakirodalomban viszonylag jól körülhatárolhatóan leírásra kerül. Amint azonban említésre került, a jogi definíció hiánya gyakorlati problémákat okozhat és jogvitára adhat okot. A későbbiekben bemutatásra kerül egy ilyen jogvita.

2.2. A kollektív szerződés bejelentési kötelezettségére vonatkozó jogszabályi előírás

A kollektív szerződések bejelentéséről jogszabály rendelkezik, jöllehet a bejelentés egyrészt nem konstitutív hatályú, azaz nem a bejelentés keletkezteti a kollektív szerződés hatályát, így tehát a bejelentés elmaradása sem érinti a kollektív szerződés hatályának a kérdését. Másrészt pedig a bejelentés elmaradásához a jogszabály semmiféle szankciót nem fűz.

A kollektív szerződések bejelentési kötelezettségét a kollektív szerződések bejelentésének és nyilvántartásának részletes szabályairól szóló 2/2004. (I. 15.) FMM rendelet írja elő. Ennek 1. § (1) bekezdése szerint: *„A kollektív szerződést a szerződő felek kötelesek a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter által vezetett minisztériumnak (a továbbiakban: Minisztérium) a megkötést követő harminc napon belül nyilvántartásba vételre írásbelinek nem minősülő elektronikus úton bejelenteni.”*

Gyakorlati és kutatási probléma, hogy maga a nyilvántartás nem csak, hogy nem közhiteles, de az érvényességi feltétel hiányának és a szankció elmaradásának is köszönhető, hogy a jogi kötelezettség ellenére a nyilvántartás pontatlan, messze nem naprakész⁹.

2.3. Definíciós probléma a gyakorlatban: bérmegállapodás vagy kollektív szerződés?

Egy véglegesen még el nem döntött, azaz jogerős ítélettel még le nem zárt jogesetben problémaként merült fel, hogy a kollektív szerződés fogalmát a jogszabály nem határozza meg. A jogszabály kizárólag arról rendelkezik, hogy mely felek jogosultak kollektív szerződést kötni¹⁰, ez a hiányosság pedig – hiába a szakirodalmi konszenzus a kollektív szerződés mibenlétéről – azt eredményezi, hogy egy-egy munkáltató a bérmegállapodásra is kollektív szerződésként hivatkozik, amikor egy adott jogi helyzetben ez érdekükké válik.

A releváns jogszabályi rendelkezéseket tekintve az eset lényege, hogy a munkajogi jogutódlás jogi rendezésére vonatkozó Mt-ben írt szabályok előírják, hogy a *„munkáltató személyében bekövetkező változás esetén az átvevő munkáltató az átvétel időpontjában a munkaviszonyra kiterjedő hatályú kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételeket az átvétel időpontját követő egy évig köteles fenntartani. Nem terheli az [előzőekben írt] kötelezettség a munkáltatót, ha a kollektív szerződés hatálya az átvétel időpontját követő egy évnél korábbi időpontban megszűnik, vagy a munkaviszonyra az átvételt követő időpontban kollektív szerződés hatálya terjed ki.”*¹¹

9 A nyilvántartás itt érhető el: <http://www.mkir.gov.hu/#>

10 Mt. 276. §

11 Mt. 282. § (1) és (2) bek.

A kérdéses helyzetben a munkáltató érdeke e törvényi szabályból kiindulva az volt, hogy az általa átvett telephelyen dolgozó munkavállalókra irányadó kollektív szerződés rendelkezéseinek alkalmazásától szabaduljon, így az általa korábban megkötött bérmegállapodásra, mint kollektív szerződésre hivatkozott azzal, hogy a bérmegállapodásban egyrészt meghatározott jogok és kötelezettségek kerültek meghatározásra, másrészt azt a szakszervezet kötötte a munkáltatóval, így az természetét, jogi jellemzőit tekintve álláspontja szerint kollektív szerződésnek minősül.

Igaz, hogy e munkáltatói álláspont alátámasztásaként a munkáltató olyan eseti döntésekre hivatkozhat¹², amelyek valóban szót ejtenek a bérmegállapodás „kollektív szerződés jellegéről”, illetőleg annak „tartalmát tekintve kollektív szerződéses megállapodás jellegéről”, azonban ezeket mindannyiszor abban az értelemben mondta ki a bíróság, hogy a szakszervezetekkel kötött megállapodásokat legyen az kollektív szerződés vagy bérmegállapodás, meg kell tartani, tehát ebben az értelemben a jogi jelleg valóban azonos, de ez a jellegzetesség nem más, mint a szerződések megtartásának római jogi gyökerei nyomán a középkor óta ismert alapelve (melyre röviden csak *pacta sunt servanda* elveként hivatkoznak)¹³. Ebben pedig nincs semmi meglepő és az így felhozott jogesetek nem alkalmasak annak a megindokolására, hogy a jogelődnél hatályos kollektív szerződést ugyan miért rontaná le az átvevő munkáltatónál hatályos bérmegállapodás.

Egyetértve a jogesetek következtetésével, tehát, hogy a kétféle megállapodás annyiban azonos jellegű, hogy mindkettőt meg kell tartania a munkáltatónak, a konkrét esetben előadott munkáltatói állásponttal szemben felhozható, hogy egy korlátozott tartalmú bérmegállapodás nem tekinthető átfogó kollektív szerződésnek, mert utóbbi a szavak általánosan elfogadott jelentése szerint, nyelvtani és szemantikai értelemben nem azonos a bérmegállapodással; továbbá egy korlátozott tartalmú bérmegállapodás és egy átfogó tartalmú kollektív szerződés szerepe a felek kapcsolatában – és ennél fogva joghatása is – eltérő. Megemlítenéd az is, hogy az Mt. 13. §-a szerint a munkaviszonyra vonatkozó szabályként ugyancsak a kollektív szerződést és nem pedig a bérmegállapodást határozza meg.

Az Mt. a kollektív szerződés fogalmát százegy alkalommal említi valamilyen kontextusban. Az említések túlnyomó része az Mt. fejezeteinek végén található eltérő szabályozásra vonatkozó rendelkezéseket jelenti. A kollektív szerződésekről az Mt. valamennyi fejezetével összefüggésben rendelkezik, így különösen:

- önállóan jelöli, mint munkaviszonyra vonatkozó szabály – amely tehát kitüntetett helyet biztosít részére a munkaviszonyok jogi rendezése terén [13. §];
- külön tájékoztatási kötelezettséget ír elő a munkáltató számára a kollektív szerződés hatálya alá tartozásáról [46. § (1) bek. g)];
- eltérően rendelkezhet a munkáltató személyében bekövetkező változásokkal összefüggésben [41. §]; a munkaviszony létesítéséről [50. §]; a munkaszerződés teljesítéséről [56. és 57. §]; a munkaszerződés módosításáról [62. §]; a munkaviszony megszűnéséről [85. §]; a

12 BH 2000.265 számú határozat, és EBH 2000.259 számú határozat

13 Bónis Péter: A *pacta sunt servanda* elvének kialakítása a középkorban, Jura 2012/2. [https://jura.ajk.pte.hu/JURA_2012_2.pdf]

munkaidőkeretről [99. §]; a munkaközi szünetről [103. §]; a szabadság kiadásáról [123. §]; általánosságban a munka- és pihenőidőről [135. §]; a munka díjazásának szabályaitól [165. §]; a munkáltató és a munkavállaló kárfelelősségéről [178. és 191. §]; egyes speciális jellegű munkaviszonyról [205., 209., 213., 222. §]; kapcsolódó megállapodásokról [229/A. §]; – önálló fejezetet kap az Mt.-ben [XXII. Fejezet].

A bérmegállapodás az előzőekkel szemben egyáltalán nem kap ilyen kitüntetett szerepet, azt az Mt. meg sem említi, márpedig az a jogintézmény, amelyet a jogszabály a fenti kitüntetett figyelemmel és jogi erővel ruház fel (a kollektív szerződés), nem vethető össze más, korlátozott tartalmú megállapodások (így a bérmegállapodás vagy bármilyen más korlátozott vagy speciális jellegű megállapodás) jelentőségével.

A kollektív szerződés a jogszabályban a fent részletezettek szerinti kiterjedt – vagyis a Munka Törvénykönyvének valamennyi fejezetén végigvonuló – módon kerül hivatkozásra, ezért okkal következtethetünk tehát arra, hogy a kollektív szerződés alatt egy olyan megállapodást kell érteni, amely ha nem is szükségképpen érinti a munkaviszony minden területét, de feltétlenül átfogó és több részterületet rendező szerződés.

A fenti eset bemutatásával, annak egyedi és kivételes volta mellett is, arra kívántunk rámutatni, hogy a jogszabályi hiányosság lehetőséget ad arra, hogy a mégoly alapvető kérdések mentén is, mint amilyen a kollektív szerződés fogalma, jogi vita keletkezzen.

2.4. A munkáltató érdekeltsége a helyi kollektív szerződés megkötésében

2.4.1. A szabályozás diszpozitivitása

Az Mt. nagy mozgásteret biztosít a rendelkezéseitől való eltéréshez, a kollektív szerződés ugyanis a törvény rendelkezéseitől – feltéve, hogy az nincs kifejezetten megtiltva a törvényben – mind a munkavállaló javára, mind pedig a hátrányára eltérhet¹⁴. A Munka Törvénykönyvének dogmatikai háttérét már az új Mt. hatálybalépését megelőzően is a polgári jog szabálya adta, azonban az új Mt. még inkább közelítette a polgári joghoz a Munka Törvénykönyvének rendelkezéseit. Ez azt jelenti, hogy a jogalkotó számára a modellt a polgári jogból ismert módon a mellérendelt felek szerződéses szabadsága adja, amelynek esetében az állami beavatkozás csak a legjelentősebb esetekben indokolt. Erről tanúskodik az Mt.-ben a Bevezetőben írt indokolása is. Az Mt. diszpozitivitása ennek megfelelően azt jelenti, hogy a felek közös akarattal eltérhetnek a törvényben előírt „modellszabályoktól”.

A kollektív szerződések – több mint ötven esetben – kifejezetten a munkavállalók hátrányára is eltérhetnek (így különösen a munkavégzéshez szükséges feltételek biztosításánál, a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás, a leltárhányért fennálló felelősség mértéke, részmunkaidőben való megállapodás esetében, az osztott napi munkaidő megállapítása

14 Dr. Horváth István, Dr. Szladovnyik Krisztina: A Munka Törvénykönyve új magyarázata, Vezinfó, Budapest, 2016., p. 7.

esetében, a bérpótlékok megállapítása, a határozott idejű munkaviszony létesítésénél vagy akár a versenytilalmi megállapodásnál)¹⁵.

A kollektív szerződés viszonylag nagy szabadsággal alakíthatja a munkaviszony tartalmát. A jogszabály alapján a munkavállaló számára hátrányos rendelkezéseket fogalmazhat meg különösen a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás időtartamát és feltételeit, a munkaviszony megszüntetését, végkielégítésre való jogosultság, munkáltató kártérítési kötelezettségének szabályai, a munkaidőre vonatkozó rendelkezések, az ügylet és a készenlét szabályozása, a szabadság rendjének megállapítása, bérpótlékok és távolléti díj számítása tekintetében is¹⁶.

A kollektív szerződésekben ténylegesen megtalálható, a Munka Törvénykönyve általános rendelkezéseiből következő szabályoktól a munkavállalók számára hátrányosan eltérést engedő rendelkezései – amelyek miatt a munkáltatók érdekeltek lehetnek a kollektív szerződések megkötésében – jellemzően az alábbiak:

- egységes fogalmak az Mt. által esetlegesen nem szabályozott körben (pl.: munkára képes állapot meghatározása);
- munkaviszonyból származó kötelezettségek normatív előírása az Mt. által írtakon túlmenően is;
- a munkaviszonyból származó kötelezettségek megszegésének jogkövetkezményei részletes előírása, világos szankciórendszer, hátrányos jogkövetkezmények megjelölése és világos eljárási szabályok előírása;
- az Mt. által szabályozottól hosszabb próbaidő-kikötés;
- további jogviszony létesítésének tilalma;
- a munkaidő-beosztás részletes szabályainak rendezése, speciális munkarendek előírása;
- munkaidőkeret-szabályok;
- rendkívüli munkavégzés egyes szabályai;
- Mt-ben írtaktól magasabb kártérítési felelősség előírása;
- leltárhányért való szigorúbb kártérítési felelősség előírásának lehetősége.

A felsoroltak közül kiemelkedik tehát a rendkívüli munkavégzés egyes szabályainak (túlórák) meghatározására és a munkaidőkeretre vonatkozó, Mt-től eltérő szabályok megalkotásának lehetősége, mely a kollektív szerződések megkötése tekintetében a szakszervezetek alkupozíciójának lényegét adja.

Mindemellett megjegyzendő, hogy igaz, hogy a Munka Törvénykönyvétől a felek közös akarattal, egy korlátozott körben a munkaszerződésben is eltérhetnek, azonban e módosítások végigtárgyalása és szerződésben történő rögzítése már egy relatíve nagyobb létszámú munkáltató esetében is jelentős nehézséggel járhat.

Megjegyzendő továbbá, hogy a munka világában kérdés, hogy a jogviszony alakításában a szabályozás körében tapasztalható nagy szabadság keretei között a „közös akarattal”

15 Szabó Imre Szilárd: A kollektív szerződések szerepe a megújult munkajogi szabályozásban; Magyar Munkajog E-folyóirat 2015/1; www.hllj.hu

16 Berke Gyula, Bankó Zoltán, Szabó Imre Szilárd: Prevenció. A tanácsadás lehetősége a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat Keretében – A kollektív megállapodások, 2017 p. 22.

létrehozott egyéni munkajogi megállapodás tekinthető-e két, egymástól teljesen független, az érdekeit mindenféle külső befolyástól és nyomástól képviselni képes fél alkujának. A jogviszony létrehozása során a munkajog hierarchiája nem érvényesül ugyan, de a munkavállaló akaratára számos alkalommal olyan kényszerek hatnak, melyek már a jogviszony létesítésénél is hátrányt jelentenek számára, alkupozícióját rontják, nem is szólva a jogviszony esetleges módosítása során kifejtett gyengébb vagy erősebb munkáltatói ráhatásról. A mellérendelt felek megállapodását modellként tekintő polgári jogi megközelítés az egyéni munkajog terén tehát csak igen erős korrekciókkal, a gyengébb, munkavállalói oldal védelmének jogi megjelenítése mellett fogadható el.

2.4.2. A rendelkezések „előnyös” vagy „hátrányos” volta egy furcsa jogeset tükrében

A fentiekben általánosságban került meghatározásra, hogy jellemzően mi az, ami a kollektív szerződésben úgymond a munkáltató „javára” szolgálhat és a Munka Törvénykönyvével való összehasonlításban a munkavállalóra „hátrányosabb” rendelkezéseket tartalmaz, vagy éppen fordítva. Szigorúan véve azonban az „előny” és a „hátrány” fogalmai nem jogi jellegűek, nagyon változékonyak, mivel egy-egy esetben a munkaviszonyra vonatkozó szabály az eset egyéb körülményeitől függően teremthet előnyös vagy hátrányos pozíciót akár munkáltatói, akár munkavállalói oldalon.

Példa lehet erre az a jogeset, amelyben a kollektív szerződés egyik szabályára, a felmondási időnek az Mt-ben írtaktól hosszabb tartamban való meghatározására – pontosabban arra, hogy azt miért nem kell alkalmazni – éppen a munkavállaló hivatkozott, miközben az előbbieken írtak szerint a felmondási időnek az Mt-ben írt szabályoktól eltérő hosszabb tartamú meghatározására elsősorban a munkavállaló védelmét szolgáló szabályként szokás hivatkozni.

A felmondási idő funkciója, amint az ismert, hogy a munkaviszony megszüntetése esetére a munkavállaló és a munkáltató számára is felkészülési lehetőséget biztosítson a munkaviszony megszüntetéséből eredő megváltozott helyzetre. A munkavállaló oldalán nevezetesen arra, hogy a munkáltató felmondása esetén más munkaviszony lehetőségét keresse, továbbá esetleg, hogy a munkavégzés alóli felmentés időtartamára távolléti díjat kaphasson, amely tehát a Munka Törvénykönyvének fő szabályai szerint a felmondási idő fele részére illeti meg a munkavállalót.

Ebben a helyzetben az általános logika szerint minél hosszabb a felmondási idő, annál jobb helyzetben van a munkavállaló egy új munkaviszony kialakítása és egyáltalán a munkaviszony munkáltatói megszüntetésének következményei rendezése során.

Az itt hivatkozott jogeset lényege ezen elsődleges következtetéstől eltérően, hogy a munkavállaló vitatta a rá irányadó felmondási idő és végkielégítés szabályait. Álláspontja szerint rá nem vonatkozott az érintett munkáltatónál hatályban volt kollektív szerződés, amely a felmondási időt a Munka Törvénykönyvétől eltérően szabályozta, hosszabb felmondási időt előírva a munkavállaló számára. A munkavállaló erre azért hivatkozott, mert ő maga közölt a munkáltatóval a jogviszony felmondására irányuló nyilatkozatot és az érintett munkáltatóval

fennálló jogi kötelektől kívánt mielőbb szabadulni. A munkáltató azonban éppen hogy ragaszkodott a felmondási idő teljes hosszának kitöltéséhez.

A perben mind az elsőfokú, mind pedig a jogerős másodfokú ítélet igazat adott ennek a munkavállalói érvelésnek. A kifejtett érvelés jogi alapjaira a köztulajdonban álló munkáltatókkal összefüggő értelmezési problémák kapcsán még visszatérünk, az itt írtak szempontjából pusztán annak a rögzítése szükséges, hogy általánosságban ugyan megítélhető, hogy egy kollektív szerződéses rendelkezés inkább a munkáltatói vagy inkább a munkavállalói oldal előnyére, illetőleg hátrányára kerül alkalmazásra, de az előny és a hátrány fogalmak nagyon képlekenyek és nagyban függenek az ügy további körülményeitől.

2.4.3. Munkáltatói érdek, kiegyensúlyozatlan viszonyrendszer és aktivitás

Általánosságban tehát elmondható, hogy a munkáltatót a kollektív szerződések megkötésében éppen az teszi érdekeltté, hogy ezáltal olyan munkajogi eszközökhöz is hozzáférést kaphat, amely egyébként a Munka Törvénykönyve általános szabályai alapján tiltottak volnának a számára. A Munka Törvénykönyve 13. §-a rendelkezik arról, hogy a kollektív szerződés „munkaviszonyra vonatkozó szabálynak” minősül, azaz kvázi (kontraktuális, azaz megállapodáson alapuló¹⁷) jogforrási minőséggel ruházza fel a törvény.

Ebből a szabályozásból és a kollektív szerződések által a munkáltató részére hozzáférhető munkajogi eszközökből tehát az következne, hogy a munkáltató érdekelt lehet a kollektív szerződések megkötésében. Elvi síkon tehát ez és a többi a munkavállalókra hátrányos irányú eltérés adhatná a munkavállalók alkupozícióját, végső soron ez az az érték, amelyet alkuba tudnak bocsátani például egy magasabb bérezésért vagy nagyobb jogi biztonságért cserébe. Erre a korlátlan diszpozitivitásra utal a Munka Törvénykönyvének indokolása is a Bevezetőben írtak szerint nagy aktivitást jósolva az érdekképviselőknek a munka világa alakításában. Mégis, a gyakorlatban nem látszik az a típusú előrelépés a kollektív szerződéskötési aktivitásban, mint amelyre a jogalkotó adott prediktív jelzést. Hiába a diszpozitivitás térnyerése, hiába a vélt munkáltatói érdekek fennállása, a felek egyenlőtlensége a kiegyensúlyozatlan viszonyrendszerben látványosan megjelenik¹⁸. Mindez azt is jelenti, hogy a munkáltató, ha némi ráfordítás árán is, de számos esetben el tudja érni a kollektív szerződés által elviekben biztosított előnyöket más legális munkajogi eszközökkel (pl.: rugalmas munkaidő-szabályozás), esetenként a munkavállalók több-kevesebb kényszereit, kiszolgáltatottságát is felhasználva, vagy olykor jogilag tiltott eszközökkel (pl.: egyoldalú szabályozás bevezetése olyan tartalommal, amely csak kollektív szerződés esetén volna lehetséges)¹⁹.

Érdekesség, hogy az irodalomban az a felvetés is megjelenik, hogy a munkáltatók fokozott érdekeltségének nyomán, ahol nincs munkavállalói szervezettség, vagyis jelenlévő

17 Dr. Horváth István, Dr. Szladovnyik Krisztina: A Munka Törvénykönyve új magyarázata, Vezinfó, Budapest, 2016., p. 49.

18 Szabó Imre Szilárd: A kollektív szerződések szerepe a megújult munkajogi szabályozásban; Magyar Munkajog E-folyóirat 2015/1; www.hllj.hu

19 Dr. Petrovics Zoltán: A tágabb hatályú kollektív szerződés – Néhány kérdés a kollektív szerződésről, 2019. október 9-i előadás

szakszervezet, ott a kollektív szerződés megkötése érdekében akár maguk a munkáltatók fognak szakszervezeteket alapítani érdekeik kiszolgálására²⁰. Ha ez nem is tűnik (szerencsére) realitásnak, az mindenesetre igaz, hogy a törvény nem írja elő feltételként a szerződést kötő felek (tehát a szakszervezet és a munkáltató) egymással szembeni függetlenségét. A gyakorlatban azonban az ilyen típusú munkáltatói befolyásnak azért van kevés esélye az érvényesülésre, mert a szakszervezeti oldalon a civil szervezetekre vonatkozó szabályok nyomán a döntések felett végső soron mindenképpen fennáll a tagság kontrollja.

2.4.4. A kollektív megállapodások ellen ható további tényezők

Azok részletes kifejtése nélkül szükséges néhány további olyan körülményt is felvetni, amely a kollektív alkuk tényreése ellen dolgozik. Ezek egy része a munkáltatói, más része a szakszervezeti oldalon merül fel, részben pedig mindkét fél ráhatásán kívül eső körülménynek mondható. Röviden arra is utalunk, hogy egyes nagyobb bányászati tevékenységet is folytató munkáltatóknál az az általános megállapítások nem szükségképpen érvényesülnek.

A kollektív szerződésekre vonatkozó szabályozás okán számos munkavállaló érzékelheti úgy, hogy ugyanazokban a kedvezményekben részesülnek a szakszervezeten kívüliek, mint a szakszervezeti tagok. Ez a „potyautas” magatartás azzal jár, hogy a munkavállalók maguk nem feltétlenül érdekeltek a szakszervezeti tagságban²¹. Az alacsony szakszervezeti taglétszámmal, alacsony munkahelyi szervezetségi aránnyal azonban a szakszervezeti cselekvés lehetősége és a szakszervezeti eszközök ereje marad el a lehetségestől. Szükséges megjegyezni, hogy a legnagyobb, bányászati tevékenységet is folytató munkáltatónál a Mátrai Erőmű Zrt-nél a szakszervezeti tagok aránya a bányász dolgozók esetében magas, 80-90% közötti, ami ritka kivételnek számít²².

Szakszervezeti vezetők arról is beszámolnak, hogy előfordul, hogy a szakszervezeti tagok éppen a szakszervezetet teszik felelőssé, ha nem tudnak megakadályozni hátrányos munkáltatói intézkedéseket. A szakszervezet ilyen típusú hibáztatása könnyen kilépésekhez vezet értelemszerűen csökkentve a szakszervezeti cselekvés, így a kollektív szerződés létrehozásáért vagy érvényesülésének megtartásáért tett intézkedések erejét. Gyakorlati példa az ilyen egyoldalúan, a kollektív szerződéses rendelkezések mellett is végrehajtható munkáltatói intézkedésre a munkaidő-beosztás módosítása, mely különösen az olyan műszakpótlékok, túlóra-juttatások elmaradását eredményezheti, amely az intézkedést megelőzően a munkavállalónak rendszeresen járt.²³ A bányászat, kőfejtés ágazat a pótlékok relatív súlya miatt különösen kitett az ilyen és ehhez hasonló munkáltatói intézkedéseknek.

20 Szabó Imre Szilárd: A kollektív szerződések szerepe a megújult munkajogi szabályozásban; Magyar Munkajog E-folyóirat 2015/1; www.hllj.hu

21 Dr. Petrovics Zoltán: A tágabb hatályú kollektív szerződés – Néhány kérdés a kollektív szerződésről, 2019. október 9-i előadás [<https://munkajogikonferencia.hu/wp-content/uploads/sites/4/2019/10/munkajogikonferencia.hu-eloadasok-2019-kia-19mu01-dr.petrovicszoltan.pdf>]

22 A Mátrai Erőmű Zrt. Bánya-, Energia- és Ipari Dolgozók Szakszervezete vezetőivel folytatott konzultáció alapján

23 A Mátrai Erőmű Zrt. Bánya-, Energia- és Ipari Dolgozók Szakszervezete vezetőivel folytatott konzultáció alapján

A szociális jóléti intézkedésekre vonatkozó szabályozás évente változik, a minimálbér növekszik, így gyakori, hogy „a munkáltatóknak már nincs szabad mozgástere” a bérelemeket illetően és emiatt az ágazati, illetőleg helyi bértárgyalások tere is szűkül²⁴. Ezen általános megállapítás ellenére megjegyzendő, hogy például a bányászati tevékenységet is folytató, egyik legnagyobb munkáltatónál, a Mátrai Erőmű Zrt-nél éves rendszerességgel kétfordulós bértárgyalásokra kerül sor és az elmúlt időszakban a nem vezető munkavállalókat érintő béremelés is rendszeresnek volt mondható. Korábban ráadásul a munkáltató mozgásteret a társaság eredményessége is lehetővé tette eredményességi prémiumok formájában²⁵.

Gyakori, hogy a magas munkahelyi fluktuáció okán a munkavállalókban nem alakul ki a kötődés a munkahelyhez, melynek következtében a fennálló problémák megváltoztatásában is kevésbé motiváltak. Ez maga után vonja a szakszervezeti tagok alacsony számát²⁶, ugyancsak a szakszervezeti cselekvés lehetőségeit szűkítve. A bányászati tevékenységet is folytató, egyik legnagyobb munkáltatónál a Mátrai Erőmű Zrt-nél e körülmény azonban nem jellemző, magas fluktuáció nem tapasztalható.

Az állami szférában (közalkalmazottak, köztulajdonban álló társaságok) esetében az ágazati vagy speciális munkajogi szabályozás bevezetése egyúttal a centralizáció erősítésével is jár. Az állam mint tulajdonos egyben a kvázi munkáltató pozíciójába került, minek következtében a kollektív megállapodások jelentősége az állam, mint munkáltató szempontjából csökken²⁷. A bányászat, kőfejtés nemzetgazdasági ágazatban ezzel a problémával a köztulajdonban álló munkáltatók szembesülhetnek, melyekkel kapcsolatos problémákra a tanulmányban később visszatérünk.

Ebben a körben fontos megjegyezni továbbá, hogy a munkaerőpiaci mozgásoknak is nagyon nagy szerepe lehet a munkavállalók alkupoziójára. A nagyarányú foglalkoztatottságból és a relatíve alacsony munkanélküliségből mindenképpen a munkavállalói kiszolgáltatottság csökkenése következett, melyet a 2020 tavaszán Magyarországon is megjelenő koronavírus-világjárvány éppen ellenkezőjére fordított, melyre az elemzés kereteit meghaladó összefüggések részletes feltárása nélkül az Észak-Magyarország régióban nyilvántartott álláskeresők száma alapján²⁸ utalunk röviden: 2018 júniusában 53.886 fő, 2020 júniusában 74.528 fő, ami jelentős növekedés.

24 Dr. Petrovics Zoltán: A tágabb hatályú kollektív szerződés – Néhány kérdés a kollektív szerződésről, 2019. október 9-i előadás [<https://munkajogikonferencia.hu/wp-content/uploads/sites/4/2019/10/munkajogikonferencia.hu-eloadasok-2019-kia-19mu01-dr.petrovicszoltan.pdf>]

25 A Mátrai Erőmű Zrt. Bánya-, Energia- és Ipari Dolgozók Szakszervezete vezetőivel folytatott konzultáció alapján

26 Dr. Petrovics Zoltán: A tágabb hatályú kollektív szerződés – Néhány kérdés a kollektív szerződésről, 2019. október 9-i előadás [<https://munkajogikonferencia.hu/wp-content/uploads/sites/4/2019/10/munkajogikonferencia.hu-eloadasok-2019-kia-19mu01-dr.petrovicszoltan.pdf>]

27 Dr. Petrovics Zoltán: A tágabb hatályú kollektív szerződés – Néhány kérdés a kollektív szerződésről, 2019. október 9-i előadás [<https://munkajogikonferencia.hu/wp-content/uploads/sites/4/2019/10/munkajogikonferencia.hu-eloadasok-2019-kia-19mu01-dr.petrovicszoltan.pdf>]

28 Az adat forrása: a KSH kapcsolódó adattáblája (6.2.1.15. A nyilvántartott álláskeresők száma) [https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_qlf028c.html]

Az itt írtakból is az következik, hogy a jogi szabályozás által lehetővé tett szabadság messze nem elegendő a valóban jól működő kollektív alkuk rendszerének előmozdítására, mert számos olyan többé vagy kevésbé jelentős körülmény merül fel, amely a kollektív szerződések létrehozásának vagy jelentősége növelésének ellenében hat.

2.5. A kollektív szerződés kiterjesztésének jogi alapjai

2.5.1. Az ágazati kollektív szerződés arra szolgál, hogy az egyes gazdasági ágazatokban tevékenykedő munkáltatók így rendezzék a munkaviszonyra vonatkozó alapvető szabályokat.

„Az ágazati kollektív szerződést az ágazatba tartozó munkáltatók és az érdekképviseleti szervezetek köthetik meg egymással, ugyanakkor az ágazati kollektív szerződés hatálya úgy is kiterjedhet az ágazatban tevékenykedő minden munkáltatóra, ha azok nem írták azt alá. Ezt az ágazati kollektív szerződés részét képező kiterjesztő határozattal lehet az egész ágazatban kötelezően alkalmazandónak nyilvánítani.”²⁹

A kollektív szerződés hatályának kiterjesztése egy közigazgatási aktus, melynek célja az adott ágazaton belüli versenyfeltételek kiegyenlítése³⁰.

„A kiterjesztés intézményének rendeltetése az, hogy a kollektív szerződés rendelkezéseit alkalmazni lehessen azokra is, akikre a szerződés hatálya egyébként nem terjedne ki. A kiterjesztés célja lényegében ugyanaz, mint a magasabb szintű kollektív szerződéseké, mégpedig az, hogy adott hatályossági körön belül egységes munka és foglalkoztatási feltételeket biztosítson.”³¹

A kollektív szerződés kiterjesztésére általánosságban értékékként tekint a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) is, amely a Kollektív megállapodásról szóló 1951. évi 91. sz. Ajánlása IV. részében definiálja, illetve bevezetésre ajánlja a kiterjesztés intézményét³².

29 Gerse Márton: Kollektív szerződés a munkajogban 2019. szeptember 3. [<https://jogaszvilag.hu/szakma/kollektiv-szerzodes-a-munkajogban/>]

30 Berke Gyula, Bankó Zoltán, Szabó Imre Szilárd: Prevenció. A tanácsadás lehetősége a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat Keretében – A kollektív megállapodások, 2017, p. 63.

31 Soósné Csikós Szilvia: A kollektív szerződések lefedettségi rátáját meghatározó tényezők, Acta juridica et politica, Szeged 2004, p. 25. [http://acta.bibl.u-szeged.hu/7246/1/juridpol_066_fasc_004_001-053.pdf]

32 Az ILO, a Kollektív megállapodásról szóló 1951. évi 91. sz. Ajánlása IV. része:

„(1) Megfelelő esetekben, tekintetbe véve a kialakult kollektív érdekegyeztetés gyakorlatát, a nemzeti törvényekben vagy rendelkezésekben meghatározandó és az egyes országok feltételeihez alkalmazkodó intézkedéseket kell hozni a kollektív szerződés összes vagy bizonyos kikötéseinek a szerződés ágazati és területi terjedelmén belüli összes munkaadóra és munkavállalóra történő alkalmazására.

(2) A nemzeti törvények és rendelkezések a kollektív szerződés kiterjesztését többek között a következő feltételektől tehetik függővé;

- a) a kollektív szerződés már kiterjed a munkaadók és a munkavállalók olyan számára, amely az illetékes hatóság véleménye szerint kellő mértékben reprezentatív;*
- b) általános szabályként a szerződés kiterjesztésére vonatkozó kérelmet a munkavállalók vagy munkaadók egy vagy több olyan szervezetének kell benyújtani, akik már felek a szerződésben;*
- c) a szerződés kiterjesztését megelőzően lehetőséget kell adni azoknak a munkaadóknak és munkavállalóknak, akikre a kiterjesztés révén a szerződés vonatkozna, hogy benyújtsák észrevételeiket.”*

2.5.2. Az ágazati kollektív szerződés tehát hatósági eljárásban kiterjeszhető a főtevékenységként az ágazatban tevékenykedő valamennyi munkáltatóra. Ennek törvényi szabályát az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvény rendelkezik arról, hogy az ágazati párbeszéd bizottságban (ÁPB) megkötött „kollektív szerződésnek a munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket, ezek gyakorlásának, illetve teljesítésének módját, az ezzel kapcsolatos eljárás rendjét érintő szabályainak hatályát az ÁPB két oldala képviselői együttes kérelmének megfelelően, a miniszter [meghatározott] országos munkáltatói és munkavállalói érdekképviselők, illetve érdekképviselői szövetségek képviselői, valamint az illetékes ágazati miniszter véleményének kikérése után, az ágazatba főtevékenység alapján besorolt munkáltatókra kiterjeszheti. Ha a kollektív szerződést nem az ÁPB-ben kötötték, a kiterjesztésre – a szerződést kötő szervezetek együttes kérelme esetén – e törvény szabályainak megfelelő alkalmazásával kerülhet sor.”³³

A kiterjesztés feltételeként a törvény előírja, hogy a kollektív szerződést aláíró munkáltatói érdekképviselőkben tag munkáltatók együttesen az ágazatban munkaviszonyban állók többségét foglalkoztassák, valamint – amennyiben a kollektív szerződést nem az ÁPB-ben kötötték – a kötő ágazati szakszervezetek között legyen legalább egy, a [törvény] szerint reprezentatívnak minősülő érdekképviselő.³⁴

Az ágazati párbeszéd általános kritikájaként esetenként az hangzik el, hogy hatásfoka általánosságban gyenge, köszönhetően részben annak, hogy csak az Európai Unióhoz való csatlakozást követően került Magyarországon létrehozásra, ezért azok fejlődése nem organikus. A gyenge hatásfokú működés további okaként szokták megjelölni, hogy Magyarországon a kollektív alkura hagyományosan a munkahelyi szinten, decentralizáltan kerül sor.³⁵

Az itt írtakkal szemben a bányászat területén működő Bányai Ágazati Párbeszéd Bizottság rendszeresen ülésezik, ezen a kormány oldaláról is rendszeresen részt vesznek, a munkavállalói oldalt képviselő legnagyobb szakszervezet, a Bánya-, Energia- és Ipari Dolgozók Szakszervezete és a munkáltatói oldal legnagyobb érdekképviselője a Magyar Bányászati Szövetség között mindkét oldalról az együttműködést jónak értékelik. Az együttműködés kiterjed a nemzetközi és hazai szabályozási ügyek megvitatására, így az EU ETS irányelv (kibocsátáskereskedelmi rendszer), az EU Bizottság nyersanyag kezdeményezése, a Natura 2000 egészség és biztonság, az éghajlatváltozás, a Nemzeti Klíma- és Energiastratégia, továbbá az egészségvédelem témaköreiben.³⁶

33 Az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvény 17. § (1) bek. [http://njt.hu/cgi_bin/njt_doc.cgi?docid=125323.383722]

34 Az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvény 17. § (2) bek. [http://njt.hu/cgi_bin/njt_doc.cgi?docid=125323.383722]

35 Dr. Petrovics Zoltán: A tágabb hatályú kollektív szerződés – Néhány kérdés a kollektív szerződésről, 2019. október 9-i előadás [<https://munkajogikonferencia.hu/wp-content/uploads/sites/4/2019/10/munkajogikonferencia.hu-cloadasok-2019-kia-19mu01-dr.petrovicszoltan.pdf>]

36 Bányamunkás, 106. évf. 4. szám, Budapest, 2019. december [https://www.banyasz.hu/images/ujzagok/Banyamunkas_2019_december.pdf]

A Villamosenergia Ágazati Párbeszéd Bizottság jelentősége a bányászat, kőfejtés ágazatban úgyszintén jelentős, elsődlegesen azért, mert bár a bányászat, kőfejtés nemzetgazdasági ágazatban nincs ugyan ágazati kollektív szerződés, de a villamosenergia-ipari ágazati kollektív szerződés kihat a Mátrai Erőmű Zrt-nél foglalkoztatott bányász munkavállalók munkaviszonyára, melyre később még vissza fogunk térni.

2.6. Összefoglalás

A jogi szabályozás által engedett szabadság a munka világa gyakorlatában a gyengébb és kiszolgáltatottabb fél hátrányára szolgál, mely diszpozitív szabályozás, egyéb tényezőkkel együttesen a kollektív alkuk megkötése ellen hat.

A kollektív szerződések jogi szabályozása kapcsán még az ismert és egyértelműnek látszó szabályok vonatkozásában is felmerülnek újabb és újabb jogértelmezési kérdések, melyek rendre válaszokat igényelnek a jogviszony alakításának és értelmezésében részt vevő minden szereplőtől a jogalkotótól a munkáltatón, a szakszervezeteken és a munkavállalón keresztül a bíróságokig.

Az ágazati kollektív szerződés jogi lehetősége adott, azonban a bányászat, kőfejtés nemzetgazdasági ágban nem került aláírásra ágazati kollektív szerződés.

3. KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSEK A BÁNYÁSZAT ÉS KŐFEJTÉS ÁGAZATBAN, KÜLÖNÖS TEKINTETTEL AZ ÉSZAK-MAGYARORSZÁGI RÉGIÓRA

3.1. Kollektív szerződések országosan, lefedettség

Általánosságban elmondható, hogy Magyarországon „*a munkavállalók kevesebb mint harmada, mintegy 900 ezer dolgozó tartozik kollektív szerződés hatálya alá, ebből 650 ezren úgynevezett vállalati, egy munkáltatóval megkötött kollektív szerződés részesei, a többiekre több munkáltatóval megkötött, kiterjesztett vagy éppen csekély számú ágazati kollektív szerződés vonatkozik*”³⁷

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) adatai szerint a kollektív alku lefedettségi mutató Magyarországon a 2000-ben rögzített 38,4%-ról 2014-re 22,8%-ra esett.³⁸ Ugyanez a mutató 2014-ben Németországban 57,8%, Ausztriában 98%, Franciaországban 98,5%, Csehországban (2015) 46,3%, Szlovákiában (2015) 24,4%, Lengyelországban (2015) 17,2%.³⁹

Az adatok értelmezésénél szükséges figyelembe venni, hogy egyes országok (a fenti statisztikai adatoknál ilyen Ausztria és Franciaország) esetében a kollektív alkukat jellemzően erős központtal rendelkező szakszervezetek és munkáltatói szövetségek folytatják le és a jogszabályi háttér is ezt támogatja, ezt a típusú tárgyalási rendszert centralizálnak nevezhetjük, melyre tehát az országos, központi kollektív tárgyalások jellemzőek. Ezzel szemben decentralizált az alku rendszere, ha a helyi, vállalati kollektív alku elsődleges.

*"A kollektív alku centralizáltsági foka tehát alapvetően befolyásolja a lefedettségi ráta nagyságát: a centralizáltság mértékében emelkedik a lefedettségi ráta. A lefedettség mindig alacsonyabb azokban az országokban, amelyekre a mikroszintű egy-munkáltatós kollektív tárgyalások a jellemzőek, mint ott, ahol az alku domináns szintje az ágazati szint, vagy a gazdaság egészének a szintje."*⁴⁰

Magyarországon úgyszintén a vállalati kollektív alku dominanciája érvényesül a fenti decentralizált rendszer jellemzőinek megfelelően.⁴¹

37 Sok helyen még nem ismerik a kollektív szerződést, Világgazdaság 2018. 01. 30., Vöö György [<https://www.vg.hu/kozelet/sok-helyen-meg-nem-ismerik-kollektiv-szerzodest-2-769681/>] A cikk idézi Szabó Imre Szilárd munkajogi szakjogászt.

38 Az adat forrása: Nemzetközi Munkaügyi Szervezet ILOSTAT (Adatbázis) Kollektív tárgyalás lefedettségi mutató – éves idősor (Colective bargaining coverage rate (%) - Annual) [https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer40/?lang=en&segment=indicator&id=ILR_CBCT_NOC_RT_A]

39 Az adat forrása: Nemzetközi Munkaügyi Szervezet ILOSTAT (Adatbázis) Szociális párbeszéd: kollektív tárgyalás – éves idősor (Dialogue social: Négociation collective – Annual) [https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/Excel/MBI_567_FR.xlsx]

40 Soósné Csikós Szilvia: A kollektív szerződések lefedettségi rátáját meghatározó tényezők, Acta juridica et politica, Szeged 2004, 16. számú táblázat a KSH, OMKMK, Munkaügyi Minisztérium adatai alapján, p. 48. [http://acta.bibl.u-szeged.hu/7246/1/juridpol_066_fasc_004_001-053.pdf]

41 Soósné Csikós Szilvia: A kollektív szerződések lefedettségi rátáját meghatározó tényezők, Acta juridica et politica, Szeged 2004, p. 31. [http://acta.bibl.u-szeged.hu/7246/1/juridpol_066_fasc_004_001-053.pdf]

2000-ben mintegy 725.000 Mt. hatálya alá tartozó munkavállaló és további 271.000 közalkalmazott tartozott kollektív szerződés hatálya alá⁴². A KSH adatai szerint 2015. II. negyedévében 750.000 munkavállaló dolgozott olyan munkahelyen, ahol hatályban volt kollektív szerződés, ez nagyságrendileg az összes munkavállaló 20,6%-a volt akkor.⁴³

Fontos még egy összefüggést adatokkal alátámasztani, bár nyilvánvalónak látszik, hogy minél nagyobb a vállalati létszám, annál nagyobb eséllyel fogunk az adott vállalatnál kollektív szerződést találni. Az 1.000 fő feletti cégek több mint háromnegyedénél található kollektív megállapodás, még a 300 fő munkavállalói létszám feletti társaságok esetén is az 50%-ot közelíti a kollektív szerződések aránya, ez alatt azonban gyorsan esik vissza az arány: az 50 fő feletti cégeknél még 12% közelében van, 50 fő alattiaknál azonban az 1%-ot is alig éri el.⁴⁴

A bányászat, kőfejtés ágazat munkahelyein érvényben lévő kollektív szerződésekkel érintett munkavállalók számát és arányát országosan az alábbi táblázat szemlélteti⁴⁵:

telephelyen dolgozók száma	kollektív szerződés a munkahelyen (szám)				kollektív szerződés a munkahelyen (arány)			
	van	nincs	nem tudja	összesen	van	nincs	nem tudja	összesen
együtt	3.046	4.186	3.069	10.301	29,60%	40,60%	29,80%	100,00%
1-49 fő	1.766	2.697	1.983	6.446	27,40%	41,8%	30,80%	100,00%
50 fő vagy több	1.280	1.489	1.086	3.855	33,20%	38,60%	28,20%	100,00%

Érdeemes még egy statisztikai adatsort e körben megemlíteni, nevezetesen a kollektív szerződések hatására vonatkozóan, hogy vajon a bányászat, kőfejtés ágazatban a kollektív szerződések befolyásolják-e a munkavállalók munkabéretét⁴⁶:

42 Soósné Csikós Szilvia: A kollektív szerződések lefedettségi rátáját meghatározó tényezők, Acta juridica et politica, Szeged 2004, 11. sz. táblázat a Gazdasági Minisztérium és az OMKMK adatfeldolgozása alapján, p. 44. [http://acta.bibl.u-szeged.hu/7246/1/juridpol_066_fasc_004_001-053.pdf]

43 Az adat forrása: a KSH kapcsolódó adattáblája (9.1.45. 15–64 éves alkalmazottak megyék, nemek és aszerint, hogy van-e a munkahelyen érvényben kollektív szerződés, 2015. II. negyedév) [http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_szerv9_01_45.html]

44 Soósné Csikós Szilvia: A kollektív szerződések lefedettségi rátáját meghatározó tényezők, Acta juridica et politica, Szeged 2004, p. 17. [http://acta.bibl.u-szeged.hu/7246/1/juridpol_066_fasc_004_001-053.pdf]

45 Az adat forrása: a KSH kapcsolódó adattáblája, a legfrissebb 2015. II. negyedévi adatok szerint (9.1.52. 15–64 éves alkalmazottak a telephelyen dolgozók száma, nemzetgazdasági ágak és aszerint, hogy van-e a munkahelyen érvényben kollektív szerződés, 2015. II. negyedév) A felmérés a Munkaerő-felmérés 2015. II. negyedévi Munkaminőség című kiegészítő felvételeként, 21.000 fő megkérdezése alapján készült. A megvalósult interjúk több, mint harmada (39,3%) harmadik személy – azaz a család más tagja – által került megválaszolásra, mely a kollektív szerződésekre vonatkozó bizonytalan válaszok számának egyik oka lehet. [http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_szerv9_01_52.html]; Módszertan: <http://www.ksh.hu/docs/hun/modsz/modsz91.html>]

46 Az adat forrása: a KSH kapcsolódó adattáblája, a legfrissebb 2015. II. negyedévi adatok szerint (9.1.56. 15–64 éves alkalmazottak nemzetgazdasági ágak, nemek és aszerint, hogy a kollektív szerződés befolyásolja-e a megkérdezett bérét, 2015. II. negyedév) A felmérés a Munkaerő-felmérés 2015. II. negyedévi Munkaminőség című kiegészítő felvételeként, 21.000 fő megkérdezése alapján készült. A megvalósult

	kollektív szerződés a bért/fizetést (szám)				kollektív szerződés a bért/fizetést (arány)			
	befolyásolja	nem befolyásolja	nem tudja	összesen	befolyásolja	nem befolyásolja	nem tudja	összesen
együtt	1.848	1.079	118	3.045	60,70%	35,40%	3,90%	100,00%
férfi	1.745	783	118	2.646	65,90%	29,60%	4,50%	100,00%
nő	103	296	-	399	25,80%	74,20%	-	100,00%
Észak-Magyarország minden ágazat					64,80%	25,60%	9,60%	100,00%
Magyarország minden ágazat					56,10%	34,10%	9,80%	100,00%

Ez a táblázat rámutat arra, hogy a kollektív szerződést általánosságban a munkavállalók olyanként tartják számon, mint amely egyértelműen hatással van a bérükre és bár a hatás irányára a táblázat nem mutat rá, a tapasztalatok alapján azt valószínűsítjük, hogy e hatás a bér növekedésében mutatkozik meg.

3.2. Kollektív szerződések a bányászat, kőfejtés ágazatban

3.2.1. Releváns ágazati foglalkoztatási adatok

A bányászat, kőfejtés nemzetgazdasági ágazatban dolgozók száma 2019 év I. – IV. negyedéiben: 11,5 ezer fő volt a Központi Statisztikai Hivatal kapcsolódó adattáblájából kiolvashatóan⁴⁷.

Észak-Magyarország még működő szénbányái: a Mátrai Erőmű Zrt. (2.124 munkavállaló⁴⁸) Visontai-, illetve Bükkábrányi bányüzemei 711, illetve 480 fő bányászatban dolgozó munkavállalóval⁴⁹; továbbá az Ormosszén Zrt. (Felsőnyárádi külfejtés / Farkaslyuki tanbánya / Vasasi külfejtés) – barnakőszén kitermelése, a munkáltató munkavállalóinak száma: 31

interjúk több, mint harmada (39,3%) harmadik személy – azaz a család más tagja – által került megválaszolásra, mely a kollektív szerződésekre vonatkozó bizonytalan válaszok számának egyik oka lehet. [http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_szerv9_01_56.html]

Módszertan: <http://www.ksh.hu/docs/hun/modsz/modsz91.html>

A táblázat utolsó két sorában szereplő adatok forrása: a KSH kapcsolódó adattáblája, a legfrissebb 2015. II. negyedévi adatok szerint (9.1.61. 15–64 éves alkalmazottak régiók, nemek és aszerint, hogy a kollektív szerződés befolyásolja-e a munkakörülményeket, 2015. II. negyedév) [www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_szerv9_01_61.html?lang=hu]

47 Az adat forrása: A KSH kapcsolódó adattáblája (2.1.2.5. A foglalkoztatottak száma nemzetgazdasági ágak szerint, nemenként) [https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_hosszu/mpal2_01_02_05a.html?down=647]

48 Az adat forrása: Siskáné Dr. Szilai Beáta, Dr. Molnár József: A munkaerőpiaci átmenet és alkalmazkodóképesség fejlesztése, a foglalkoztatás/munkaügy kritikus kérdései: a bányászat, kőfejtés ágazatban, Miskolci Egyetem, Műszaki Földtudományi Kar, 2020. Tanulmány

49 Az adat forrása: Munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség fejlesztése és az átmenet támogatása a „B” Bányászat, kőfejtés ágazatban, Megvalósíthatósági tanulmány GINOP-5.3.5-18, p. 2., 2018. novemberi statisztikai létszám alapján

fővel⁵⁰. Az észak-magyarországi régió kivül említést érdemel a DUSZÉN Kft. Dudari bányüzeme, ahol is barnaköszén kitermelése folyik, a munkáltató munkavállalóinak száma: 19 fő⁵¹. Látható, hogy a széntermelés tekintetében a Mátrai Erőmű Zrt. messze a legtöbb munkavállalót foglalkoztató munkáltató. E társaságot – tekintettel arra, hogy főtevékenysége cégkivonatának megfelelően a TEÁOR-jegyzék szerinti 3511 '08 Villamosenergia-termelés, – a „D” Villamosenergia-ipari ágazatba sorolják.

A kőfejtés területén Észak-Magyarországon a legnagyobb jelentőséggel a COLAS-Északkő Bányászati Kft. termelőegységei, bányászati bányák (Gyöngyössolymos, Recsk, Bodrogkeresztúr, Sárospatak, Tállya, Tarcál, Tiszatarján, Nógrádkövesd, Szob). A munkáltató munkavállalóinak létszáma pedig mintegy 169 fő⁵². A homok és kavicstermelés területén pedig a Lasselberger Hungária Termelő és Kereskedelmi Kft. kiskunlacházi bányái említendőek meg 301 fő munkavállalóval⁵³, továbbá a KÖKA Kő- és Kavicsbányászati Kft. 213 fő munkavállalóval⁵⁴. A kőfejtés területén ezeken kívül több olyan kisebb vállalkozás található, melyek létszámadatai a 100 főt nem érik el. E társaságok egy jó része az építőanyag-ipari tevékenységet végez elsődlegesen.

Látható tehát, hogy a bányászati dolgozók három gazdasági ágazatban vannak jelen.

3.2.2. Az ágazat jelentős kollektív szerződésai

A jelen tanulmánnyal érintett földrajzi területet – Heves megyét, illetőleg Borsod-Abaúj-Zemplén megyét magában foglaló Észak-Magyarország régiót – érintően két olyan nagyobb munkáltatóról kell említést tenni, amely az érintett ágazatban kollektív szerződéssel rendelkezik. Ezek:

A bányászat alágazatban a Mátrai Erőmű Zártkörűen Működő Részvénytársaság – ahol is a munkavállalói érdekképviseletet biztosító szervezetek a Mátrai Erőmű Zrt. Bánya-, Energia- és Ipari Dolgozók Szakszervezete (3271 Visonta, Erőmű utca 11.) és a Mátrai Erőmű Villamos Szakszervezet (3271 Visonta, Erőmű utca 11.).

A kőfejtés alágazatban a már írtak szerint a Colas Északkő Bányászati Korlátolt Felelősségű Társaság – ahol is a munkavállalói érdekképviseletet a Bánya-, Energia- és Ipari Dolgozók Szakszervezete (1068 Budapest, Városligeti fasor 46-48.) adja.

50 Az adat forrása: A NAV adatbázisa

[https://nav.gov.hu/nav/adatbazisok/adatbleker/afaalanyok/afaalanyok_egyszeru] 2020.05.22.

51 Az adat forrása: A NAV adatbázisa
[https://nav.gov.hu/nav/adatbazisok/adatbleker/afaalanyok/afaalanyok_egyszeru] 2020.05.22.

52 Az adat forrása: A NAV adatbázisa
[https://nav.gov.hu/nav/adatbazisok/adatbleker/afaalanyok/afaalanyok_egyszeru] 2020.05.22.

53 Az adat forrása: Siskáné Dr. Szilai Beáta, Dr. Molnár József: A munkaerőpiaci átmenet és alkalmazkodóképesség fejlesztése, a foglalkoztatás/munkaügy kritikus kérdései: a bányászat, kőfejtés ágazatban, Miskolci Egyetem, Műszaki Földtudományi Kar, 2020. Tanulmány (Az adat időpontja: 2018. január 1.)

54 Az adat forrása: Siskáné Dr. Szilai Beáta, Dr. Molnár József: A munkaerőpiaci átmenet és alkalmazkodóképesség fejlesztése, a foglalkoztatás/munkaügy kritikus kérdései: a bányászat, kőfejtés ágazatban, Miskolci Egyetem, Műszaki Földtudományi Kar, 2020. Tanulmány

Kollektív szerződés mindkét itt megjelölt munkáltatónál szabályozza a munkaviszonyt. Az érintett nemzetgazdasági ágban és földrajzi területen tehát a két megjelölt bányászati munkavállalói érdekvédelmi szervezet rendelkezik kollektív szerződéskötési jogosultsággal.

Léteznek az érintett ágazatba tartozó más bányászati üzemek a fent írtak szerint, azoknál azonban kollektív szerződés ismereteink szerint nem került megkötésre. Szintén léteznek a jelen tanulmány által érintett ágazaton kívül ércbányák is, melyek esetében az alacsony munkavállalói létszám és a kollektív munkajogi szervezettség hiányosságai okán a kollektív szerződéskötés úgyszintén nem jellemző.

Azt kell tehát megállapítani, hogy a kollektív szerződések darabszáma a bányászat kőfejtés ágazatban országos szinten és az érintett földrajzi területen is igen alacsony. Ennek azonban első számú magyarázata az érintett szektorban nagy munkavállalói létszámmal tevékenykedő munkáltatók alacsony száma. E szempontból azonban pozitívum, hogy mindkét kiemelt munkáltatónál található kollektív szerződés, melyek vagy megfelelő jogi szabályozást biztosítanak a munkaviszonyoknak vagy legalábbis a legutóbbi időkig ez volt tapasztalható.

Jelen tanulmány erősen támaszkodik a Mátrai Erőmű Zrt. és a Colas Északkő Bányászati Kft. kollektív szerződéseinek vizsgálatára, következtetéseink jó része e két kollektív szerződés rendelkezéseinek, gyakorlatának alapul. Előbbi munkáltatónál hatályban lévő kollektív szerződés nem csupán az érintett munkavállalók számára és a munkáltató gazdasági jelentőségére tekintettel emelendő ki, hanem azért is, mert a kollektív szerződésnek évtizedekre visszamenő története van a munkáltatónál, ebből pedig arra következtethetünk, hogy a hatályos kollektív szerződés mindkét oldalon jól felkészült felek között és a munkáltató működési gyakorlata által felvetett számos probléma nyomán kialakított megállapodás. A munkáltató működése során a tulajdonosi szerkezet közelmúltban bekövetkezett megváltozását e kollektív szerződésnek egy, az eddigiektől eltérő munkáltatói kezelése követi, amely kihívásokat tartogat a kollektív szerződés szabályozásban betöltött szerepe megtartása körében, amint arra még vissza fogunk térni.

3.3. Helyi kollektív szerződések a bányászat, kőfejtés ágazatban, ágazati kollektív szerződés

3.3.1. Kollektív szerződés a Mátrai Erőmű Zrt-nél

A Mátrai Erőmű Zrt. jelen tanulmány megírásának időpontjában hatályos kollektív szerződését a munkáltató és a munkavállaló képviselői 2002 évben kötötték meg, azóta pedig számos alkalommal legutóbb 2014-ben módosították.

A kollektív szerződésben lefektetett szabályok a már bemutatott általános logikát követik. Jellemzően a munkaidőkeret és a túlmunka szabályozása az, ami a munkavállalók számára az Mt-től való hátrányos eltérésként azonosítható, míg az Mt-től a munkavállaló javára eltérő szabályokat az alábbi körben találjuk:

- az alkalmazásnál történő előnyben részesítésre vonatkozó szabályok (ME Zrt. KSZ. 4.2.)
- a felmondás szabályai (ME Zrt. KSZ. 4.6.)
- a munkavégzés alóli felmentés szabályai (ME Zrt. KSZ. 4.6.1.)
- a felmondási védettség speciális szabályai (ME Zrt. KSZ. 4.6.2.)
- a munkavállaló azonnali hatályú felmondásának speciális okai (ME Zrt. KSZ. 4.8.)
- a végkielégítés szabályai (ME Zrt. KSZ. 4.11.)
- a bérrendszer alapvető előírásai (ME Zrt. KSZ. 5.2.)
- a bérpótlékok (ME Zrt. KSZ. 5.3.)
- a távolléti díj számításának speciális szabályai (ME Zrt. KSZ. 5.8.4.)
- a bányászati szakterületen foglalkoztatottak hűségjutalma és a 13. havi fizetés szabályai (ME Zrt. KSZ. 5.11. és 5.12.)
- üdülés támogatás (ME Zrt. KSZ. 5.13.)
- béren kívüli juttatások, jóléti és szociális célú pénzeszközök (ME Zrt. KSZ. 8.)
- a munkavállalói kártérítési kötelezettség korlátai (ME Zrt. KSZ. 9.1.).

A munkáltató számára inkább előnyösként azonosítható rendelkezések:

- egységes fogalmak az Mt. által nem szabályozott körben (pl.: munkára képes állapot meghatározása – ME Zrt. KSZ. 6.1. – KSZ nem volna szükséges);
- munkaviszonyból származó kötelezettségek normatív előírása az Mt. által írtakon túlmenően is (ME Zrt. KSZ. 6.3. – KSZ nem volna szükséges);
- a munkaviszonyból származó kötelezettségek megszegésének jogkövetkezményei részletes előírása, világos szankciórendszer és világos eljárási szabályok előírása (ME Zrt. KSZ. 6.4. – KSZ nem volna szükséges);
- a munkaidő-beosztás részletes szabályainak rendezése (ME Zrt. KSZ 7.2. – KSZ nem volna szükséges)
- munkaidőkeret-szabályok (ME Zrt. KSZ 7.3.)
- rendkívüli munkavégzés egyes szabályai (ME Zrt. KSZ 7.7.)

Az ME Zrt-nél az elmúlt időszak fejleménye a köztulajdonba kerülés és az ezzel járó új helyzet kihívásai, amelyek a kollektív szerződés egyes rendelkezéseit viszonylagossá teszik, vagy alkalmazásukat egyenesen ellehetetlenítik, amint erre a köztulajdonban álló munkáltatók esetében felmerülő problémákat tagláló részben külön kitérünk.

3.3.2. Kollektív szerződés a Colas-Északkő Kft-nél

A munkáltatónál a kollektív szerződést a felek 2017 decemberében kötötték meg, határozatlan időtartamra, három hónapos felmondási idővel.

A munkavállalók számára előnyösként azonosítható rendelkezések:

- önálló munkaidő-kedvezmény szabályok a szakszervezeti tisztségviselők részére (Colas-Északkő KSZ 5. old.)
- kedvező szabályok a korábbi jogviszony elismerése körében (a csoport másik tagjától érkező esetén) (Colas-Északkő KSZ 6. old.)
- felmondási idő és végkielégítés szabályai (Colas-Északkő KSZ 11. old.)

– a munkaközi szünet beszámítása a napi munkaidőbe fizikai munkavállalók esetén (Colas-Északkő KSZ 13. old.)

A munkáltató számára előnyösként azonosítható rendelkezések:

- az Mt-ben írnál hosszabb hat havi próbaidő-kikötés (Colas-Északkő KSZ 7. old.)
- a munkára képes állapot pontos definíciója, ellenőrzési lehetőségek (Colas-Északkő KSZ 8. old.)
- lehetőség a további munkajogviszony megtiltására (Colas-Északkő KSZ 8. old.)
- hátrányos jogkövetkezmények rendszere és alkalmazásuk (Colas-Északkő KSZ 9. old.)
- 12 havi munkaidőkeret szabálya (Colas-Északkő KSZ 12. old.)
- téli munkaszünet minimálbéres díjazás mellett (Colas-Északkő KSZ 13. old.)
- évi háromszáz óra rendkívüli munkaidő (Colas-Északkő KSZ 14. old.)
- munkavállaló kártérítési felelősségének szabályai: az Mt-ben írtaktól magasabb kártérítési felelősség (Colas-Északkő KSZ 18. old.)

A kollektív szerződéssel kapcsolatban felmerülő problémák nem ismertek, a munkáltató a kollektív szerződést teljes egészében tiszteletben tartja és mivel a társaság nem minősül köztulajdonban állónak, így az ezzel kapcsolatos jogértelmezési problémák sem keletkeznek.

3.3.3. Ágazati kollektív szerződés hiánya a bányászat, kőfejtés ágazatban

3.3.3.1. Hatályos ágazati kollektív szerződés a bányászat, kőfejtés ágazatban jelen tanulmány megírásának időpontjában nincs. Az ágazati kollektív szerződés létrehozását az ágazati szakszervezet rendszeresen szorgalmazza, különösen azon okból, hogy a kisebb bányavállalkozások esetében elsődlegesen ezen ágazati kollektív szerződéssel lehetne a munkavállalókat védeni és közvetetten pedig a szakszervezeti taglétszámot is növelni⁵⁵. Amint említésre került, a bányászati dolgozók három nemzetgazdasági ágazatban tevékenykedő munkáltatóknál vannak jelen (bányászat-kőfejtés, villamosenergia-ipar, építőanyag-ipar), melyek igényei a munkáltatói oldalról meglehetősen eltérőek. A bányász ágazati kollektív szerződés létrehozására irányuló szakszervezeti felvetések így nem találnak meghallgatásra.

Jelentősége folytán szükséges azonban megemlíteni, hogy a jelen tanulmánnyal érintett ágazaton kívül, de azzal némi átfedésben a Mátrai Erőmű Zrt. teljes munkavállalói körére – így tehát a bányászatban dolgozó több, mint 1.100 munkavállalóra kiterjedően – létezik egy kiterjesztett ágazati kollektív megállapodás, a Villamosenergia-ipari Ágazati Kollektív Szerződés (VKSZ), melynek jelen tanulmány megírása idején alkalmazandó változata 2018. január 1-jétől hatályos⁵⁶. A VKSZ egyik aláírója a legjelentősebb bányászati érdek-képviselői szervezet, a Villamosenergia-ipari Ágazati Párbeszéd Bizottságban is jelen lévő a Bánya-, Energia- és Ipari Dolgozók Szakszervezete. A Villamosenergia-ipari Ágazati Kollektív Szerződés jelentősége a bányászat kőfejtés ágazat egy részében két okból nagy.

55 Bányamunkás, 106. évf. 4. szám, Budapest, 2019. december
[https://www.banyasz.hu/images/ujzagok/Banyamunkas_2019_december.pdf]

56 Hivatalos Értesítő 2018. évi 67. szám [<http://www.kozlonyok.hu/kozlonyok/Kozlonyok/12/PDF/2018/67.pdf>] és [<https://www.vd.hu/static/contents/4/32/680fd12be44eece12ace2a2e023438a5d.pdf>]

Általánosságban a VKSZ egyrészt rámutat a kollektív szerződések rendszerének általános jellemzőjére, így arra, hogy az ágazati kollektív szerződések, különösen a kiterjesztett, tehát a teljes ágazat minden munkáltatójára és munkavállalójára vonatkozó kollektív szerződés csak a gazdaságilag legjelentősebb, továbbá mind munkáltatói-, mind munkavállalói érdekképviselő szempontjából leginkább szervezett ágazatokban tud teret nyerni, éppen úgy, mint ahogyan egy vállalati kollektív szerződés is jellemzően csak nagyobb munkáltatóknál kerül megkötésre, ahol a munkavállalói érdekképviselői szervezettség, elsődlegesen a létszám okán magas. Ugyanakkor egy jó példát is ad arra, hogy általánosságban mi volna a követendő út a kollektív szerződéses rendszer további fejlesztése szempontjából, melyre a mindkét ágazatban jelen lévő ágazati szakszervezet rendszeresen, mint jó és követendő példaként hivatkozik⁵⁷.

Az előbb írt általános megállapítástól lényegesebb azonban, hogy a Villamosenergia-ipari Ágazati Kollektív Szerződés, annak főtevékenysége (villamosenergia-termelés) nyomán kiterjed a Mátrai Erőmű Zrt. bányászati dolgozóira, így közvetlenül befolyásolja a jogviszonyaikat.

3.3.3.2. A VKSZ rendelkezései a Mt. szabályainál kedvezőbb helyzetet teremtenek különösen az alábbi szabályozási körben:

- a várandós nők foglalkoztatása kapcsán: orvosi indok alapján felajánlott más munkakör munkavállalói elfogadásának hiányában is járó alaphér-rész [VKSZ VII. 3. pont és Mt. 60. § (1) bek.⁵⁸]
- a munkaviszony felmondására vonatkozó általános rendelkezések (indokai) kapcsán: szigorúbb indokok meghatározott sérülékeny munkavállalói csoportoknak és hosszabb munkaviszonyt követően [VKSZ VII. 4. pont és Mt. 66. § (2) bek.]
- a felmondási idő és felmentési idő tekintetében: hosszabb felmondási és felmentési idő munkáltatói felmondás esetén [VKSZ VII. 5.1. és 6.1. pont és Mt. 69. § (2) bek. és Mt. 70. § (1) bek.]
- végkielégítés kapcsán: magasabb összeg, különösen a nyugdíj előtt állók munkaviszonyának megszüntetése esetén [VKSZ VII. 7.3. pont és Mt. 77. § (3) bek.]
- rendkívüli munkaidő korlátozások munkaidőkeretben, rendkívüli munkaidő elrendelésére előírt határidő és írásbeli alak [VKSZ VIII. 2.4. és Mt. 93. § (2) bek. és 107-109. §]
- pótszabadságok [VKSZ VIII. 3. és Mt. 117-119. §]
- Ágazati Bértarifa Rendszer: bérosztályok és ágazati bérminimumok, bérpótlékok [VKSZ IX.]
- Szociális juttatások [VKSZ X.]

A VKSZ az érintett munkavállalók számára tehát egyértelmű előnyökkel jár a Munka Törvénykönyve szabályaihoz képest.

3.3.3.3. A VKSZ rendelkezései az Mt. szabályainál a munkavállalók számára kifejezetten hátrányosabb szabályokat nem írnak elő, a szabályozás módjának megfelelően az ilyen –

57 Bányamunkás, 106. évf. 4. szám, Budapest, 2019. december

[https://www.banyasz.hu/images/ujtagok/Banyamunkas_2019_december.pdf]

58 A Munka Törvénykönyve (Mt.) [http://njt.hu/cgi_bin/njt_doc.cgi?docid=143164.362249]

különösen a munkaidőkeretet és a munkaidő-beosztást érintő – rendelkezéseket a helyi kollektív szerződésekre hagyja. Fontos azonban itt két dolgot megemlíteni, melyek közül az egyik, hogy az egységes Ágazati Bértarifa Rendszer a munkáltató számára is előnyös módon egységes bérosztályokat és ágazati bérminimumokat, bérpótlékokat állapít meg [VKSZ IX.], a másik pedig, hogy az ágazati kollektív szerződés is rámutat arra, hogy a kollektív szerződés megkötése nem kizárólag a közvetlen gazdasági előnyök (költséghatékonyság és munkaerőhiány kezelése) miatt lehet kívánatos egy munkáltató számára is, hanem azért, amelyet munkavállalói érdek-képviselési oldalról munkabékének szokás hívni, vagyis, hogy a felek közötti elsősorban egyéni munkajogi konfliktusok egységes, a Munka Törvénykönyvében írtaktól jobban részletezett, a helyi viszonyokhoz, akár részletszabályok tekintetében jobban illeszkedő rendelkezések mentén, esetenként szabályozott eljárások és szabályozott szankciórendszer keretében oldhatók fel, ami végső soron mégiscsak gazdasági előny, hiszen a munkáltató erőforrásait sem a konfliktusok más jellegű, akár bírósági rendezése köti le.

3.3.3.4. A már írtak szerint tehát a VKSZ jelentősége abban áll, hogy az hatályos a Mátrai Erőmű Zrt által kötött, a bányászat, kőfejtés ágazatban foglalkoztatott munkavállalókra is alkalmazandó kollektív szerződésre, márpedig a VKSZ hatálya alatt álló munkáltató által megkötött helyi kollektív szerződésben az ágazati kollektív szerződés rendelkezéseitől nem lehet eltérni az Mt. szabálya alapján⁵⁹. Jóllehet e rendelkezések közül a felmondási időre és a végkielégítésre vonatkozóakat a munkáltató egy speciális jogi rezsimre (köztulajdonban álló munkáltató) hivatkozással igyekszik lerontani a következő fejezetben írtak szerint.

3.4. Összefoglalás

A fentiek összefoglalásaként megállapítható, hogy a bányászat-kőfejtés ágazatban is – az országos jellemzőkkel összhangban a helyi kollektív szerződések irányadók, ágazati kollektív szerződés nincs. A legnagyobb munkáltatók esetében azonban van kollektív szerződés, melyek jól körülhatárolható, az általánosságok alapján várható körben rendelkeznek a munkaviszony speciális szabályairól. Az Észak-Magyarország régió legnagyobb bányászati munkáltatói rendelkeznek kollektív szerződéssel. Mivel a Mátrai Erőmű Zrt. főtevékenysége alapján a villamosenergia-iparban is érintett, így vonatkozik rá a Villamosenergia-ipari Ágazati Kollektív Szerződés, ami szerencsés pozíciót biztosít a foglalkoztatott bányász munkavállalóknak is.

⁵⁹ Mt. 277. § (4) bek.

4. A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSEK ALKALMAZÁSÁNAK AKADÁLYAI A LEGÚJABB FEJLEMÉNYEK TÜKRÉBEN

4.1. Kollektív szerződés a köztulajdonban álló munkáltatóknál

4.1.1. Várhatóan kialakuló jogi konfliktusok a köztulajdonban álló munkáltató és a szakszervezet között a kollektív szerződéssel összefüggésben

4.1.1.1. Jogi viták a kollektív szerződések és a köztulajdonban álló munkáltatókra vonatkozó szabályozás kollíziója kapcsán.

A jelen pontban írtak a Bányászat, kőfejtés ágazatban érintett egyes kollektív szerződések tekintetében azért bírnak különös jelentőséggel, mert viszonylag új fejleményeken alapulnak, továbbá részben valódi bírósági gyakorlata van, amelyek között ráadásul precedens-jellegű Kúriai ítéletet is találunk. E konfliktusok rámutatnak arra, hogy sok esetben a kollektív szerződések – ideértve az ágazati kollektív szerződéseket is – nem hogy teret nem nyernek, de egyenesen teret veszítenek, a kihívás pedig nem a lefedettség növelésében, hanem a meglévő lefedettség megtartásában áll.

A köztulajdonban nem álló munkáltatókra, kollektív szerződéseikre, illetőleg a szakszervezetek alkupozíciójára kiható jogértelmezési vitákra az e pontban írt konfliktusok és megállapítások nem érvényesek.

4.1.1.2. Jelen tanulmány elkészítésének időpontját közvetlenül megelőzően a Mátrai Erőmű Zrt. munkáltató 100%-os tulajdonosa a MÁTRA ENERGY HOLDING Zrt., amelynek 100%-os tulajdonosa a Status Power Invest Kft., amelynek 100%-os tulajdonosa az MVM Magyar Villamos Művek Zrt., amelynek egyetlen részvényese a Magyar Állam. E tulajdonosi szerkezet⁶⁰ azt eredményezi, hogy a Mátrai Erőmű Zrt. 2020 tavaszától kezdődően az Mt. 204. § (1) és (2) bekezdése hatálya alá tartozik. E rendelkezések határozzák meg, hogy mely munkáltató minősül köztulajdonban állónak. A definíció lényege szerint „*köztulajdonban álló munkáltató [...] az a gazdasági társaság, amelyben az állam [...] többségi befolyással rendelkezik*”⁶¹.

A köztulajdonban álló munkáltatóra a Munka Törvénykönyve speciális szabályokat ír elő. A köztulajdonban álló gazdasági társaságnál a felmondási idő az Mt. szerinti általános szabályokhoz igazodik, a kollektív szerződés vagy a felek megállapodása ettől nem térhet el, így hosszabb felmondási időt vagy magasabb összegű végkielégítést nem határozhat meg. A törvény rendelkezik a rövidebb teljes munkaidő tilalmáról is, amely azonban nem akadály a részmunkaidőben történő foglalkoztatásnak.⁶² Mindezekon túlmenően tiltja az Mt-től való eltérést a munkaügyi kapcsolatok általános rendelkezései, az üzemi tanácsra vonatkozó

60 2020. augusztus 8-án megtekintett, nyilvánosan hozzáférhető cégnyilvántartási adatok (az érintett társaságok cégkivonatai) alapján

61 Mt. 204. § (1) bek.

62 A köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszony cikk [<https://jogaszvilag.hu/cegvilag/a-koztulajdonban-allo-munkaltatoval-fennallo-munkaviszony/>] és Mt. 204. § és 205. §.

rendelkezések és a szakszervezetre vonatkozó rendelkezések körében, valamint különös szabályok vonatkoznak a vezető állású munkavállalókra.⁶³

Az itt írt tilalmi listából nyomban következik, hogy a fent írt közelmúltbeli fejlemény a kollektív szerződések megkötésére, a szakszervezetek alkupoziójára, az üzemi tanácsi megállapodásokra nyilvánvalóan hátrányos következményekkel jár, mert a munkáltató sok esetben alappal hivatkozik a jogszabályban megjelenő tiltó rendelkezésekre. Az itt írtak nem fogják át a köztulajdonba került munkáltatóra vonatkozó valamennyi korlátozást, a jogintézményt a kollektív szerződésre való kihatásában, jogeseteken keresztül vizsgáljuk.

4.1.1.3. A köztulajdonban álló munkáltatónál kötött kollektív szerződésre vonatkozóan kifejezett jogszabályi rendelkezés szól arról, hogy a 2012-ben hatályba lépett Mt. nem érintheti a hatálybalépést megelőzően keletkezett jogviszonyokat. Minderről tehát a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény hatálybalépésével összefüggő átmeneti rendelkezésekről és törvénymódosításokról szóló 2012. évi LXXXVI. törvény (Mth.) 11. §-a rendelkezik, mely szerint

„Az Mt. 205. § (1) bekezdését és (2) bekezdés a) pontját [vagyis tehát a hosszabb felmondási időt és magasabb összegű végkielégítést tilalmazó szabályokat] az Mt. hatálybalépését követően kötött kollektív szerződésre és munkaszerződésre kell alkalmazni.”⁶⁴

Látszólag a jogszabály a munkavállalók számára megnyugtató módon rendezi tehát a már hatályos kollektív szerződésekből eredő kedvezmények helyzetét. A rendezettnak látszó szabályozással szemben azonban a gyakorlatban számos kérdést vetődik fel, amelyre nem csak a munkáltatói válaszok, de sok vonatkozásban a kialakulóban lévő bírói gyakorlat is nyugtalanító lehet a munkavállalók szempontjából.

4.1.2. A kollektív szerződés módosításának szabályozási technikája

4.1.2.1. Az első számú probléma, hogy az itt hivatkozott átmeneti szabály kizárólag az Mt. hatálybalépése előtt (2012. július 1. napja) megkötött kollektív szerződéses rendelkezéseket védi, azaz a 2012. július 1. napját követően megkötött kollektív szerződésekre már kifejezetten alkalmazni kell a köztulajdonban álló munkáltatóra előírt tiltó szabályokat. Ez egyértelműen visszalépésnek tekinthető a munkavállalókat az ilyen munkáltatóknál a korábbi időszakban megillető jogokhoz képest, egyben igazolja azt a korábban tett megállapítást, amely szerint az állami tulajdonosi pozíció a kollektív szerződések térnyerése ellen hat.

Az 2012-es Mt. megalkotásával a jogalkotó kifejezetten azzal az igénnyel lépett fel, hogy alakítsa a fennálló munkaviszonyokat is, az Mth. 2. § (1) bekezdése ugyanis úgy rendelkezik, hogy *„A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényt (a továbbiakban: Mt.) – e törvény eltérő rendelkezése hiányában – a hatálybalépésekor fennálló jogviszonyokra is alkalmazni kell.”⁶⁵*

63 Mt. 206. § és 207. §.

64 Mth. 11. § (1) bek.

65 Mth. 2. § (1) bek.

E körben megemlítendő, hogy a jogalkotásról szóló 2010. évi CXXX. törvény (Jat.) 15. § (1) bekezdése szerint az itt írtaktól eltérően főszabályként éppen azt fogalmazza meg, hogy:

"A jogszabályi rendelkezést – ha jogszabály eltérően nem rendelkezik – a hatálybalépését követően

a) keletkezett tényekre és jogviszonyokra, valamint

b) megkezdett eljárási cselekményekre

*kell alkalmazni."*⁶⁶

Az Mth. tehát a jogalkotási törvényhez képest egy speciális szabályt fogalmaz meg kifejezetten előírva az új Mt. szabályainak érvényesülését a fennálló egyéni és kollektív jogviszonyokban is.

4.1.2.2. Az előzőekhez kapcsolódóan az első valódi konfliktusokat a kapcsolódó bírói gyakorlat alapján éppen annak az eldöntése jelenti, hogy egy konkrét helyzetben mely kollektív szerződés minősül „*a törvény hatálybalépése előtt kötött*” kollektív szerződésnek. A kérdés látszólag triviális, ehhez képest egy irányba mutató – és a munkavállaló és a munkavállalói érdekképviselő számára kedvező – bírósági ítéleteket követően a Kúria egy bemutatandó jogesetben éppen ellentétesen, a munkavállalók kárára határozott.

Egy ilyen helyzetben alapvetően két jogszabályhely szokott felmerülni, melyek mentén az ellenérdekű felek érvelnek: az egyik az Mt. 205. §-a amely rendelkezik a fent kifejtett korlátozásokról, a másik pedig az Mt. hatálybalépéséről rendelkező jogszabály rendelkezése, amely szerint a kollektív szerződés rendelkezéseit korlátozó jogszabályt *"az Mt. hatálybalépését követően kötött kollektív szerződésre és munkaszerződésre kell alkalmazni"*. A kollektív szerződések sok helyen évtizedes múltra tekintenek vissza, azonban többé-kevésbé rendszeres felülvizsgálatukra kerül sor. A fő kérdés pedig éppen abból adódik, hogy a kollektív szerződések néhány évente valamilyen formában módosításra kerülnek. Éppen az Mt. 2012-es hatályba lépése volt az egyik olyan oka a kollektív szerződések módosításának, amelynek eredményeképpen a hatálybalépést követően számos munkáltatónál felmerült, hogy akár a munkáltató kezdeményezésére, akár a hatályos jogszabályi környezethez történő igazításként a kollektív szerződések módosítása időszerű. A vitára okot adó kérdés tehát az, hogy vajon az ilyen 2012. július 1. (az Mt. hatálybalépése) után módosított kollektív szerződés a törvény hatályba lépése után megkötött kollektív szerződésnek minősül-e – például mert azt a szokásoknak megfelelően praktikus okokból egységes szerkezetbe foglalták – vagy nem, mert a módosítás csak meghatározott rendelkezéseket érintett.

4.1.2.3. Egy ilyen kérdést járt körül az a per, amely, ahogyan említésre került, a munkavállaló számára kedvező első- és másodfokú (és így jogerős) ítélet után felülvizsgálati eljárásban került a Kúria elé, amely ellentétes döntést hozott⁶⁷.

66 Jat. 15. § (1) bek.

67 Elsőfokú ítélet: Fővárosi Munkaügyi Bíróság M.1697/2015/10. számú határozata; másodfokú ítélet: A Fővárosi Törvényszék Mf.680006/2017/8. számú határozata; Kúria felülvizsgálati ítélete: Kúria Mfv.10522/2017/6. számú határozata

Az adott esetben az első- és másodfokú bíróságok határozata a felperesi munkavállaló számára kedvezően ítélte meg a jogi helyzetet és kötelezte az alperesi (köztulajdonban álló) munkáltatót a kollektív szerződéses rendelkezéseknek megfelelően hosszabb felmondási időre járó távolléti díj és magasabb végkielégítés megfizetésére. A jogeset középpontjában egy olyan kollektív szerződés szabálya állt, amelyet az 2009. január 1-től változatlanul tartalmazott. Az új Mt. hatálybalépését követően 2012 végén a felek a szabályt változatlanul átemelték egy 2013. január 1-jén hatályba lépett "*módosításokkal egységes szerkezetbe foglalt*" kollektív szerződésbe.

Az elsőfokú bíróság a bizonyítási eljárás eredményeként arra a következtetésre jutott, hogy a munkáltatónál a felmondás időpontjában hatályos kollektív szerződés még nem az Mt. hatálya alatt, hanem ezt megelőzően keletkezett, ezért a felperesi munkavállalóra annak kedvezményei (felmondási idő, végkielégítés) kihatnak.

Másodfokon a törvényszék a jogvita szempontjából azt tartotta döntőnek, hogy a kereset alapját képező kollektív szerződésbe foglalt szabály – az alperesi munkáltató által sem vitatottan – 2009. január 1-jétől változatlan volt, és így az Mth. 11. § (1) bekezdése helytálló értelmezése mellett az a felperesre irányadó, ezért helyben hagyta az elsőfokú ítéletet.

A Kúria azonban a törvényszéki ítéletet felülbírálta és ellentétesen döntött. E döntés lényege, hogy:

- a felperesi munkavállalót terhelte annak bizonyítása, hogy az általa igényelt többlet végkielégítés és felmondási idő alapjául szolgáló 2012 végén megkötött kollektív szerződés nem minősül az Mth. 11. § (1) bekezdés alapján az új Mt. hatálybalépését követően kötött kollektív szerződésnek;
- a felek a kollektív szerződés első bekezdésében kifejezetten kinyilvánították, hogy új kollektív szerződést kívántak kötni, mellyel szorosan összefüggésben értelmezendő a záró rendelkezés, ahol a felek a régi kollektív szerződés hatályon kívül helyezéséről döntöttek;
- ezzel ellentétes következtetés nem vonható le abból, hogy a felmondási idő és végkielégítés számítására vonatkozó szabályok tartalmilag azonosak;
- az alperes köztulajdonba kerülése folytán azonban az Mt. 205. § (1) bekezdésébe ütközése miatt a kollektív szerződés ezen (felmondási időt és végkielégítést érintő) kedvező előírásai semmissek.

Így tehát hiába szerepelt az elnevezésében a módosításokra utalás, a záró rendelkezések szerkesztése során írt megfogalmazás szerint a korábbi kollektív szerződést hatályon kívül helyezték és több más bizonyíték alapján is arra a következtetésre jutott a bíróság, hogy új kollektív szerződést kötöttek a felek. Hiába volt tehát tartalmilag azonos a munkavállalóra kedvező végkielégítés és felmondási idő szabálya a korábbi kollektív szerződésben írtakkal, a Kúria úgy ítélte meg, hogy az adott esetben a kollektív szerződés "*az Mt. hatálybalépését követően kötött kollektív szerződésnek*" minősül így a köztulajdonban álló munkáltatói státusszal nem összeegyeztethető kollektív szerződéses rendelkezéseket semmisnek tekintette és elutasította az e szabályokon alapuló felperesi keresetet, hivatkozván az Mt. korlátozó szabályára, amely tehát tiltja a munkavállalóra kedvező eltérést a köztulajdonban álló

munkáltatók esetén, akkor is, ha a kollektív szerződést jóval a köztulajdonba kerülést megelőzően, de az Mt. hatálybalépését követően kötötték.

4.1.2.4. A fenti jogeset formai követelményeket elsőrangúnak tekintő kúriai ítéletből nagy valószínűséggel az is következik, hogy amennyiben a korábbi kollektív szerződéseket nem helyezik hatályon kívül, hanem (más okokból, más pontokon) csak módosítják, úgy a bíróság vélhetően elfogadja majd azt a munkavállalói érvet, hogy az ilyen kollektív szerződés nem ütközik az Mt. rendelkezéseibe.

A kérdés számos olyan munkáltatónál felmerülhet, amely sokáig nem állami vagy önkormányzati tulajdonként működött, azonban utóbb tulajdonosváltás történt. Az érdekesség, hogy a kedvező szabály alkalmazását vagy annak mellőzését már a jogszabály is egy a tulajdonosváltáshoz nem kapcsolódó időbeli feltételtől (az Mt. hatályba lépését megelőzően vagy követően kötött kollektív szerződés) teszi függővé. Ebből pedig az következik, hogy a felek korábban – a köztulajdonban álló munkáltatóra vonatkozó korlátozó szabályok felmerülése nélkül – esetleg olyan döntéseket hoztak, amelyek szándékukon kívül öltenek utóbb, a köztulajdonba kerülés nyomán jogi jelentőséget.

Az ismertetett jogesetben is tetten érhető ez, amennyiben a kollektív szerződés 2012 végi (Mt. hatálybalépését követő) módosításakor a felek tudatában még nem merült fel, hogy esetleg a módosítás technikájának – korábbi kollektív szerződés technikai hatályon kívül helyezése és tartalmában a kérdéses rendelkezéseket illetően azonos, de formailag új kollektív szerződés megkötése – utóbb jelentőséggel fog bírni a köztulajdonban álló munkáltatói státusszal összefüggésben.

A kúriai ítélet kritikájaként elsődlegesen az fogalmazható meg, hogy a tartalmi kérdések vizsgálata rovására (azonos szövegezésű és tartalmú rendelkezések) elsőrangú jelentőséget biztosít a formai kérdéseknek (hatályon kívül helyezése és új kollektív szerződés megkötése). Jogilag azonban a kúriai ítélet a végső döntés, mely további jogorvoslattal a magyar jog alapján nem támadható és precedensjellege folytán kihatással van a jövőbeli bírósági gyakorlatra is. Fontos tehát a bányászat, kőfejtés ágazat köztulajdonban álló munkáltatóinál a jövőben sorra kerülő kollektív szerződés módosítások során a szabályozás technikáját az itt írt precedens-jellegű határozattal összhangba hozni.

4.1.3. Az Mt. hatályba lépését követően köztulajdonban került munkáltató

4.1.3.1. További probléma, hogy a köztulajdonban álló munkáltató oldaláról viszonylag könnyű hivatkozás, hogy az Mth. 11. §-a, – amely szerint tehát az Mt. 205. § (1) bekezdését és (2) bekezdés a) pontját az Mt. hatálybalépését követően kötött kollektív szerződésre és munkaszerződésre kell alkalmazni –, csak (időben) korlátozottan értelmezhető, mégpedig kizárólag arra a munkáltatóra, amely az Mt. hatálybalépésének napján (2012. január 1.) már köztulajdonban állónak minősült és ez az Mt. hatályba lépéséhez kapcsolódó olyan átmeneti rendelkezés, amely nem vonatkozik azon munkáltatókra, amelyek később (az Mt. hatályba lépését kísérő „átmenetet” követően) kerülnek köztulajdonba. A munkáltatói érvelés tehát a köztulajdonba kerülés időpontjának is jogi jelentőséget tulajdonít.

Ezen jogi kérdés kapcsán bírósági gyakorlatot az előzőekkel szemben már nem találunk, jelen idő szerint a kérdés csak peren kívül, vagy olyan perekben vetődik fel, amelyben ítélet még nem született. Az igaz, hogy az Mth., ahogyan a címe és 2. § (1) bekezdése is jelzi, a Munka Törvénykönyvét – törvény eltérő rendelkezése hiányában – a hatálybalépésekor fennálló jogviszonyokra is alkalmazni kell. Munkáltatói oldalról tehát nem teljesen alaptalan az az érvelés, amely szerint ennek van elsődleges jelentősége a jogszabály értelmezésénél.

Ugyanakkor jelen esetben éppen egy kivétellel van dolgunk és e kivételről éppen az Mth. 11. §-a rendelkezik, amelyre pedig a 2. §-ban írt közbevetésnek megfelelően (tehát: "e törvény eltérő rendelkezése hiányában") éppen nem érvényes a főszabály, tehát, hogy a hatálybalépésekor fennálló jogviszonyokra is alkalmazni kellene.

4.1.3.2. Meglátásunk szerint az elméleti vitát a szabály megfelelő értelmezése oldhatja fel. Az Mth. 11. §-a ugyanis arról rendelkezik, hogy a köztulajdonban álló munkáltatóra vonatkozó, – a kollektív szerződés vagy a felek megállapodásának törvénytől eltérő rendelkezéseit a felmondási idő és a végkielégítés tekintetében tiltó – szabályt kizárólag akkor kell alkalmazni, ha az érintett megállapodást az Mt. hatályba lépése után kötötték, ami azt jelenti, hogy bár egy időponttal jelöli meg az érintett megállapodásokat, a jogszabály itt az Mt. 205. § (1) bek. és (2) bek. a) pontja tárgyi (illetőleg személyi) hatályáról rendelkezik és kiveszi ezen jogszabályi rendelkezések hatálya alól az új Mt. hatályba lépése előtt kötött kollektív szerződést, illetőleg munkaszerződéseket, mégpedig teljesen függetlenül attól, hogy a munkáltató időben mikortól minősül köztulajdonban álló munkáltatónak.

Másodsorban pedig az Mth. érintett rendelkezése jelen idő szerint is hatályban van, ezt a jogalkotó nem helyezte hatályon kívül a jogalkotásról szóló törvényben írt rendelkezéseknek megfelelően⁶⁸, ebből pedig az a következtetés adódik, hogy e rendelkezést továbbra is fent kívánja tartani, azt tehát alkalmazni kell az újonnan vagy a jövőben köztulajdonba kerülő munkáltatók tekintetében is.

Mindezen érvekből pedig az következik, hogy az a lehetséges munkáltatói érvelés, amely szerint nem a munkavállalók által felhívott kollektív szerződéses rendelkezések megkötése időpontjának, hanem annak van jelentősége, hogy a munkáltató mikor vált köztulajdonban álló munkáltatóvá, (vagyis, hogy később köztulajdonban állóvá vált munkáltató esetében az Mth. átmeneti rendelkezései már nem lehetnek irányadók), vélhetően nem állja meg a helyét.

Témánk szempontjából e körben már az is probléma, hogy ez a kérdés egyáltalán felmerül, hiszen a kollektív szerződés alkalmazását bizonytalanná teszi, hogy a munkáltató és a munkavállalók között egy ilyen elméleti jogvitának helye van, márpedig ez elsődlegesen a kapcsolódó jogszabály szövegezésén múlik, ami a jogalkotás minőségének a kérdéskörébe tartozik. A jogkérdést magát bírói gyakorlat még nem döntötte el, ismereteink szerint azonban hasonló tárgyú bírósági eljárások jelenleg is folyamatban vannak, ami tehát a köztulajdonban álló munkáltatóknál alkalmazott kollektív szerződések jövőbeli sorsa szempontjából meglehetősen nyugtalanító.

68 Jat. 10. § (1) bek.

4.1.4. Az Mt. hatályba lépését követően megkötött munkaszerződés

4.1.4.1. További problémaként merül fel, hogy a jogszabály szövege megenged olyan értelmezést, amely szerint megkülönböztethetők azok az esetek, amikor is a Munka Törvénykönyve hatálybalépéskor fennálló jogviszony azonos a köztulajdonba kerülés időpontjában fennálló jogviszonnyal, (mint például egy folyamatosan élő kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkaviszony esetén) és azok, ahol is a későbbi időpontban (köztulajdonba kerülés) fennálló jogviszony korábban (Mt. hatálybalépése) még nem állt fenn.

A kérdés tehát, hogy mi a helyzet az Mt. hatályba lépésekor hatályos kollektív szerződés körébe tartozó, de az Mt. hatályba lépését követően kötött munkaszerződésekkel, ezekre az Mth. 11. §-át ("[a köztulajdonban álló munkáltatóra vonatkozó szigorúbb szabályokat] az Mt. hatálybalépését követően kötött kollektív szerződésre és munkaszerződésre kell alkalmazni") hogyan kell alkalmazni. Leegyszerűsítve a jogkérdés tehát az, hogy abban az esetben, ha a kollektív szerződést az Mt. hatályba lépése előtt kötötték, úgy a köztulajdonban álló munkáltatóval az új Mt. hatályba lépését követően létrejött munkajogviszonyban alkalmazható-e vajon ez a kollektív szerződés. Ebben az esetben ugyanis e jogszabályhely egyik fordulata szerint kell nem alkalmazni az Mt. 205. § (1) és (2) bek. a) pontját (mivel tehát a kollektív szerződés még az új Mt. hatályba lépése előtt kötött), a másik szerint viszont igen (mivel tehát a munkaszerződés viszont az új Mt. hatálybalépését követően kötött). Lehetséges-e, hogy a munkaszerződés tekintetében nem alkalmazandóak a szigorú szabályok, de a megengedőbb kollektív szerződés viszont ezzel párhuzamosan alkalmazandó?

A munkaszerződésre a jogszabály (Mth.) 2. §-nak szövege szerint („[az Mt-t] a hatálybalépésekor fennálló jogviszonyokra is alkalmazni kell”), úgy tűnik, hogy nem alkalmazható ez a kedvező szabály, ami viszont további problémákat vethetne fel a munkavállalók eltérő kezelése miatt. A jogszabály 2. § szövegének szigorú értelmezése alapján ugyanis például a később (2012. július 1-jét követően) keletkezett jogviszonyokra már nem alkalmazható a korábban megkötött kollektív szerződés (vagy ágazati kollektív szerződés) kedvező szabálya, amely értelmezésből viszont az következik, hogy azonos munkáltatónál egyes munkaviszonyokra alkalmazni kell a hatályban lévő kollektív szerződést, míg más munkaviszonyokra nem és ezt a megkülönböztetést minden egyes esetben jogviszonyonként külön-külön el kell végezni.

4.1.4.2. Ezt a kérdést nyilvánosan hozzáférhető, szövegszerűen közzétett bírói ítéletek még nem járták körül. Ismert azonban egy releváns jogeset ebben a témában, melyre jelen tanulmányban a kollektív szerződésekben írt egyes rendelkezések minősítése (előnyös vagy hátrányos volta) kapcsán már hivatkoztunk. Ebben a perben tehát a munkavállaló vitatta a rá irányadó felmondási idő és végkielégítés szabályait, mondván, hogy rá nem vonatkozik az érintett munkáltatónál hatályban lévő kollektív szerződés, amely a felmondási időt a Munka Törvénykönyvétől eltérően szabályozta, hosszabb felmondási időt előírva a munkavállaló számára.

Az eset tényállása szerint munkavállaló munkaszerződése az új Mt. hatálybalépését követően került megkötésre, a munkáltató köztulajdonban áll. A munkavállaló jogi érve az volt, hogy az Mth. 11. §-ának megfelelően az Mt. hatálybalépését követően kötött munkaszerződésre igenis kell alkalmazni az Mt. 205. § (1) bekezdését és (2) bekezdés a) pontját, vagyis tehát a hosszabb felmondási időt és magasabb összegű végkielégítést tilalmazó szabályokat⁶⁹, ebből eredően számára a munkáltató csak az Mt. szerinti felmondási időt írhatja elő.

Mivel tehát a munkaszerződést az Mt. hatálybalépését követően kötötték meg, ezért a munkavállaló azzal érvelt, hogy a kollektív szerződésnek a felmondási időre vonatkozó szabályát nem kell alkalmazni.

A perben mind az elsőfokú, mind pedig a jogerős másodfokú ítélet igazat adott ennek a munkavállalói érvelésnek. Az ítéletek a jogszabályi hierarchiára hivatkoztak, amely szerintük tiltja, hogy a kollektív szerződés nem lehet ellentétes a felmondási időt a köztulajdonban került munkáltatónál korlátozóan szabályozó Munka Törvénykönyvi szabályokkal. A bíróságok álláspontja szerint abban az esetben, amennyiben a régi Mt. hatálya alatt megkötött kollektív szerződés felmondási időre vonatkozó rendelkezéseit kellene alkalmazni, úgy az azt jelentené, hogy az új Mt. hatályba lépését követően megkötött munkaszerződés (amely a felmondási idő tekintetében a kollektív szerződés rendelkezéseire utalt), jogszabályellenes tartalommal jött létre.

Az ítélet kritikája elsődlegesen, hogy bár helyesek azok a bírósági megállapítások, amelyek szerint a jogszabályi hierarchia alacsonyabb szintjén álló szabály nem lehet ellentétes a magasabb rendű jogszabállyal, itt a jogkérdés mégsem a jogszabályi hierarchia fennállása vagy fenn nem állása, hanem éppen az az általános elv, amely szerint két törvényi szabály közül a kivételt előíró speciális szabály érvényesülésének van elsődlegessége az általánossal szemben. A speciális szabály az Mth. 11. §-a, amely tehát rendelkezik, az új Mt. hatálybalépését megelőző kollektív szerződéses szabályok továbbéléséről, az általános szabály pedig a köztulajdonra vonatkozó új Mt-be foglalt, a felek szerződéses szabadságát korlátozó, jogszabályok. Látható, hogy ebből az aspektusból nem a jogszabályi hierarchia kérdőjeleződik meg, hanem két törvényi szabály érvényesülésében kellett (volna) a bíróságnak állást foglalnia. A vita elméleti marad, a konkrét eset pedig a másodfokon jogerőssé vált ítélettel eldőlt.

A jogeset tehát arra példa, hogy a bírósági gyakorlat abba az irányba látszik elindulni, amely újra csak a kollektív szerződések visszaszorulását eredményezi. Szükséges ismét utalni arra az atipikus helyzetre, amely szerint e jogesetben a köztulajdonban álló munkáltató maga hivatkozik a kollektív szerződésből eredő megengedőbb, az Mt-től eltérő előírásokat tartalmazó szabályokra, mint alkalmazandó és érvényes rendelkezésekre, míg a munkavállaló a köztulajdonban álló munkáltatóra vonatkozó szigorúbb, kötöttebb szabályozásra, mint olyanra, amely eltérést nem enged. Más kérdés, hogy a per utóéleteként, ismereteink szerint utóbb már a munkáltató is az ítélettel összhangban kezdte értelmezni a kollektív szerződéses

69 Mth. 11. § (1) bek.

rendelkezések ellenében a fennálló szabályozást, melyet tehát a fennálló kollektív szerződéseket fenyegető realitásként kell értékelnünk.

Nem vitás, hogy amennyiben a bírósági gyakorlat ebbe az irányba mozdul szélesebb körben is, úgy ez különös nehézségeket okoz majd az egyes munkajogviszonyok kezelésében, álláspontunk szerint munkáltatói személyügyi oldalon is, de nyilvánvalóan a munkavállalók éreznék inkább sérelmesnek az ilyen helyzetet. A munkaviszony munkáltatói felmondással történő megszűnése nyomán ugyanis eltérő felmondási idő, eltérő felmentési időre járó távolléti díj és eltérő végkielégítés szabálya lesz alkalmazandó, amely összecszerúségében akár igen jelentős, a munkaviszony hossza alapján önmagában indokolatlannal látszó mértékű különbségeket is eredményezhet, de a kollektív szerződésekre nézve általános kihatása is van.

4.1.4.3. Az itt hivatkozott jogesetben hozott ítéletekből következik a kollektív szerződéseknek a munkaviszonyok szabályozásában betöltött szerepét érintő elméleti kérdés is, nevezetesen hogy mennyiben fogadható el, hogy a munkavállalók képviselőjére jogosult szakszervezetek és a munkáltató között korábban megkötött szerződéses megállapodás egyes rendelkezéseit a jogalkotó, a jogalkalmazó bíróság, vagy munkáltató egyes jogviszonyokban külön-külön vizsgálva azon az alapon tekinti hatályosnak vagy hatálytalannak, hogy a jogviszony mikor jön létre. Mennyiben fogadható el, hogy a munkáltató a munkavállalók egy csoportjára alkalmaz meghatározott kollektív szerződéses rendelkezéseket, míg más csoportra nem anélkül, hogy ez a megkülönböztetés észszerű volna.

A bíróság egyetlen esetben, egy nem precedens jellegű ítéletben erre az elméleti kérdésre adott egyfajta választ, ahogyan az előbb kifejtésre került. Az ismertetett ítélettel szemben azonban – értelmezésünk szerint – a jogszabályhely alapján az új Mt. hatálybalépését megelőzően kötött kollektív szerződéses szabályoknak az ilyen (új Mt. hatálybalépését követően kötött) munkaszerződésre ugyanúgy hatályosaknak kell lenniük, hiszen a kollektív szerződés továbbra is érvényben van és az Mth. 11. §-a alapján azokat az új Mt. érintetlenül hagyja. Ugyanakkor viszont magában a szerződésben – az Mth. 11. §-ban írt szabály alapján már valóban nem lehet az Mt. 69. § (3) bekezdése szerinti hosszabb felmondási idő szabályában megállapodni.

Túl azon, hogy a sok munkavállalót alkalmazó munkáltatónál, mint amilyen például a Mátrai Erőmű Zrt. is, a munkavállalókra irányadó szabályozásban tett jelentős különbség számos feszültséghez vezethet, távolabbról tekintve erre a helyzetre, a jogi szabályozás kiszámíthatósága, az egyenlő bánásmód és a jogbiztonság szempontjaiból nézve sem indokolt, hogy a munkaviszonyra vonatkozó egyes szabályok – jelen esetben tehát a kollektív szerződés érintett felmondási időre és végkielégítésre vonatkozó rendelkezései attól függően kerüljenek alkalmazásra vagy sem, hogy a jogviszonynak mi a keletkezési időpontja, különös tekintettel arra hogy ilyen kritériumot az Mth. 11. §-a az alkalmazás feltételeként nem ír elő és ez nem is észszerű.

4.1.4.4. Mindent egybevetve az állapítható meg, hogy az új Mt. hatályba lépését követően megkötött munkaszerződéseknél az értelmezés problémásabb és egy jogvitában a

köztulajdonra vonatkozó korlátozó szabályok érvényesülése ellenében kiegészítő érvelésként szükséges lehet arra is hivatkozni, hogy az egyes munkaszerződések megkötésének időpontja alapján a jogviszonyokat indokolatlanul különbözteti meg a munkáltató (amennyiben tehát egyikre vonatkozna a kollektív szerződés (vagy ágazati kollektív szerződés) szabálya, másokra azonban nem).

A problémák felvetésével és a kapcsolódó gyakorlat rövid bemutatásával elemzésünk témája kapcsán arra kívánunk rámutatni, hogy a kollektív szerződésekkel kapcsolatos munkajogi viták meghatározott témákban továbbra is nyitottak, azokra csak a jogszabályok valamiféle értelmezését követően lehet válaszokat adni, mert ezek a szabályok – különösen tehát az Mth. 11. §-nak értelmezése – nem teljesen nyilvánvalóak, nem maguktól értetődőek.

Az azonban már most rögzíthető, hogy a kollektív szerződések hatályára kedvezőtlen bírósági gyakorlat azzal a hatással járhat, hogy a köztulajdonban álló munkáltatónál hatályos kollektív szerződések – mégpedig nem csak a helyi kollektív szerződések, hanem az ágazati kollektív szerződés – szerepe és jelentősége tovább csökken, minthogy alkalmazásuk – a munkavállalók számára elsőrendű fontosságú felmondási időt és végkielégítést szabályozó körben – nehézségekbe és akadályokba ütközik.

4.1.5. A jogviták eldöntése

Egy jogvita végleges jellegű eldöntésére a bírósági rendszer szolgál. A jelen fejezetben hivatkozott jogviták általános és végleges jelleggel az itt ismertetett jogesetek ellenére még nem teljesen eldöntöttek. A hivatkozott esetekben a szabály nem teljesen nyilvánvaló, így mindenképpen más szabályokkal, a körülményekkel, a feltehető jogalkotó akaratával, a törvényi indokolással összhangban kell azokat értelmezni. A bírói jogalkalmazás sajátja, hogy még a 2020. április 1. napjától élő korlátozott precedensrendszer keretei között is csak egyetlen jogvitában felmerült jogkérdéseket dönt el, vagyis a jogalkotó által előírt szabályt értelmezi, de csak egy adott eset tényállási körülményeire vonatkozóan. Márpedig egy jogeset, annak valamennyi lényegi körülménye feltárását követően a legritkább esetben hasonlítható össze teljes egészében egy másikkal.

A korlátozott precedensrendszer alapja kizárólag a Kúria 2012 óta meghozott és a Bírósági Határozatok Gyűjteményében közzétett határozatai lehetnek, tehát korábbi bírósági határozatok, alsóbb fokú bíróságok határozatai kívül esnek ezen a körön. A Polgári perrendtartás által felállított korlát szerint „[Az ítélet jogi indokolása] tartalmazza azokat az okokat is, amelyek miatt a bíróság jogkérdésben eltért a Kúriának a Bírósági Határozatok Gyűjteményében közzétett határozatától (a továbbiakban: a Kúria közzétett határozata), vagy az arra irányuló indítványt elutasította.⁷⁰” Ahogyan eddig is, a bíróságok ezután is követni fogják a Kúria egyedi esetekben hozott döntéseit a jogkérdések eldöntése tekintetében, azzal, hogy az új szabályok szerint már rendkívüli jogorvoslatban a határozat hatályon kívül helyezése kérhető az eltérésre hivatkozással: „Ha a határozat [...] jogkérdésben eltért a Kúria hivatkozott, közzétett határozatától a Kúria a határozatot egészben vagy részben hatályon

70 A polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (Pp.) 346. § (5) bek.

kívül helyezi, és a jogszabályoknak megfelelő új határozatot hoz, egyébként az ügyben eljáró első- vagy másodfokú bíróságot új eljárásra és új határozat hozatalára utasítja.⁷¹”

A már írtak szerint tehát egyetlen precedens ismert jelenleg az Mth. 11. § értelmezésével összefüggésben, ez pedig annyit mond, hogy ha a kollektív szerződést – akár szövegszerűen azonos rendelkezéssel – úgy kötöttek újra a felek, hogy a szerződésmódosítás technikai megoldása az volt, hogy a korábbi rendelkezéseket teljes egészében hatályon kívül helyezték és formailag új kollektív szerződést hoztak létre, úgy az az Mth. 11. §-a alkalmazásában új kollektív szerződésnek minősül. Ebből az következik, hogy amennyiben a felek azt szeretnék, hogy a korábban kötött kollektív szerződés hatálya fennmaradjon, akkor semmiképpen sem lehet célszerű annak hatályon kívül helyezésével és az érintett rendelkezések tekintetében azonos szövegezésű kollektív szerződés kerül megkötésre.

Ugyanakkor nem várható, hogy az állami vagyonnal való gazdálkodás közismerten szigorú szabályai és az ezt védő, akár büntetőjogi tényállások figyelembevételével a munkáltatók megkockáztatnák, az említett jogesetekkel is megtámogatott, rendszerint szigorúbb jogértelmezésektől megengedőbb módon értelmezzék a szakszervezetekkel folytatott tárgyalások során (vagyis lényegében peren kívüli jogvitáikban) a kollektív szerződéseket. Éppen ennek ellenkezője látszik valószínűnek, amennyiben a munkáltatók hosszabb távon várhatóan igyekeznek általános érvényre juttatni a kollektív szerződéseket lerontó álláspontot.

4.1.6. Összefoglalás

Mindenk a kollektív szerződések lefedettségére annyiban lehet kihatása, hogy amennyiben a kollektív szerződés a felek megállapodásaként végigtárgyalt, egyes szabályok vonatkozásában nem tud érvényesülni, úgy a kollektív szerződésnek a munkavállalói körre vonatkozó hatálya tekintetében úgy mond „lyukak” keletkeznek mind a szabályozás tárgya (felmondási idő és végkielégítés), mind a szabályozás személyi köre (részben az új Mt. hatálybalépését követően létrejött munkaviszonyok) tekintetében. Magától értetődő, hogy minél kevésbé lehet a kollektív szerződésre általános normaként tekinteni, annál kevesebb jelentősége lesz a jövőben. Egyszerűen szólva, az újonnan megkötött munkaszerződések tekintetében a munkavállaló már egy más típusú egyensúlyt fog keresni, ha nem támaszkodhat a kollektív szerződés szabályaira, így például cserébe magasabb bérigénnyel léphet fel. Csakhogy a munkaviszony létesítése során a felek alkupozíciója esetenként erősen aszimmetrikus, amint arról már esett szó, vagyis nagy valószínűséggel az egyes kollektív szerződéses rendelkezések nyomán elvesztett előnyök nem kerülnek kompenzálásra.

A munkavállalói képviselőket érintően pedig hátrányos következmény, hogy ha eszközök híján nem tudják biztosítani a kollektív szerződésben írt előnyöket az újonnan érkező munkavállalók részére, úgy a munkavállalói érdekvédelem egy igen fontos eszköze és célja elvesztésével (minden munkavállalóra érvényes kedvező alku) végső soron a munkavállalói önszerveződés értelme kérdőjeleződhet meg a leendő tagok szemében kiegészítve a elemzésünk első felében írt, a kollektív alkukat visszaszorító hatásokat.

71 Pp. 424. § (3) bek.

Szükséges azonban megjegyezni, hogy a kollektív szerződéseknek e két szabályozási körtől független előnyei is fennállnak a munkavállalói oldalon, amelyek nyomán a kollektív szerződéskötés abban az esetben is fontos eszköz lehet, ha a felmondási időre vagy végkielégítésre irányadó szabályok esetén az Mt. rendelkezéseitől esetleg a jövőben nem lehetne eltérni.

4.2. Kollektív szerződések a koronavírus árnyékában

4.2.1. Általános eltérési lehetőségek a Munka Törvénykönyve szabályaitól

A világon jelen elemzés megírása idején végigsöprő koronavírus-járvány a munkajogi tárgyú jogalkotásban is éreztette hatását. Számos olyan döntés született, amely a munkáltató számára eszközöket adott a Munka Törvénykönyvének szabályaitól való eltérésre, így szükséges megemlíteni a 47/2020. (III. 18.) Korm. rendeletet, melyben általános jellegű szabályok kerülnek előírásra. (az Mt. szabályaitól való általános eltérési lehetőség megállapodással⁷², otthoni munkavégzés, munkaidő-beosztás eltérő szabályai, egészségügyi állapot ellenőrzése⁷³).

E rendelkezések kapcsán részletes elemzésbe – a szabályok gyors változása és esetleges hatályon kívül helyezése okán – nem bocsátkozunk, azonban a kollektív szerződések alkalmazása körében mindenképpen megemlítendő fejleményként szükséges e jogszabályokra utalni, mert azok általánosságban ismét csak a kollektív szerződésben foglalt szabályok lerontása irányába hatnak. E megállapítás akkor is igaz, az eltérések egy része csak a munkavállaló beleegyezésével, megállapodás alapján válik lehetségessé, és akkor is, ha a munkahelyek megtartásának elvi céljával részben indokolható módosításokról is van szó. A hivatkozott rendelkezések kapcsán a kapcsolódó kormányrendelet kimondja ugyanis, hogy *„bekezdésben foglalt szabályoktól eltérő kollektív szerződéses rendelkezéseket e rendelet hatályának tartama alatt alkalmazni nem lehet”*. Megjegyzendő, hogy az itt hivatkozott kormányrendelet a kihirdetett veszélyhelyzet megszűnésére tekintettel már nincs hatályban.

4.2.2. Egyoldalúan elrendelhető huszonnégy havi munkaidőkeret

Egy további, az előzőekben hivatkozott Korm. rendelet kiegészítéséről rendelkező 104/2020. (IV. 10.) Korm. rendelet 1. § (1) bekezdése értelmében a munkáltató egyoldalúan is jogosulttá vált legfeljebb huszonnégy havi munkaidőkeretet elrendelni, továbbá a már elrendelt munkaidőkeretet legfeljebb erre az időtartamra meghosszabbítani⁷⁴.

72 A koronavírus világjárvány nemzetgazdaságot érintő hatásának enyhítése érdekében szükséges azonnali intézkedésekről szóló 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet 6. § (4) bek. Hatályban volt: 2020.03.19. – 2020.05.06.

73 A koronavírus világjárvány nemzetgazdaságot érintő hatásának enyhítése érdekében szükséges azonnali intézkedésekről szóló 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet 6. § (2) bek. Hatályban volt: 2020.03.19 – 2020.05.06.

74 a koronavírus világjárvány nemzetgazdaságot érintő hatásának enyhítése érdekében szükséges azonnali intézkedésekről szóló 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet munkajogi szabályainak a Gazdaságvédelmi Akcióterv keretében történő kiegészítéséről szóló 104/2020. (IV. 10.) Korm. rendelet. Hatályban volt: 2020.04.11. – 2020.06.17.

Minél hosszabb a munkaidőkeret, annál több lehetősége van a munkáltatónak arra, hogy a munkaidőt rugalmasan ossza be, így a járvány várható tartamára minimális, majd a későbbi (várhatóan a stabilizációval járó) időszakra hosszabb (legfeljebb napi 12 órás) munkaidőt írjon elő⁷⁵.

Ami még nagyon lényeges, hogy a munkaidőkeret az egyik olyan lehetőség, amely a munkavállalóra nézve általánosságban kedvezőtlenebb munkaszervezési formát tesz lehetővé. A munkaidőkeretet ugyan a munkáltató rendelheti el a törvény főszabálya szerint, azonban csak korlátozottan, mivel a munkaidőkeret nem lehet több, mint négy hónap⁷⁶. Ettől némileg hosszabb munkaidőkeret határozható el például a megszakítás nélküli, a több műszakos, valamint az idényjellegű tevékenység keretében, a készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállaló esetében⁷⁷.

Nagy munkáltatóknál – melyekre a bányászat, kőfejtés ágazatban is találunk példát – a foglalkoztató munkaszervezési és gazdasági érdeke, hogy a munkaidőkeret minél hosszabb időn keresztül álljon fenn, amelyhez viszont már kollektív szerződés szükséges, amely az Mt. szabályai szerint a munkavállaló hátrányára is eltérhet a munkaidőkeret szabályaitól⁷⁸. Sőt amennyiben *„ezt objektív vagy műszaki vagy munkaszervezéssel kapcsolatos okok indokolják, kollektív szerződés rendelkezése szerint legfeljebb harminchat hónap”* is lehet a munkaidőkeret tartama⁷⁹.

Mindez azért lényeges, mert az a tény, hogy a jogszabály a kollektív szerződés rendelkezéseire köti hosszabb munkaidőkeret bevezetésének lehetőségét, értelemszerűen alkupozíciót ad a kollektív szerződést kötő munkavállalói érdekképviselő részére a korábban már kifejtettek szerint.

Éppen ezt az alkupozíciót érintette a koronavírus-járvány veszélyhelyzeti szabályai körében bevezetett 24 havi munkaidőkeret általános és egyoldalú bevezetésének lehetőségét kimondó szabály, amely azonban időben csak korlátozott ideig, nevezetesen a veszélyhelyzet fennállásának időtartamában volt alkalmazható⁸⁰. A már elrendelt munkaidőkeret azonban, annak végéig fennmarad, ahogyan arról a veszélyhelyzet megszűnésével összefüggő átmeneti szabályokról és a járványügyi készütségről szóló 2020. évi LVIII. törvény 56. § (3) bekezdése az alábbiak szerint rendelkezik: *„A veszélyhelyzet tartama alatt egyoldalúan vagy a felek megállapodása alapján elrendelt munkaidőkeretben történő foglalkoztatást a munkaidőkeret végéig a veszélyhelyzet megszűnése nem érinti.”*

75 Összefoglaló egyes munkajogi szabályok alkalmazásáról cikk; Szerzők: a Magyar Munkajogi Társaság elnöksége, a Munkajog folyóirat szerkesztőbizottsága; Munkajog; [<https://munkajogilap.hu/osszefoglalo-egyes-munkajogi-szabalyok-alkalmazasarol-a-veszelyhelyzet-kihirdetesrol-szolo-40-2020-iii-11-korm-rendelet-altal-elrendelt-veszelyhelyzet-idotartama-alatt/>]

76 Mt. 94. § (1) bek.

77 Mt. 94. § (2) bek.

78 Mt. 135. § (2) bek.

79 Mt. 94. § (3) bek.

80 A veszélyhelyzet megszűnéséről az Országgyűlés 2020. évi LVII. törvénybe foglalt felhívására a 41/2020. ME határozattal a miniszterelnök döntött 2020. június 18-i hatállyal.

4.2.3. Összefoglalás

A fentiek összefoglalásaként érdemes rögzíteni, hogy a szabályozásnak a kollektív szerződésekre való kihatása szempontjából három problémás mozzanata is van:

(1) egyoldalú elrendelhetőség, ezzel párhuzamosan a kollektív szerződés munkaidőkeretre vonatkozó szabályainak időleges felfüggesztése e körben is: a rendelet 1. § (4) bekezdése kimondja, hogy *„Az e rendeletben foglalt szabályoktól eltérő kollektív szerződéses rendelkezéseket e rendelet hatályának tartama alatt alkalmazni nem lehet.”*;

(2) időtartam aránytalan hossza: 24 hónap. Igaz, hogy az Mt. 94. § (2) bek. szerint meghatározott munkakörökben eddig is volt lehetőség hat havi munkaidőkeret egyoldalú meghatározására, de a főszabály (egyoldalú elrendelés esetén) a négyhavi munkaidőkeret volt, melyet a szabályozás hatszoros mértékűre emelt; az Mt. 94. § (3) bek. szerint eddig is lehetett 36 havi munkaidőkeretet a kollektív szerződéses megállapodással bevezetni; ugyanakkor a munkaidőkeret egyoldalúan csak korlátozottan volt bevezethető;

(3) munkaidőkeret veszélyhelyzeten túlnyúló hatálya [4. § és a veszélyhelyzet megszűnésével összefüggő átmeneti szabályokról és a járványügyi készülségről szóló 2020. évi LVIII. törvény 56. § (3) bekezdése]. E körben az indokoltság kérdése merül fel problémásként, hiszen bár a jogalkotási intézkedés formális oka a pandémiás helyzet, azonban a 24 havi időtartam egyértelműen elválí minden más e körben hozott intézkedés hatályától.

A rendelkezés korlátját jelentik a Munka Törvénykönyvének a munkaidő beosztására, továbbá a napi és heti pihenőidőre vonatkozó szabályai⁸¹.

Szükséges megemlíteni, hogy a rendelkezés – bár a fenti okokból egyértelműen kedvezőtlen hatású a kollektív szerződéses szabályokra, hiszen mind az alkalmazandó rendelkezéseket, mind a munkavállalói érdekképviselőt alkupozícióját rontja, a jelen tanulmánnyal érintett ágazat gyakorlatában ismereteink szerint nem került alkalmazásra. A jogalkotási intézkedés azonban általánosságban újra rámutat arra, hogy a Munka Törvénykönyve Indokolásával ellentétben a legújabb jogalkotási törekvések sem feltétlenül kerülnek a munkajogviszonyokba történő közvetett állami beavatkozást.

81 104/2020. (IV. 10.) Korm. rendelet 1. § (3) bekezdése szerint: *„Az Mt. 99. §-ában, valamint az Mt. 104–106. §-ában foglaltaktól eltérni nem lehet, mely nem érinti az Mt. 135. § (4) bekezdésében foglalt eltérési lehetőséget.”*

5. KÖVETKEZTETÉSEK

5.1. A jogalkotó prediktív jelzése nem látszik teljesülni

Elemzésünk bevezetőjében idéztük a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény indokolásának, a kollektív szerződések szabályozásával összefüggő rendelkezéseit, amely a kollektív szerződésekkel való lefedettség növelését célnak tekinti és azt a kollektív szerződésekkel kapcsolatos diszpozitív szabályozással és az állami szabályozás regulatív funkcióinak csökkentésével látja elérhetővé tenni. A felek kollektív autonómiájának minél szélesebb körű biztosításától reméli „*az érdekképviseletek aktivitását*” és állítása szerint visszaszorítja az indokolatlan állami beavatkozást.

A következtetések az Indokolás mindhárom említett vonatkozásában ambivalensek a következők szerint.

5.2. A kollektív szerződések nagyobb térnyerésének akadályaként azonosított körülmények

5.2.1. Alulszabályozottság és jogalkotási hiányosságok, kiegyensúlyozatlan viszonyrendszer

A hivatkozott Indokolásban megfogalmazottak közül a diszpozitív szabályozás az új Mt. bevezetése kapcsán nem volt újdonság, hiszen a korábbi Mt. is ugyanezen az megközelítésen alapult, noha az igaz, hogy a kollektív szerződés az Mt. II. és III. fejezetétől mind a munkavállaló javára, mind pedig a hátrányára eltérhet⁸².

Jóllehet a jogszabályi előírások szintjén a kollektív szerződések akár rendkívül sok tartalommal volnának megköthetőek, de a diszpozitivitás és a munkáltatóknak biztosított, kollektív szerződéstől nem függő eszközök keveréke a gyakorlatban nem segíti a kollektív alkuk rendszerének erősödését.

A Mt. által biztosított, akár egyoldalúan is alkalmazható munkajogi eszközök számos munkáltató számára megfelelőek, nem érdekeltek a kollektív alkuban. A nagy munkáltatóknál a kollektív szerződés egyenesen költségmegtakarítást hozhat és a munkaerőhiánnyal szemben is részleges védelmet biztosíthat, jóllehet ez inkább csak hatása egy kollektív szerződésnek, mint a tárgyalások során felhozott speciális cél⁸³.

A definíciós probléma vagy a köztulajdonban álló munkáltatókra vonatkozó kollektív szerződések hatályával kapcsolatos általános szabályozás bizonytalanságai mutatnak rá arra, hogy volna jogalkotási teendő e téren is.

82 Kártyás Gábor: A munkaügyi kapcsolatok és a kollektív alku szerepe a munkaerőhiány kezelésében, Miskolci Egyetem, 2018 [https://www.mjsz.uni-miskolc.hu/files/7905/8_kartyasgabor_t%C3%B6rdelt.pdf]

83 Kártyás Gábor: A munkaügyi kapcsolatok és a kollektív alku szerepe a munkaerőhiány kezelésében, Miskolci Egyetem, 2018 [https://www.mjsz.uni-miskolc.hu/files/7905/8_kartyasgabor_t%C3%B6rdelt.pdf]

5.2.2. Az állam erős regulatív szerepe: eseti túlszabályozottság

Az állami szabályozás regulatív funkcióinak visszaszorítására vonatkozó igény a hivatkozott jogesetek tükrében nem látszik elért célnak, bár az igaz, hogy mind a köztulajdonban álló munkáltatókra vonatkozó szabályozás, mind a koronavírus-járvány kapcsán kialakított átmeneti szabályozás egy korlátozott körben marad és indokoltságuk is alátámasztható, mértékük azonban az elérni kívánt célhoz képest túlzónak és aránytalannak tűnik.

Nehéz ugyanis másként tekinteni a köztulajdonban álló munkáltatóknál hatályos kollektív szerződéses rendelkezésekre vonatkozó állami szabályozásra, amely ráadásul a gyakorlatban kaotikus eredménnyel fenyeget az azonos munkáltatók munkavállalóinak eltérő kezelése, a korábban megkötött kollektív szerződések „sántikáló” továbbélése okán (amennyiben tehát egyes munkavállalóra azokat alkalmazandónak kell tekintetni, másokra pedig nem). Érthető, hogy ebben a helyzetben mind munkáltatói, mind pedig munkavállalói oldalról az merül fel, hogy ezt a helyzetet a jogi előírások pontosításával lehet a jövőben rendezni.

A köztulajdonban álló munkáltatókra vonatkozó szabályozás a felmondási idő és végkielégítés körében kiveszi a munkaviszony szereplői kezéből a jogviszonyra vonatkozó döntési lehetőséget, amely akár érthető is lehetne, ha az adóforintok kezelésére gondolunk, másrészt viszont furcsa és némileg túlzó jogalkotói beavatkozásnak tűnik olyan szervezetek jogviszonyaiba, amelyeknek bár az állam a tulajdonosa, gazdasági helyük azonban mégiscsak a versenyszférában van.

A köztulajdonban álló munkáltatókra vonatkozó szabályok – melyek tehát az érintett észak-magyarországi térség legnagyobb, bányászati ágazatban tevékenykedő munkáltatójára, a Mátrai Erőmű Zrt-re is kiterjednek – azzal a következménnyel járnak, hogy a meglévő helyi kollektív szerződéses rendelkezések megtartása érdekében is erőfeszítéseket kell tennie a szakszervezeteknek, adott esetben pedig az a kényszer is előállhat, hogy jogi úton keressék ennek lehetőségét. A bányászat, kőfejtés szektorban a kollektív szerződés ágazati kiterjesztése tehát ebből a perspektívából szemlélve nem hogy egyre közelebbinek, hanem egyre távolabbinak mutatkozik.

A pandémiás helyzetre adott – a munkaidőkeretet lehetővé tevő kormányzati rendeletalkotás – a kollektív szerződések rovására túlzónak és aránytalannak mutatkozott, ami rávilágít arra, hogy nem csak a törvényi, hanem a rendeleti jogalkotás sem bízik megfelelően a kollektív szerződések rendszerében.

5.2.3. Nehézségek a munkavállalói érdek-képviseleti oldalon, decentralizált alkuk

Hagyományosan a legmagasabb szakszervezeti szervezettség a villamosenergia iparban, a szállítás, raktározás, illetve a bányászat területén, valamint a nagy állami ellátórendszerekben van⁸⁴. Ez azonban relatív, hiszen ezt az ágazatot is jellemzi, hogy a szakszervezeti taglétszám az elmúlt évtizedekben egyre kisebb lett. A korábbi nagy állami tulajdonú vállalatok – és a

84 Kártyás Gábor: A munkaügyi kapcsolatok és a kollektív alku szerepe a munkaerőhiány kezelésében, Miskolci Egyetem, 2018 [https://www.mjsz.uni-miskolc.hu/files/7905/8_kartyasgabor_t%C3%B6rdelt.pdf]

bányászatban ezek különösen elterjedtek voltak – megszűnése vagy átalakulása nyomán nincs megfelelő terep a szervezkedésre.

Hiába adottak a formális jogi keretek, a kiterjesztés jogintézményével a szociális partnerek nem élnek, Magyarországon a kollektív szerződések tipikusan munkahelyi szinten jönnek létre, az ágazati megállapodások gyakorlati szerepe csekély⁸⁵.

A helyi kollektív szerződések elsődleges szerepére épülő magyarországi jellegzetességek, a bányászat – kőfejtés ágazat, különösen a szénbányászattal érintett nagy munkáltatók megszűnésével az ágazati kollektív szerződés megkötésének esélye jelenleg nem látszik az ágazati szakszervezet ilyen irányú törekvései ellenére.

Az ágazati kollektív alkuk létrejöttét általánosságban sem segíti számos, a tanulmányban érintett körülmény.

A munka világának hatékony alakításában vélhetően nem az érdekképviseltek aktivitásában keresendő az akadály, amint erre a kollektív szerződések értékelésével foglalkozó tanulmány is rámutat⁸⁶. A szakszervezetek ugyanis, ha főbb jogosítványait meg is őrizték az új Mt. hatálybalépésével, szerepük így is hátrányosabbá vált a korábbi szabályozáshoz képest (megszűnt a kifogás intézménye és a munkakörülmények ellenőrzésére vonatkozó közvetlen ellenőrzési jog is, szűkült a tisztségviselők munkajogi védelme és a munkaidő-kedvezményekre vonatkozó szabályozás is)⁸⁷.

5.3. Mit lehet tenni?

Kártyás Gábor már idézett tanulmányában, a munkaerőhiányt középpontba állítva, az erősödő bérverseny körülményei között a továbblépéssel kapcsolatban optimistán fogalmaz, amikor azt írja, hogy *„arra a megállapításra juthatunk, hogy a magyar munkajog legnagyobb „rejtett tartaléka” továbbra is a kollektív munkajog, azon belül is a kollektív alku lehetősége. Miközben a kollektív szerződéssel a jogalkotásnál gyorsabban, az egyéni igényekre reagálva tudna a munkáltató alkalmazkodni az aktuális körülményekhez, egyáltalán nem találtunk olyan gyakorlati példát, ahol a felek ezeket az elméleti előnyöket – egy átfogó stratégia részeként – készpénzre váltották volna. E tekintetben meglátásom szerint a „labda a feleknél van”. A jogalkotó az Mt.-vel szélesre tárta a felek megállapodásain alapuló szabályozás előtti lehetőségeket, amely teret ez idő szerint a magyar gyakorlat szinte egyáltalán nem tölti ki.”*⁸⁸

85 Fodor T. Gábor – Nacsas Beáta – Neumann László: Egy és több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződések összehasonlító elemzése, Kende Ügyvédi Iroda, Budapest 2008., p. 11.

86 Elemző tanulmány – Az új Munka Törvénykönyvének hatásvizsgálata, 2015, (A LIGA Szakszervezetek által folytatott kutatás, amelynek egyik eleme volt kb. 40, többségében helyi szintű kollektív szerződés értékelése. A kutatás összességében nem észlelte, hogy a felek hozzáállása a kollektív alkuhoz változott volna az új törvénykönyv hatályba lépésével.) In: Kártyás Gábor: A munkaügyi kapcsolatok és a kollektív alku szerepe a munkaerőhiány kezelésében, Miskolci Egyetem, 2018.

87 Szabó Imre Szilárd: A kollektív szerződések szerepe a megújult munkajogi szabályozásban; Magyar Munkajog E-folyóirat 2015/1; www.hllj.hu

88 Kártyás Gábor: A munkaügyi kapcsolatok és a kollektív alku szerepe a munkaerőhiány kezelésében, Miskolci Egyetem, 2018 [https://www.mjsz.uni-miskolc.hu/files/7905/8_kartyasgabor_t%C3%B6rdelt.pdf]

Ezzel szemben Szabó Imre Sándor úgy véli, hogy „*A magyar munkajogi szabályozás az utóbbi években radikálisan átalakult. A terület vitathatatlanul a polgári joghoz közelít, ami nem minden ellentmondástól mentes az elmúlt évtizedekben kialakult gyakorlat tükrében. A felek egyenlőtlensége a kiegyensúlyozatlan viszonyrendszerben látványosan megjelenik, ez jelentős részben erodálja magát a magánjogias szemléletre épülő rendszert. [... A] munkavállalók hátrányára is lehetséges – teljes diszpozitivitás kiterjedtsége is vita tárgyát kell, hogy képezze, de mindenekelőtt a szakszervezeti intézményrendszert, beleértve az érdekképviselők jogait kell erősíteni. Ez a minimális feltétel a kollektív megállapodások szélesebb körben történő elterjedéséhez, a kontraktuális alapokon nyugvó (magánjogias) szabályozás csak így nyugodhat valóban a felek szabad akaratán.*”⁸⁹

Meglátásom szerint a helyzet a jogi szabályozás diszpozitivitása ellenére nem kedvez a kollektív szerződések lefedettsége növelésének, amennyiben a Munka Törvénykönyve a szakszervezeti funkciókat nem erősítette, így ezáltal a kollektív szerződések megkötését sem segíti elő. A köztulajdonban álló munkáltatókra vonatkozó szabályozás, továbbá annak újszerű munkáltatói értelmezése pedig kifejezetten nagy sebet ejt a kollektív szerződéses alkuk rendszerén éppen a legnagyobb munkáltatóknál. Ezen alapvető vitahelyzetek rendezésére első lépésként mindenképpen jogalkotási válasz volna szükséges, mely azonban jelen idő szerint nem látszik realitásnak.

A koronavírus-járvány a Magyarországon fennálló munkaerő-hiányos helyzetet megváltoztatta és ismeretlen ideig tartó új bizonytalanságokat teremtett, amelyben a legtöbb munkáltató igyekszik erőforrásait visszafogni. Ennek nyomán az ipari technológiai fejlődés mellett a munkajog egésze is nagyszámú és széleskörű kihívás elé néz és nem tűnik úgy, hogy ez a megváltozott helyzet belátható időn belül kedvezne a kollektív megállapodások számbeli növelésének, lefedettségük erősítésének vagy az ágazati kollektív szerződések térnyerésének.⁹⁰

89 Szabó Imre Szilárd: A kollektív szerződések szerepe a megújult munkajogi szabályozásban; Magyar Munkajog E-folyóirat 2015/1; www.hllj.hu

90 Az elemzés készítésének időpontja: 2020. szeptember