

## Pellengér vagy piederstál? – A kiterjesztett hatályú kollektív szerződések normatani értékelése

A munkaügyi kapcsolatok működésének, minőségének talán legfontosabb mércéje a megkötött kollektív szerződések mennyisége és tartalma. A korábbi években rendszeresen születtek olyan tanulmányok, amelyek a hazai kollektív szerződések gyakorlatát vizsgálták.<sup>1</sup> E kutatások tapasztalataihoz a kiterjesztett hatályú megállapodások normatani elemzésével kívánunk hozzájárulni. A kiterjesztett hatályú kollektív szerződések külön vizsgálatát három okból látjuk indokoltnak.

Egyrészt e megállapodások jelentősége magától értetődő, hiszen esetükben egy egész ágazat (szakágazat) munkáltatóit kötelező szabályokról van szó. A magyar munkajogban a kollektív szerződések hatályának kiterjesztésére közigazgatási eljárásban kerül sor, a jogalkotó tehát nem jogszabályban hirdeti ki a megállapodások tartalmát.<sup>2</sup> Ettől függetlenül, a jogalanyok számára az érintett ágazatban a kiterjesztett hatályú kollektív szerződés hatása ugyanaz, mint egy jogszabályé. Éppen ezért hasonlóan szigorú feltételeket kellene figyelembe venni a kiterjesztendő kollektív szerződések tartalmának elemzésénél, mint amelyeket a jogalkotási eljárásban kell követni. Elegendő itt a jogalkotási törvény olyan általános előírására utalni, miszerint a jogszabálynak a címzettek számára egyértelműen értelmezhető szabályozási tartalommal kell rendelkeznie, illetve biztosítani kell, hogy a jogszabály megfeleljen a jogalkotás szakmai követelményeinek.<sup>3</sup> A kollektív megállapodások tartalmát vizsgáló kutatások számos hiányosságra mutattak rá ezen a téren.<sup>4</sup> Még ha engedünk is a jogalkotással szembeni elvárásokból, az elnagyolt, nehezen értelmezhető, vagy éppen helyesírási, nyelvtani hibákkal terhelt szabályok egy kiterjesztett hatályú kollektív szerződésben bizonyosan nem engedhetők meg. Egyértelmű, világos normákra van szükség, amelyeket nem csak az alkufolyamatban közvetlenül részt vevő feleknek kell alkalmaznia. Különös jelentősége van e körben, hogy a munkaidő és munkabér tekintetében a kollektív szerződésekben foglalt szabályok hatósági hatáskört keletkeztetnek, hiszen e kérdéseket a munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény (Met.) külön nevesíti az el-

---

<sup>1</sup> E kutatások eredményeire az alábbiakban többször támaszkodunk majd.

<sup>2</sup> Részletes szabályait lásd: Az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvény (ÁPBtv.) 17–18. §. Az Mt. az erre irányuló eljárást megalkotása óta szabályozta. E szabályokat váltotta fel 2009. augusztus 20-tól az ÁPBtv. A korábbi szabályozáshoz lásd pl. Bankó Zoltán, Berke Gyula, Gyulavári Tamás, Kiss György: *A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény magyarázata. I–II. kötet.* Magyar Hivatalos Közlönykiadó, 2006 p. 170–175.; Magyarfalvi Katalin: *A kollektív szerződés.* In: *A Munka Törvénykönyve magyarázata,* Complex Kiadó Jogi és Üzleti Tartalomszolgáltató Kft., Budapest, 2006. 125–128.

<sup>3</sup> Lásd: A jogalkotásról szóló 2010. évi CXXX. törvény 2. § (1) bek. és (4) bek. d) pont. Ez utóbbi részletes szakmai követelményeket a jogszabályszerkesztésről szóló 61/2009. (XII. 14.) IRM rendelet tartalmazza.

<sup>4</sup> Fodor T. Gábor, Nacsa Beáta és Neumann László 2008-as kutatása e körben az alábbi fő kritikai észrevételeket tette: rossz szerkezeti felépítés, pontatlan megfogalmazások, elavult jogszabályi hivatkozások, aránytalan figyelem egyes részletkérdéseknek, zavaros rendelkezések. Fodor T. Gábor – Nacsa Beáta – Neumann László: *Egy és több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződések összehasonlító elemzése. Országos összegző tanulmány.* Kende Ügyvédi Iroda, Budapest, 2008. 17–19.

lenőrzési tárgykörök között.<sup>5</sup> Megítélésünk szerint ezeknek a fokozott elvárásoknak a hazai kiterjesztett hatályú kollektív szerződések nem tesznek eleget.

Másrészt, e szerződések kiemelt figyelmet élveznek. A jogforrási hierarchiából eredően kiindulási pontként szolgálnak az adott ágazatban kötendő, alacsonyabb szintű kollektív szerződések számára. De más ágazatok szociális partnerei is mintaként vehetik alapul az állami aktussal is megerősített, kiterjesztett hatályú kollektív szerződéseket. A kollektív szerződésekkel kapcsolatos minőségi és tartalmi követelmények ezért fokozottan jelentkezők. Megítélésünk szerint az eddig kiterjesztett négy megállapodás közül egyiket sem lehet követendő mintaként ajánlani további kollektív szerződések kötésére.

Végül, e megállapodások tartalma nem kizárólag a felek alkujától függ. A felek által elfogadott szöveget a kiterjesztési eljárás során ugyanis az államigazgatási jogkörében eljáró miniszter „erősíti meg”, teszi az egész ágazatra vonatkozóan kötelezővé. E döntése során a miniszter széleskörű mérlegelést gyakorol, ami egyfajta állami kontrollt jelent a kiterjesztési kívánt megállapodás felett. A kiterjesztési kérelem elbírálásának részleteit külön végrehajtási rendelet határozza meg.<sup>6</sup> Az eljárásban a kérelmet jogi, reprezentativitási és célszerűségi szempontból kell megvizsgálni.<sup>7</sup> Az Mt. korábbi szabályai nem követelték meg a kiterjesztési kívánt kollektív szerződés tartalmi vizsgálatát.<sup>8</sup> A hatályos szabályozás azonban már kimondottan utal a jogszerűségre, mint az elbírálásánál figyelembe veendő szempontra. E kontroll mellett joggal várhatnánk, hogy valóban csak az arra alkalmas kollektív szerződés hatálya kerüljön kiterjesztésre. Álláspontunk szerint az eddigi gyakorlatban ez a kontroll-szerep nem érvényesült megfelelően.

Összességében tehát a kiterjesztett hatályú ágazati kollektív szerződések az érintett ágazatban a jogszabályokéhoz hasonló jelentőséggel bírnak, mintaként szolgálnak más ágazatok szociális partnerei számára is, és kiterjesztett hatályukat állami aktussal nyerik el. E specialitásokra tekintettel e megállapodások kitüntetett figyelmet érdemelnek.

A szerződések tartalmának részletes vizsgálata helyett elemzésünket a normatani szempontokra szűkítjük. Azokra a problémákra kívánunk rámutatni, amelyek a kollektív szerződések jogforrási hierarchiában elfoglalt helyének téves értelmezéséből eredhetnek, és amelyek feltétlenül kerülendőek a kollektív szerződések gyakorlatában. Az elemzésre kerülő négy kiterjesztett hatályú kollektív szerződés jellemzőit az alábbi táblázat összegzi.

<sup>5</sup> Met. 3. § (1) bek. f–g) pontok, (2) bek.

<sup>6</sup> Az ágazati párbeszéd bizottságokról, valamint a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvény végrehajtásáról szóló 22/2009. (IX. 30.) SZMM rendelet.

<sup>7</sup> Bérces Kamilla: Lesz-e szabályozott ágazati párbeszéd Magyarországon? In: FSHZ Társadalmi Párbeszéd Központ: *Szociális párbeszéd új keretek között*. Budapest, 2009. 12.

<sup>8</sup> Magyarfalvi i.m. 127–128. Meg kell jegyezni, hogy az Érdekegyeztető Tanács Bér- és Munkaügyi Bizottsága 1994 áprilisában állásfoglalást adott ki a kiterjesztési eljárással összefüggésben, amely szerint „a kiterjesztésre vonatkozó eljárás során a kollektív szerződés rendelkezései jogszerűségének vizsgálata is indokolt, mivel érvénytelen szabályokat tartalmazó kollektív szerződés hatályának kiterjesztése semmiképp nem kívánatos. Ezért a jogszerűségi vizsgálatól a törvény kifejezetten ilyen előírása hiányában sem lehet eltekinteni.” (2.6. pont). Emellett a jelenleg hatályos kiterjesztő határozatok közül egyedül a vendéglátó ipari ágazatra vonatkozó nem tartalmazza az indoklásában, hogy a „kollektív szerződés nem tartalmaz jogszabályellenes rendelkezéseket”.

	Villamosenergia-ipar	Vendéglátás és Idegenforgalom	Építőipar	Sütőipar
<b>A tanulmányban használt rövidítés</b>	VKSZ	VIKSZ	ÉÁKSZ	SIKSZ
<b>Felek</b>	Villamosipari Társaságok Munkaadói Szövetsége	Idegenforgalmi Munkaadók Országos Szövetsége	Építési Vállalkozók Országos Szövetsége; Ipartestületek Országos Szövetsége	Élelmiszerfeldolgozók Országos Szövetsége megbízásából és képviselésében eljáró Sütőipari Szakmai Érdekközösség, Magyar Pékszövetség, Ipartestületek Országos Szövetsége, Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetsége
	Egyesült Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége, Bánya és Energia-ipari Dolgozók Szakszervezete, LIGA Villamosenergia- és Hőenergia-ipari Szakszervezet	Vendéglátó és Idegenforgalmi Szakszervezet	Építő-, Fa és Építőanyagipari Dolgozók Szakszervezeteinek Szövetsége, az Építőipari és Társult Szakszervezetek Országos Szövetsége	Sütőipari Dolgozók Szakszervezete
<b>Kiterjesztő határozat száma</b>	6531-7/2008-SZMM <sup>1</sup>	I./1606/1.	2204-4/2009-SZMM	6073-5/2008-SZMM <sup>2</sup>
<b>Kiterjesztés közzététele</b>	Munkaügyi Közlöny 2008/7. szám	Munkaügyi Közlöny 2001/5. szám	Szociális és Munkaügyi Közlöny 2009/14. szám	Munkaügyi Közlöny 2007/3. szám
<b>Kiterjesztés ideje</b>	2008. július 20.	2001. május 28.	2009. december 30.	2007. március 31.
<b>Érintett ágazatok</b>	TEÁOR '08. 35.1	TEÁOR '98. 55.1., 55.3, 55.5	TEÁOR '08. 41.10, 41.20, 42.11, 42.12, 42.13, 42.21, 42.22, 42.99, 43.11, 43.12, 43.13, 43.21, 43.22, 43.29, 43.31, 43.32, 43.33, 43.34, 43.39, 43.91, 43.99	TEÁOR '08. 10.71, 10.72
<b>Nem kiterjesztett részek</b>	II. rész (felek együttműködése)	27. § (4-5) bek., 2. és 4. sz. melléklet (rendkívüli munkavégzés egyes szabályai, szakmai minimálbér, munkaszerződés megkötése, módosítása, eljárás a jogviszony végén)	8.1. pont és II. rész (együttműködés szabályai)	I. rész II. és III. fejezete (hatály, munkaügyi kapcsolatok)

<sup>1</sup> A 2009. évi bérmegállapodást kiterjesztő határozat adatai: 8017-5/2009-SZMM; Szociális Munkaügyi Közlöny 2009/5. szám, 2009. május 29.).

<sup>2</sup> 2009. évi módosítást kiterjesztő határozat adatai: 21695-4/2009-SZMM; Szociális és Munkaügyi Közlöny 2009/13. szám, 2009. december 23.).

## I. A kiterjesztett hatályú kollektív szerződések helye a jogforrási hierarchiában

Az Mt. világos képet ad arról, hogy egy kollektív szerződés milyen viszonyban van a jogforrási rendszerben a jogszabályokkal, illetve az alacsonyabb szintű megállapodásokkal. Az Mt. vonatkozó – Berke Gyula kifejezésével, rendszerszervező<sup>9</sup> – szabályai alapján a kollektív szerződés a munkaviszonyra vonatkozó bármelyik kérdésről rendelkezhet, de jogszabállyal ellentétes nem lehet. Az Mt. III. részében foglalt szabályoktól azonban a felek megállapodása, illetve a kollektív szerződés eltérhet, ha a munkavállalóra kedvezőbb feltételt állapít meg. E főszabálytól az Mt., illetve 2009. január 1-je óta a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló törvény<sup>10</sup> eltérően rendelkezhet. A munkavállaló javára való eltéréshez képest két kivétel lehetséges: bizonyos szabályoktól egyáltalán nem lehet eltérni, mások esetén pedig a hátrányos, negatív irányú eltérés is megengedett. A főszabály tehát a relatív diszpozitivitás, ám emellett a törvény kogens és kétoldalúan diszpozitív szabályokat is tartalmaz.

A kollektív szerződések egymáshoz, illetve a munkaszerződéshez való viszonyát a törvény az alábbiak szerint rendezi. A szűkebb hatályú kollektív szerződés a tágabb hatályúhoz képest csak annyiban térhet el, amennyiben az a munkavállalóra nézve kedvezőbb szabályokat állapít meg. A munkaszerződésben a felek bármely kérdésben megállapodhatnak, azonban a munkaszerződés jogszabállyal, illetve kollektív szerződéssel ellentétben nem állhat, kivéve, ha a munkavállalóra kedvezőbb feltételt állapít meg.<sup>11</sup>

A bemutatott rendszerből a kiterjesztett hatályú kollektív szerződéseket illetően az alábbi következtetéseket kell levonnunk. Alapkövetelmény, hogy a megállapodás jogszabálytól eltérő csak a fenti keretek között lehet, azaz a jogszabálytól eltérő rendelkezés főszabály szerint csak a munkavállaló javára megengedett. Ehhez képest a jogszabály rendelkezésétől a munkavállaló hátrányára csak abban az esetben térhet el, ha arra a jogszabály felhatalmazást ad. A kialakult hazai joggyakorlat a jogszabály minden, eltérésre kifejezetten felhatalmazó rendelkezését olyannak tekinti, amely egyben a munkavállaló számára hátrányos eltérésre is felhatalmazást tartalmaz, tekintettel arra, hogy a munkavállaló javá-

<sup>9</sup> Mt. 13. §, 41. §, 76. § (4) bek. Berke Gyula: A munkaviszonyra vonatkozó szabályok (Rendszertani és jogpolitikai megjegyzések a magyar munkajog jogforrási rendszeréhez). In: *Emlékkönyv Román László Születésének 80. Évfordulójára*, Pécs, 2008 p. 73–74.

<sup>10</sup> 2009. évi CXXII. törvény.

<sup>11</sup> Berke Gyula szerint az Mt. megalkotása körüli időben a szociális partnerek még nem voltak olyan állapotban, hogy a munkavállaló hátrányára való eltérésre is teljes felhatalmazást kaphattak volna. Ez később – a szakszervezetek alkupozíciója javítása céljából – egyes szabályok kapcsán elismerést nyert. A kogens kollektív szerződések megengedése szintén csak stabil munkaügyi kapcsolatok mellett képzelhető el, hiszen ezzel az állam lényegében átengedi a munkaerő-piac szabályozását a szociális partnereknek, a magánautonómia – az egyéni alku – fölé helyezve a kollektív megállapodásokat (Berke *i.m.* 78–80.). Megítélésünk szerint a relatív diszpozitivitás pozíciójától ma sem indokolt az eltérés. A szakirodalomban olyan álláspont is ismert, amely viszont tágítaná a kollektív alku tárgykörét. Nagy László 2004-es javaslata szerint megfontolandó, hogy kollektív szerződésben ne csak a hagyományos kötetmi és normatív részekre tartozó kérdések legyenek szabályozhatóak, illetve meg lehetne engedni, hogy az alacsonyabb szintű kollektív szerződések a magasabb szinten kötöttéktől a munkavállaló hátrányára is eltérhessenek. Lásd: Nagy László: A munkajogi szabályozás szerkezete és jellege, a kollektív szerződés szerepe. In: Rác Réka, Horváth István (szerk.): *Tanulmányok a munkajog jövőjéről*. Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium, Budapest, 2004. 24, 26.

ra külön kifejezett felhatalmazás nélkül is el lehet térni.<sup>12</sup> Ennek az alapvető követelménynek – a kiterjesztő aktussal megvalósuló állami kontroll ellenére – a négy megállapodás nem tesz eleget kifogástalanul. A szerződésekben fellelhető semmis (jogszabályba ütköző) kikötéseket legfeljebb azok az értelmezési nehézségek mentik, hogy egy adott eltérő szabály a munkavállaló javára szolgál-e.<sup>13</sup> Egyes előírások kapcsán azonban világosnak tűnik a jogszabályokkal való ellentét, így a semmisség megállapítható (lásd alább).

A kiterjesztett hatályú és az alacsonyabb szintű kollektív szerződés, illetve a munkaszerződés közötti viszony kapcsán abból kell kiindulnunk, hogy egy kollektív szerződés nem tartalmazhat sem kógens, sem kétoldalúan diszpozitív rendelkezést. Azaz, a magasabb szintű megállapodás bármely rendelkezésétől el lehet térni, de mindig csak a munkavállaló javára.<sup>14</sup> A törvény tehát nem hagy teret annak, hogy a magasabb szintű kollektív szerződés szabályozza saját viszonyát az alacsonyabb szintű kollektív megállapodásokhoz, vagy a munkaszerződéshez. Így minden olyan kikötés felesleges, amely a helyi szintű megállapodásokra, vagy a munkaszerződésre hagyja bizonyos kérdések szabályozását, vagy azokban megengedi a munkavállaló javára való eltérést. Magából a törvényből adódik ugyanis, hogy a helyi szintű kollektív szerződést a magasabb szintű kizárólag annyiban köti, hogy attól csak a munkavállaló javára térhet el. Ez viszont akkor is így van, ha az eltérés lehetőségére a magasabb szinten kötött megállapodás nem utal.<sup>15</sup>

A szakirodalomban és a gyakorlati felmérésekben is számos aggály jelent meg az ágazati kollektív szerződések normatani kérdéseiről.<sup>16</sup> Az alábbiakban kritikai észrevételeinket két pontban foglaljuk össze. Először azokra az anomáliákra mutatunk rá, amelyek az ágazati kollektív szerződések és a jogszabályok viszonyában jelentkeznek. Ezt követően a jogforrási hierarchiában lejjebb elhelyezkedő, alacsonyabb szintű kollektív szerződésekhez való viszonyt vizsgáljuk.

---

<sup>12</sup> Lásd pl. EBH 2003. 973.

<sup>13</sup> Berke *i.m.* 77–78., 81.; Kiss György: A munkajogi szabályozás szerkezete és jellege, a kollektív szerződés rendeltetése és hatása a munkajog jogforrási rendszerében. In: Rác Réka, Horváth István (szerk.): *Tanulmányok a munkajog jövőjéről*. Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium, Budapest, 2004. 45. Például a törvényinél hosszabb felmondási idő a munkavállaló rendes felmondása esetén kimondottan hátrányos is lehet.

<sup>14</sup> Berke Gyula kifejezésével a magasabb szintű kollektív szerződés az alacsonyabbhoz képest mindig feltétlenül relatív diszpozitív (Berke *i.m.* 78.).

<sup>15</sup> A szakirodalomban megjelent olyan álláspont, amely szerint nincs akadálya, hogy egy magasabb szintű kollektív szerződés adott rendelkezésének alkalmazását a helyi megállapodást kötő felek egyező akarattal kizárják (Fodor–Nacsa–Neumann *i.m.* 86. o.). Álláspontunk szerint ez téves, hiszen az Mt. 41. §-a alapján ez csak akkor engedhető meg, ha a munkavállalóra kedvezőbb kimenetelt eredményez, azaz ha a kizárt szabály a törvénynél hátrányosabb volt.

<sup>16</sup> Fodor T. Gábor, Nacsa Beáta és Neumann László 2008-as kutatása – hasonló eredményekre jutva – az alábbi visszatérő hibákra hívta fel a figyelmet: az Mt. szabályainak egyszerű átvétele, megengedő megfogalmazások, deklaratív rendelkezések a normaszövegben (Fodor–Nacsa–Neumann *i.m.* 17–19.).

## II. Anomáliák a jogszabály és a kollektív szerződés viszonyában

### 1. Papagájklauzulák

A kollektív szerződések tartalmát vizsgáló kutatások rendre kiemelik, hogy a szerződésekben felesleges az Mt. – vagy más jogszabály – szó szerinti ismétlése.<sup>17</sup> Újvári József kifejezésével ezeket papagájklauzuláknak nevezhetjük. Olyan szerződéses kikötésekről van tehát szó, amelyek nem bővítik az „ügyleti tartalmat”, hanem csak megismélik a jogviszony naturális tartalmát képező jogszabályi rendelkezéseket. A papagájklauzula funkciója így legfeljebb a felek tájékoztatása lehet, a szerződés tartalmát azonban nem befolyásolják, épp ezért feleslegesek, Újvári szerint céljuk csak az, „hadd teljen a papír”.<sup>18</sup>

Az Mt. felesleges ismétlésére valamennyi kiterjesztett hatályú kollektív szerződésben találunk példát. Az építőipari és a sütőipari megállapodás bevezető rendelkezései szerint a szerződés dőlt betűvel idézi a törvényi tartalmat, amely nem része a szerződésnek, és csak a tájékoztatást, a megállapodás jobb megértését szolgálja. Ezt a megoldást helyeselnénk, ám mindkét szerződés túllép ezen a kereten, és a kikötések értelmezéséhez szükséges mértéket meghaladóan, a bevezetőben jelzett tipográfiai elkülönítést is mellőzve idéznek a törvényből.<sup>19</sup> Az energiaipari szerződés arányaiban talán a legkevesebb papagájklauzulát tartalmazza, ám a szerződés céljánál meghatározott korláton – csak a „közérthetőség érdekében nélkülözhetetlen” esetekben kívánja idézni az Mt.-t – így is jelentősen túllép.<sup>20</sup> Végül, a vendéglátó ipari megállapodás minden különösebb elvi kijelentés nélkül tömegével tartalmaz – többé-kevésbé – szó szerint átvett törvényi szabályokat.<sup>21</sup> A munkaviszony létesítésére, megszüntetésére, a munkavégzés szabályaira és a kártérítési felelősségre vonatkozó fejezeteinek címében kimondottan arra utal, hogy csak „kiegészítő” szabályokat tartalmaz. A munkaidő és a munkabér fejezetek viszont ilyen kitéltet nem tartalmaznak. Ez azonban nem jelenti azt, hogy ez utóbbi két fejezetben részletesebb (érdemibb) rendelkezéseket találnánk, vagy megfordítva: az előző három esetben a megállapodás eltekintene a törvényi szabályok átemelésétől. Feltűnő, hogy a VIKSZ különös figyelmet fordít a munkáltatói jogutódlás kérdésére. Ez nyilván arra utal, hogy a megállapodást kötő felek gyakran kerültek szembe ezzel a jelenséggel, ám az Mt. vonatkozó szabályainak kissé átfogalmazott idézésén kívül semmilyen érdemi tartalmat nem foglaltak a szerződésbe.<sup>22</sup>

<sup>17</sup> Lásd pl.: Ungi Noémi: A kollektív szerződések elemzésének tapasztalatai a kohászat, építőanyag-ipar, könnyűipar ágazatokban. *Munkaügyi Szemle*, 2007 2-3. szám, 13.

<sup>18</sup> Újvári József: A papagájklauzula esete a munkaszerződéssel. In: Tóth Károly (szerk.): *Tanulmányok Dr. Veres József egyetemi tanár 70. születésnapjára*. Acta Jur. et Pol. Szeged, 1999. 428-429.

<sup>19</sup> Különösen jellemző ez mindkét szerződés kötelmi részére, illetve a kártérítési felelősség szabályozására, amely körben egyedül a közvetlen kártérítési határozatra vonatkozó rendelkezések tekinthetők érdemi tartalomnak.

<sup>20</sup> Például feleslegesen idézi a terhes nő munkaszerződésének kötelező módosítására vonatkozó szabályt (Mt. 85. §, VII. fejezet 3. pont), vagy az emelt összegű végkielégítés előírásait (Mt. 95. §, VII. fejezet 7.3. pont).

<sup>21</sup> Lásd pl. a munkaviszony létesítésére és módosítására vonatkozó 17-18. §-okat, vagy a munkavállaló kártérítési felelősségére vonatkozó 32. §-t, amely címe szerint „az egységes és jogszerű értelmezésért” került a megállapodásba, de a törvénysszöveg egyébként is pontatlan idézésén nem lép túl.

<sup>22</sup> Lásd VIKSZ 7. § (4-6) bek., 14. §, 19. § (6) bek., 20. § (1) bek., 21. § (2) bek.

A papagájklauzulák – ahogy arra Újvári József is rámutat idézett tanulmányában – nem csak feleslegességük okán kifogásolhatóak. A jogforrási hierarchiából eredően gondot jelent, ha a szó szerint átvett jogszabályi rendelkezést a jogalkotó utóbb módosítja. Ha ugyanis a szerződésben „bent rekedő” szabály a munkavállalóra hátrányosabb, úgy semmis lesz. Ha viszont kedvezőbb, úgy a felek eredeti szándéka nélkül adhat többletjogosultságot a munkavállalóknak.<sup>23</sup> Végül, a törvényi szöveg átvétele szinte minden esetben együtt jár egyfajta önkényes szelekcióval: bizonyos szabályokat át- emelnek a megállapodást kötő felek, másokat viszont nem. Ez a megkülönböztető figyelem félrevezető lehet.<sup>24</sup>

A törvényi idézetekkel feldúsított megállapodások gyakorlatának egyik lehetséges magyarázata, hogy a szakszervezetek már azzal is elégedettek, ha munkáltató a szerződés aláírásával hajlandó megerősíteni az egyébként törvényben garantált jogokat. Megítélésünk szerint az érdekképviseltek erőforrásainak pazarlását jelenti, ha az általában igen idő- és energiaigényes kollektív alku folyamatában csak olyan megállapodást tudnak elérni, ami a jogszabályokhoz képest többlet-normatartalommal nem bír. Nem a kollektív szerződésekre tartozó kérdés, hogy az érdekképviseltek eljussanak odáig, hogy a munkáltató ígéretet tegyen a jogszerű működésre, mind a szakszervezeti, mind a munkavállalói jogok vonatkozásában. Másként megfogalmazva, lényegtelen, hogy a munkáltató a törvényt, vagy az azt szó szerint ismétlő kollektív szerződést szegi meg. A nem jogszerű működés jelentette problémák a jövőre nézve külső fél bevonásával, jogvita keretében – hatósági, vagy bírósági eljárásban – hatékonyabban oldhatók fel. A kollektív szerződés nem a munkáltató jogszerű munkaügyi működésének biztosítására szolgál, hanem arra épül, azt feltételezi. Ilyen formán a papagájklauzulákkal felszaporított tartalmú megállapodások a téves irányú munkaügyi kapcsolatok indikátorai.<sup>25</sup>

---

<sup>23</sup> A jogszabállyal szembe kerülő papagájklauzulára példa, hogy a SIKSZ, a VKSZ és a VIKSZ szerint csak az Mt. 188. § szerinti vezetők nem esnek a hatálya alá. Az Mt. 2009. végén hatályba lépett módosítása viszont az ún. minősített vezetőket (Mt. 188/A. §) is kivette a kollektív szerződések hatálya alól [lásd Mt. 189. §, módosította a 2009. évi CXXII. törvény 8. § (4) bek.]. A megállapodásoknak felesleges volt külön rendelkezni a személyi hatályról, e szabályuk a jogszabályváltozás miatt most legalábbis félrevezető. A hasonló problémák előfordulási esélyét növeli, ha a felek időszakonként nem vizsgálják felül, nem frissítik megállapodásukat (Ungi i.m. 20.).

<sup>24</sup> Például a VIKSZ kötetli részéhez tartozó, a „helyi érdekképviselési tevékenységet elősegítő” szabályait lényegében az Mt.-ből válogatja, kihagyva azonban pár törvényi jogosultságot, például az atipikus foglalkoztatással kapcsolatos kötelező tájékoztatást [VIKSZ 10. §, Mt. 192/F. § (3) bek. és 193/P. § (2) bek.].

<sup>25</sup> Általában is visszatérő megállapítás a kollektív szerződések tartalmával kapcsolatban a hazai kutatásoknak, hogy a megállapodások tartalma szegényes, ritkák a kreatív megoldások, a munka világában észlelhető új jelenségekre való reagálás, vagy a valóban helyi, ágazati sajátosságokra épülő rendelkezések. (Lásd pl. Nacsá Beáta–Neumann László: A kollektív szerződések ereje, a szabályozás hatékonysága. In: FSHZ Társadalmi Párbeszéd Központ: *Szociális párbeszéd új keretek között*. Budapest, 2009. 40.) A kollektív tárgyalások eredményeként innovatív alkuk kellenének, nem a törvény szövegéből kiinduló, a rugalmasságot nem csak plusz juttatásokkal ellentételező megállapodásokra lenne szükség (Nacsá Beáta: *Az Ágazati Párbeszéd Bizottságok működésének jogi – munkajogi elemzése. Kutatási zárótanulmány*. Civil Európa Egyesület, Budapest, 2010. 43.). Ez a szakirodalom által megkövetelt minőség sajnos a minta szerepre szánt kiterjesztett hatályú kollektív szerződésekből is hiányzik.

## 2. Pontatlan szabályok, zavaros fogalomhasználat

A papagájklauzulákkal gyakran együtt járó jelenség, hogy bár feltételezhetően a szerződést kötő felek nem kívántak eltérni a jogszabálytól, az átvett szövegek nem pontosak, az idézett törvényi felsorolások hiányosak, vagy átfogalmazás miatt megváltozott a jelentésük. Például, a VKSZ a végkielégítésre jogosító esetek, az ÉÁKSZ pedig az indokolási kötelezettséggel nem járó munkáltatói rendes felmondás eseteinek felsorolásánál pontatlan.<sup>26</sup> Tipikus, a jogirodalomban is számos esetben leírt hiba,<sup>27</sup> ha egy kollektív szerződés a rendkívüli felmondás eseteit taxatív, és nem példálózva sorolja fel. A négyből három kiterjesztett hatályú kollektív szerződésnél nem világos, hogy a felsorolt esetek csupán példák.<sup>28</sup>

A pontatlan Mt. idézetekre példa a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás VIKSZ szerinti szabálya, amely a munkaszerződéstől eltérő munkavégzés időbeli kereteinek meghatározása után úgy fogalmaz, hogy: „a munkavállaló munkabére nem lehet kevesebb”.<sup>29</sup> A szerződésből idézett mondat az Mt. 83/A. § (5) bekezdése mellett egyrészt felesleges, másrészt pontatlan, hiszen átlagkereset helyett „munkabérről” rendelkezik, és azt sem adja meg, mihez képest nem lehet az kevesebb. Hasonló példa a tartós távollét után visszatérő munkavállaló személyi alapbérének korrekciójára vonatkozó szabály az ÉÁKSZ-ben. Eszerint „a jogi állományból visszaérkezőknek, továbbfoglalkoztatás esetén, a velük azonos munkakörben és gyakorlati idővel rendelkező munkavállalókkal azonos személyi alapbért kell megállapítani”.<sup>30</sup> A nyelvhelyességi szempontból is kitekert szabály értelmezhetetlen a „jogi állományból visszaérkezők” fogalmának hiánya miatt. Ráadásul, tartalmilag sem azonos szabályról van szó, mint amit az Mt. 85. §-a előír.<sup>31</sup> Külön érdekesség, hogy a „továbbfoglalkoztatás esetén” kitétel arra utal, mint ha a munkáltatónak nem lenne kötelessége a távollévő munkavállaló eredeti munkakörben való további foglalkoztatása. Leszögezhetjük, hogy a szerződést kötő felek könnyebbé tették volna a szabállyal érintett felek helyzetét, ha ezt a pontot nem veszik fel a megállapodásba.

Nézzünk egy további konkrét példát az értelmezési kérdést felvető rendelkezésekre! Az építőipari szerződés 48.4. pontja szerint a munkahelyen a munkáltató által szervezett szakmai továbbképzésekre fordított időre távolléti díj jár. Tekintsük át, milyen értelme-

<sup>26</sup> Az előbbi nem említi a munkavállaló rendkívüli felmondását (VIKSZ 7.1. pont), az utóbbi szerint a nyugdíjas munkavállaló esetén nem kell indokolni a rendes felmondást, nem zárva ki a rokkantsági nyugdíjban részesülőket (ÉÁKSZ 33.2. pont).

<sup>27</sup> Lásd pl. Ungi *i.m.* 16.

<sup>28</sup> VIKSZ 22. §; ÉÁKSZ 39.1. pont, 40.1.; SIKSZ 31. pont.

<sup>29</sup> VIKSZ 25. § (2) bek.

<sup>30</sup> ÉÁKSZ 69.1. pont.

<sup>31</sup> A törvény szerint a munkavállaló személyi alapbérét a sorkatonai vagy polgári szolgálat teljesítését, illetve a gyermek ápolása, gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság, továbbá a közeli hozzátartozó ápolására vagy gondozására biztosított fizetés nélküli szabadság megszűnését követően a munkáltatónál az azonos munkakörrel és gyakorlattal rendelkező munkavállalók részére időközben megvalósított átlagos éves bérfejlesztésnek megfelelően módosítani kell. Ilyen munkavállalók hiányában a munkáltatónál ténylegesen megvalósult átlagos, éves bérfejlesztés mértéke az irányadó.

zési problémákat vet fel ez az első ránézésre egyszerű rendelkezés! Először is, a szerződést kötő felek akarata minden bizonnyal nem arra irányult, amire a szabály szigorú értelmezése vezet. Eszerint ugyanis a munkáltató bármilyen szakmai továbbképzést szervez a munkahelyen, legyen az a munkavégzéssel összefüggő vagy nem, kötelező vagy fakultatív, munkaidőn belül vagy azon kívül szervezett, az arra fordított időre távolléti díj jár. Az egyetlen feltétel csupán annyi, hogy a képzést a munkáltató a munkahelyen szervezze. Nyilvánvalóan nem a szabály célja, hogy díjazást biztosítson a heti pihenőnapon a munkahelyen a menedzsment által szervezett önkéntes origami szakkör résztvevői számára. Másrészt, a szabály nem feltétlenül jogszerű. Ha ugyanis a munkavállaló nem a beosztás szerinti munkaidejében vesz részt a munkáltató által szervezett képzésen, úgy az rendkívüli munkavégzésnek minősül, amelyre ennek megfelelően bérpótlék is jár. A távolléti díj fizetésével tehát a munkáltató nem mentesül a képzés idejére fizetendő valamennyi díjazás alól. A szabály eszerint csak azon értelmezés mellett jogszerű, hogy a távolléti díj minden esetben jár a képzés idejére, és az esetleges bérpótlékok ezen felül járnak a munkavállalónak. Ebben az esetben a munkavállaló javára eltérő rendelkezésről van szó.

A zavaros fogalomhasználat szerkezeti pontatlanságokat is okozhat. A sütőipari megállapodás három különböző fejezetbe tagolta szét a megszüntetési szabályokat, e felépítés azonban semmilyen logikát nem követ, a címek pedig megtévesztők. A II. rész II. fejezet a „Munkaviszony megszüntetés”, a III. fejezet a „Felmondás”, a IV. fejezet pedig a „Csoportos létszámcsökkentés” címet viseli. Azonban mindhárom fejezet vegyes, a címhez nem kötődő szabályokat tartalmaz, elsősorban a munkáltató rendes felmondása esetén biztosítva többletvédelmet a munkavállalónak.

A pontatlanságok okozta jogértelmezési, jogalkalmazási nehézségek leg súlyosabban vitán felül a vendéglátóipari szerződés munkaidőre vonatkozó IV. fejezetében jelentkeznek.<sup>32</sup> A megállapodás számos rendelkezést tartalmaz e tárgy körben. A szerződést kötő felek azonban csak igen kis részét használják ki az Mt.-től való eltérési lehetőségeknek, ehelyett önálló fogalmakat alkotva, rendkívül zavarosan szabályozzák a kérdést. A szöveg teljesen következtelenül használja a munkarend, munkaidő-beosztás, munkaidő-rendszer, munkaidő-rend, sőt munkaidő-rendi beosztás fogalmakat. Az idénymunka helyett külön kifejezést, a szont is bevezeti, teljesen indokolatlanul, mert semmilyen külön szabályt nem kapcsol hozzá.<sup>33</sup> A követhetetlen terminológia okozta problémák a rendkívüli munkavégzés szabályozásában kulminálnak. A szerződés három különálló rendelkezésében háromféle definíciót ad a rendkívüli munkavégzésre, amelyek közül egyik sem esik egybe a törvényi meghatározással.<sup>34</sup> E szabályokat összeolvasva, a VIKSZ szerint rendkívüli munkavégzésnek minősül:

- a munkaidő-beosztáson, vagy a munkaidőkereten túli munkavégzés,
- a napi műszakbeosztáson túl elrendelt munkavégzés és a megállapított munkaidőkereten felüli munkavégzés (túlmunka),

<sup>32</sup> Korábbi kutatások is megállapították, hogy a vizsgált kollektív szerződések legkaotikusabb része a munkaidő-pihenőidő szabályozása (Ungi i.m. 17.).

<sup>33</sup> VIKSZ 11. § (7) bek.

<sup>34</sup> Mt. 126. § (1) bek.

- a pihenőnapokon és a munkaszüneti napon végzett munka,
- a meghatározott helyen és ideig történő készenlét,
- a kiküldetés, kirendelés, rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés.<sup>35</sup>

További speciális szabályok vonatkoznak a felsorolásban említett egyes esetekre, amelyek részben ellentmondanak. Például, egy későbbi szakaszból megtudjuk, hogy csak a készenlét alatt elrendelt munkavégzésre kell a túlmunka szabályait alkalmazni.<sup>36</sup> A felsorolásból jól látható, hogy a szerződés terminológiai alapjai teljesen elcsúsztak a törvényhez képest. Az ebből eredő szabályok megítélése többféle lehet. Egyes, a törvénytől eltérő rendelkezéseket minősíthetünk a munkavállaló javára szolgáló, ezért érvényes kikötésnek. Így például, a VIKSZ hatálya alatt, ha bármely munkavállaló munkaszüneti napon, vagy kiküldetés alapján dolgozik, az automatikusan rendkívüli munkavégzésnek minősül. Más esetekben egyszerűen illogikus a szerződés szabályozása. Ide tartozik, hogy a rendkívüli munkavégzés különböző eseteihez előzetes értesítési határidőket ír elő, általános jelleggel például három napot. Ez jóval nagyobb mértékben csökkenti a munkáltató rugalmas foglalkoztatási lehetőségét, mint növeli az, hogy egyébként évente 300 óra rendkívüli munka is elrendelhető.<sup>37</sup> További rendelkezések egyszerűen értelmetlenek.<sup>38</sup>

Összességében a VIKSZ munkaidőre vonatkozó előírásai nem kifejezetten semmi-  
sek, de a törvénytől teljesen eltérő, értelmetlen szabályanyagot alkalmazva a hatálya alá tartozó munkáltatónál könnyen alakulhat ki olyan gyakorlat, amely már egyes törvényi részletszabályokkal ellentétes lesz. Ez azonban még a kisebbik rossz. Nagyobb probléma ennél, hogy a megállapodás éppen a gyakorlati szempontból egyik legfontosabb, a törvény alapján leginkább eltérően szabályozható tárgykörben tartalmaz olyan szabályokat, amelyek összességében egyik félnek sem kedveznek, csak megnehezítik a hatályuk alá tartozó, a szerződést betartani igyekvők dolgát. Ez a megállapítás egybecseng azzal a tapasztalattal, hogy a kollektív szerződéseket kötő szociális partnerek még a részletes jogi rendezés melletti szűk szabályozási mozgásteret sem használják ki.<sup>39</sup> Azaz, amikor lenne

<sup>35</sup> VIKSZ 26. § (11) bek., 27. § (1) bek., 29. § (7) bek.

<sup>36</sup> VIKSZ 27. § (11) bek.

<sup>37</sup> VIKSZ 27. § (2) bek. és (4) bek. Már az előzetes értesítési határidőkön sem egyszerű eligazodni. Például egy másik szabály szerint ugyanis a munkaidő-beosztástól való eltérést is egy héttel korábban, egy hétre vonatkozóan kell közölni [VIKSZ 26. § (7) bek.]. Ezt különösen az Mt. 119. § (2) bekezdésében foglalt, azonos határidő fényében tarthatjuk értelmezhetetlennek.

<sup>38</sup> Jó példa erre a VIKSZ 27. § (9) bekezdése: két, vagy több műszakos, folyamatos, vagy folytonos üzemelő egységben (tisztázatlan kifejezés) egyenlőtlen munkaidőrendszerben (ismét egy ismeretlen fogalom) foglalkoztatott munkavállaló munkaszüneti napon végzett munkája, továbbá a heti pihenőnap biztosítása a munkarend, illetve a beosztás szerint alakul.

<sup>39</sup> A szakirodalom szerint a magyar munkajog legiszlatórius és kontraktórius forrásai közötti egyensúly az előbbi javára eltolódott, azaz a munkaviszony jogszabályi rendezésének túlsúlya miatt lényegében nincs is miben megállapodnia a feleknek (lásd pl. Berke *i.m.* 79.; Kiss *i.m.* 33.; Nacsá *i.m.* 37.). Maga az Mt. rendez ugyanis számos olyan részletszabályt, amely sokkal inkább a kollektív alku tárgya lehetne. Kiss György arra hívja fel a figyelmet, hogy a munkaviszony jogi úton és a felek megállapodásai által történő szabályozása nem alternatívái egymásnak, hanem a két technika egyensúlya szükséges. Ez a magyar munkajogban sajnálatosan eltolódott azzal, hogy a kollektív megállapodások csekély jelentőségét a jogalkotó minőségleg eltérő megoldással, az Mt. rendelkezéseinek bővítésével igyekezett pótolni.

mód a törvénytől való eltérésre – akár a munkavállaló hátrányára is –, vagy indokolt lenne a törvényi szabályok kiegészítése, akkor sem élnek a lehetőséggel.<sup>40</sup>

### 3. Alkalmazhatatlan, célszerűtlen szabályok

A szabályok egy bizonyos csoportja nem ütközik ugyan jogszabályba, de valamilyen okból – pl. zavaros vagy önellentmondó megfogalmazása miatt – szinte alkalmazhatatlan, vagy a törvényi előírásokkal egybevetve értelmetlen. Lássunk ezekre pár példát!

A VKSZ és a VIKSZ által is tartalmazott előírás szerint „írásba kell foglalni minden olyan munkavégzés elrendelését, amelyért anyagi juttatásban állapodnak meg, vagy amelyért a munkáltató rendkívüli díjazást, illetőleg juttatást ígér, ha ezt a díjazást a Kollektív Szerződés nem tartalmazza.”<sup>41</sup> A szabály tartalmatlan, hiszen a munkaviszonyban mindig ellenérték fejében történik a munkavégzés, a munkáltató nem állapodhat meg a munkavállalóval olyan munka elvégzésében, amelyért nem ad anyagi ellenértéket. Sőt maga a törvény meg is határozza, hogy azért milyen juttatás jár (pl. személyi alapbér, megfelelő pótlékaival). Olyan téves jogértelmezés tűnik fel az idézett rendelkezés mögött, amely szerint a munkáltató külön díjazás nélkül is elrendelhetne munkavégzést.

Különösen sok az ellentmondó, alkalmazhatatlan szabály a munkaidőkeret kapcsán. Példaként érdemes szó szerint idézni az energiaipari szerződés rendelkezését a munkaidőkeret tartamáról: „Munkaidőkeret alkalmazása esetén – a helyi KSZ eltérő rendelkezése hiányában, továbbá az éves munkaidőrendben foglalkoztatottak kivételével – a munkarend szerint munkaidőnek 6 hónap átlagában kell a teljes munkaidőnek megfelelnie. 6 hónapos munkaidőkeret alkalmazása esetén a havi munkarend szerinti munkaidő – a készenléti jellegű munkakörök kivételével – egyetlen hónapban sem haladhatja meg a 200 órát. Azokat a szakterületeket és/vagy munkaköröket, ahol a munkaidőkeret 4 hónapnál hosszabb időtartamra is megállapítható, a helyi KSZ-ben meg kell határozni.”<sup>42</sup> A szabály többszörösen is ellentmond saját magának. Úgy tűnik, a hat hónapos munkaidőkeretet tekinti főszabálynak, azzal, hogy ekkor sem osztható be egy hónapra 200 óránál több munkavégzés. Ehhez képest azonban a második mondat kifejezetten a helyi megállapodások körébe utalja a négy hónapnál hosszabb munkaidőkeret alkalmazási lehetőségének meghatározását. Másfelől, az első mondat közbevetése éves keretről is említést tesz. Nincs tehát egyértelmű felhatalmazás a munkaidőkeret hossza vonatkozásában.<sup>43</sup>

Célszerűtlen, zavaros a VIKSZ felmondására vonatkozó szabály. Eszerint a felmondást bármelyik Szerződő Fél az indokok megjelölése mellett írásban kezdeményezheti.

<sup>40</sup> Nacsa Beáta szerint mindaddig felesleges a munkajogi szabályozás további rugalmasabbá tétele, amíg a most adott lehetőségekkel sem élnek a munkáltatók (Nacsa i.m. 29.).

<sup>41</sup> VKSZ VII. fejezet 2.1. és VIKSZ 16. § (1) bek.

<sup>42</sup> VKSZ VIII. fejezet 1.2. pont.

<sup>43</sup> Hasonlóan zavaros az ÉÁKSZ rendelkezése: a munkaidőkeret egy évben, 6 hónap időtartamig, ezen belül egy vagy több részletben is megállapítható (52.2.2. pont). Eszerint a munkaidőkeret maximuma 6 hónap, vagy egy évben legfeljebb 6 hónapig lehet munkaidőkeretben dolgozni?

A felmondási idő legalább 6 hónap és a december 31. napjára hatályos.<sup>44</sup> Eszerint a felmondási idő közel 18 hónap is lehet, ha a felmondás közlésére július 1-jén kerül sor, mivel így csak a következő év december 31-re lesz meg a legalább 6 hónapos és az év végével letelő felmondási idő.

#### 4. Semmis kikötések

A kiterjesztési aktusban megvalósuló állami kontrollra tekintettel különösen aggályos, hogy szép számmal találunk semmis – jogszabályba ütköző – kikötéseket a kiterjesztett hatályú megállapodásokban. Az alábbiakban azokat a példákat emeljük ki, amelyeket gyakorlati szempontból különösen aggályosnak tartunk.

Már a szerződések hatályára vonatkozó rendelkezéseknél is találunk erre példát. A munkáltatói jogutódlásra különös figyelmet fordító VIKSZ szerint hatálya kiterjed a szerződést elfogadó munkaadói érdekképviseltekhez tartozó gazdálkodó szervezeteknél és jogutódainál munkaviszonyban lévő valamennyi munkavállalóra.<sup>45</sup> Az Mt. részletes szabályokat tartalmaz arra, hogy a jogutód munkáltatóra milyen esetekben és feltételekkel alkalmazható a jogelőd kollektív szerződése.<sup>46</sup> E kógens rendelkezéseket a VIKSZ nem írhatja felül, így például a jogutód munkáltató egy éven túl nem köteles betartani a VIKSZ szabályait. Hasonlóan, nyilvánvalóan semmis az ÉÁKSZ kikötése, amely szerint hatálya kiterjed a kirendelés alapján más munkáltatónál dolgozó munkavállalókra is.<sup>47</sup> Az Mt. ezzel ellentétes szabálya szerint a kirendelt munkavállalóra a kirendelés helye szerinti munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés munkaidőre és pihenőidőre, valamint – ha a munkavállalóra kedvezőbb – a munka díjazására vonatkozó rendelkezéseit kell alkalmazni.<sup>48</sup>

Különösen érdekes, hogy miközben az ÉÁKSZ személyi hatálya – a törvénynek megfelelően – kiterjed a szerződést megkötő munkáltatói érdekképviselőhöz tartozó, az 1. számú mellékletében felsorolt munkáltatókra és azok munkavállalóira, meghatározza ún. „működési érvényességét” is. Ez valójában azt jelenti, hogy a szerződés csak a személyi hatálya alá tartozó munkáltatók 2. számú mellékletben felsorolt – TEÁOR számok alapján meghatározott – tevékenységére terjed ki.<sup>49</sup> Ez a rendelkezés az ágazati kollektív szerződések hatályával kapcsolatos fontos dilemmára mutat rá. Kérdés ugyanis, hogy mi alapján határozzuk meg, hogy egy adott munkáltató a szerződéssel érintett ágazatban működik-e?

A kiterjesztett hatályú kollektív szerződések esetében az érintett ágazatot a kiterjesztő határozat a TEÁOR számok megjelölésével határozta meg. Az eddigi gyakorlat alap-

---

<sup>44</sup> VIKSZ 6. § (3) bek.

<sup>45</sup> VIKSZ 2. § (2) bek.

<sup>46</sup> Mt. 40/A. §.

<sup>47</sup> ÉÁKSZ 2.2., 2.3. pont.

<sup>48</sup> Mt. 106. § (5) bek.

<sup>49</sup> ÉÁKSZ 8.1. pont.

ján azoknak a munkáltatóknak kellett alkalmazni az adott kollektív szerződést, akik főtevékenységüket az adott (TEÁOR szerinti) ágazatban végzik. Ez viszont felveti azt a kérdést, hogy ha a munkáltató megváltoztatja főtevékenységét, úgy kikerül-e a szerződés hatálya alól? A kérdés így is feltehető: a kiterjesztett hatályú megállapodás hatálya alá tartozik-e az a munkáltató, amelynek más (al)ágazatba tartozik a főtevékenysége, de részben az adott ágazatba tartozó tevékenységet is végez?

Ha elfogadjuk, hogy az adott tevékenység körében foglalkoztatott munkavállalókra akkor is alkalmazni kell a kiterjesztett hatályú kollektív szerződést, ha egyébként a munkáltató főtevékenysége alapján más ágazatba tartozik, úgy sérül az az elv, hogy egy munkáltatónál csak egy (azonos szintű) kollektív szerződés lehet [Mt. 33. § (1) bek.]. Ellentmondásba kerülünk azzal a szabállyal is, hogy a munkáltató által kötött kollektív szerződést valamennyi munkavállalójára alkalmazni kell (Mt. 36. §).

Ha viszont ennek ellenkezőjét tekintjük helyesnek, úgy a munkáltató kibújhat a kiterjesztett kollektív szerződés hatálya alól a főtevékenysége megfelelő meghatározásával (megváltoztatásával). Ugyanígy, a megállapodás a kiterjesztés ellenére sem fog minden olyan munkáltatóra vonatkozni, aki ténylegesen az adott ágazatban (is) tevékenykedik. Éppen ez a dilemma merült fel a sütőipari megállapodásnál. A főtevékenység alapján ugyanis nem esnek a szerződés hatálya alá a bevásárlóközpontokban működő pékségek, e munkáltatók főtevékenysége ugyanis a kereskedelem. Éppen ezért viszont csorbult a szerződés versenyfeltételeket egységesítő hatása.<sup>50</sup> Hasonló problémát vet fel például a VIKSZ kapcsán, ha egy ingatlankezelés főtevékenységű munkáltató üzemeltet egy szállodát.

Összességében bármilyen ellentmondásos is legyen ez a gyakorlat, a kiterjesztett ágazati kollektív szerződéseket azoknak a munkáltatóknak kell alkalmaznia, akik a kiterjesztő határozatban megjelölt TEÁOR ágazatban folytatják főtevékenységüket, de nem csak azon munkavállalókra, akik e tevékenység végzésében működnek közre. Az ÉÁKSZ személyi hatályát szűkítő „működési érvényesség” meghatározása tehát semmis.

A munkaviszony megszüntetése körében a megszüntető nyilatkozatok időbeli hatálya kapcsán kell kiemelni két jogellenes rendelkezést. A VIKSZ szerint rendes felmondás esetén a felmondási idő kezdődhet a felmondólevélben rögzített, a közléshez képest későbbi napon is.<sup>51</sup> Megítélésünk szerint a felmondás közlésének egyik eltérést nem engedő jogkövetkezménye a felmondási idő elkezdődése. Az ettől eltérő értelmezés alapján a felmondási idő korlátozás nélkül meghosszabbítható lenne, ami a munkavállaló hátrányára való eltérés is lehet. A másik példa: az ÉÁKSZ úgy rendelkezik, hogy a rendkívüli felmondásról szóló nyilatkozatban meg kell jelölni azt a napot, amelytől kezdődően a munkaviszony megszűnik.<sup>52</sup> Ez arra téves következtetésre vezethet, mintha a

<sup>50</sup> Fodor–Nacsa–Neumann *i.m.* 86–87.

<sup>51</sup> VIKSZ 20. § (3) bek.

<sup>52</sup> ÉÁKSZ 38.4. pont.

rendkívüli felmondás nem azonnali hatállyal szüntetné meg a jogviszonyt. A munkaviszony megszűnéséért tehát csak a rendkívüli felmondás közlésének napja jelölhető meg jogszerűen.

Az ÉÁKSZ egyaránt szolgál példával a diszpozitív és kógens szabályok elhatárolásával kapcsolatos problémákra és arra, vajon milyen eltérést tekinthetünk a munkavállaló javára szólónak. Az első eset kapcsán: egyik rendelkezése a határozott idejű munkaviszony időtartamát 3 évben korlátozza.<sup>53</sup> Kérdéses, hogy az 5 éves felső határt meghatározó Mt. szabály kógens-e,<sup>54</sup> illetve ha nem, úgy a maximum csökkentését lehet-e a munkavállaló javára szóló eltérésnek tekinteni. Megítélésünk szerint a szabály eltérést nem engedő. Bizonyítja ezt az is, hogy esetenként változhat, hogy az 5 évtől eltérő szabály a munkavállaló javára szolgál-e. A másik kérdéses eset: a szerződés úgy fogalmaz, hogy „az építőipari tevékenység jellegéből adódóan” a munkahelyet változó munkahelynek kell tekinteni.<sup>55</sup> A változó munkavégzési hely véleményünk szerint hátrányosabb a munkavállalók számára, ezért ezt az ágazatban dolgozó valamennyi munkavállaló vonatkozásában a kollektív szerződés nem kötheti ki.

Hasonló dilemmákat vet fel az a szabály, amely szerint a szakszervezet elállhat az Mt. 28. § alapján a tisztségviselőt megillető munkajogi védelem érvényesítésétől, ha ezért cserébe a munkáltató 1-2 havi többlet-végkielégítést fizet. A meglehetősen bonyolult megfogalmazású szabály így hangzik: „Amennyiben az Mt. által biztosított munkajogi védelem érvényesítése a munkaviszony fenntartása szempontjából nem járt eredménnyel, az érdekképviseleti, érdekvédelmi szervezet a munkavállaló kérésére az őt megillető védelem érvényesítésétől elállhat. Ennek feltétele, hogy a munkáltató, a munkavállaló és az őt képviselő szervezet a foglalkoztatási védelemről való lemondás fejében, a munkavállaló javára egyedi elbírálás alapján, további 1-2 hónapig terjedő végkielégítés kifizetéséről megállapodjanak.”<sup>56</sup> A nehezen értelmezhető szabály vélhetőleg arra vonatkozik, hogy ha a munkáltatói rendes felmondással fenyegetett tisztségviselő kéri, a felettes szakszervezeti szerv eltekinthet a munkaviszony megszüntetéséhez szükséges hozzájárulása megtagadásától, ha ezért cserébe a munkáltató többlet végkielégítés fizetését vállalja. Ehhez képest furcsa, hogy a szabály szerint erre a megállapodásra csak akkor kerülhet sor, ha a védelem érvényesítése nem járt eredménnyel, azaz a szakszervezet hozzájárulását alapos okkal nem tudja megtagadni. Ilyenkor viszont a munkáltató miért kötne olyan megállapodást, amely számára többletkötelezettséggel jár. A szabály ezen felül egy olyan gyakorlatnak is teret enged, amely nem feltétlenül méltányolható. Ha ugyanis a szakszervezetnek nincs lehetősége a törvény szerint megtagadni a hozzájárulást a tisztségviselő munkaviszonyának megszüntetéséhez, akkor a hozzájárulást köteles megadni,

<sup>53</sup> ÉÁKSZ 26.1. pont. Figyelmet érdemel, hogy a szerződés szövege szerint ebbe a három évbe – korlátozás nélkül – az újabb munkaviszony létesítését is bele kell érteni. Eszerint akkor is egybe kellene számítani az azonos felek között létrejött határozott idejű munkaviszonyok időtartamát, ha azok között fél évnél hosszabb idő telik el. Feltehetően nem ez volt a szerződést kötő felek akarata, csupán pontatlan megfogalmazásról van szó.

<sup>54</sup> Mt. 79. § (5) bek.

<sup>55</sup> ÉÁKSZ 25.1. pont.

<sup>56</sup> ÉÁKSZ 37.3. pont.

amennyiben a jóhiszemű és tisztességes joggyakorlás követelményei szerint jár el, amely egyébként a törvény alapján kötelezettsége. Ehhez képest az, hogy a jog által megkövetelt magatartás tanúsításának feltételeként ellenértéket kötnék ki, álláspontunk szerint megvalósítja a jogszabályba ütközést, hiszen az Mt. nem ad lehetőséget arra, hogy az alapelvi szabályaitól megállapodásban el lehessen térni.

A pontatlan, hiányos szabályozás és a semmisség kapcsolatáról már szoltunk. Ez a hiba egyértelműen semmisséghez vezet az egyéb hátrányos jogkövetkezmények, illetve a közvetlen kártérítési határozat nem kellően részletes rendezése esetén. E tárgykörökben ugyanis a törvényi felhatalmazás kimondottan csak azzal a feltétellel él, hogy a kollektív szerződés az eljárási szabályokat is meghatározza.<sup>57</sup> Az ÉÁKSZ és a SIKSZ ennek a feltételnek az Mt. 109. §-a kapcsán nem tesz megfelelően eleget. Különösen hiányzik az alkalmazható szankciók meghatározása.<sup>58</sup> Nyilvánvalóan semmis továbbá a közvetlen kártérítési határozat megtámadására a törvényi 30 nap helyett csupán 15 napos keresetindítási határidőt előíró szabály.<sup>59</sup>

Jogellenes a szabadság kiadásának szabályozása az ÉÁKSZ-ben. A szerződés a munkáltatónak „termelési gazdálkodási érdekből”, 10 nap alapszabadság és a pótszabadságok kivételével lehetővé teszi a szabadság megosztott kiadását. Az így kiadott szabadságról a munkavállalót legalább 5 munkanappal előre írásban tájékoztatni kell, bizonyos esetekben azonban „a szabadság kiadás elrendelése a következő munkanaptól hatályos”.<sup>60</sup> Az Mt. ezzel ellentétben úgy rendelkezik, hogy a szabadságot kettőnél több részletben csak a munkavállaló kérésére lehet kiadni, a szabadság kiadásának időpontját pedig – kivételt nem ismerő szabály alapján – legkésőbb a szabadság kezdete előtt egy hónappal közölni kell.<sup>61</sup> Az ÉÁKSZ ettől eltérő rendelkezései semmiek. Hozzátehetjük, hogy a rendkívül rövid, 1-5 napos előzetes értesítés egyenesen alkotmányesértő. Elegendő a 67/2009. (VI. 19.) számú AB határozatra utalni, amely a kölcsönzött munkavállalók vonatkozásában állapította meg, hogy a rendes szabadsághoz való jog alkotmányellenes korlátozásának minősül, ha arról a munkavállalót – a munkaviszony időtartamától függetlenül – elegendő 3 nappal korábban tájékoztatni.

A jogirodalomban részletesen elemzett jogellenes gyakorlatot foglal előírásai közé az ÉÁKSZ a munkaruha kapcsán. A megállapodás szerint a kilépő munkavállaló a kihordásra átvett munkaruha ellenértékét – a hátralévő kihordási idővel arányos kiskereskedelmi

---

<sup>57</sup> Mt. 109. § (1) bek., 173. § (2) bek.

<sup>58</sup> ÉÁKSZ 41. pont., SIKSZ 33. pont. Kiemelendő a SIKSZ szabálya arra, hogy mikor kerülhet sor egyéb hátrányos jogkövetkezmények alkalmazására. Eszerint a munkáltató a munkavállalóval szemben hátrányos jogkövetkezményt alkalmazhat azokban az esetekben, melyek egyébként a rendkívüli felmondásra is okot adnának, súlyuk azonban ténylegesen, vagy a munkáltató mérlegelése alapján nem indokolják a rendkívüli felmondást (SIKSZ 32. pont). Ez felesleges leegyszerűsítése az Mt. 109. § (1) bekezdésének. Az egyéb hátrányos jogkövetkezmények, illetve a közvetlen kártérítési határozat kiszabásának részletes eljárási szabályainak hiányát állapították meg korábbi kutatások is (Ungi *i.m.* 20.).

<sup>59</sup> ÉÁKSZ 82.8. pont., Mt. 202. § (1) bek. e) pont.

<sup>60</sup> ÉÁKSZ 59.1. pont.

<sup>61</sup> Mt. 134. § (4-5) bek.

árat – megtéríteni tartozik.<sup>62</sup> Ez a munkavállaló adásvételre való kötelezését jelenti, ami a szerződési szabadság elvébe ütközik. A munkáltatónak csak arra van lehetősége, hogy természetben követelje vissza az átadott munkaruhát, és legfeljebb lehetőségként ajánlhatja fel, hogy a munkavállaló azt megvásárolhatja. Szintén többször pellengérré állított rossz gyakorlatot tartalmaz a távolléttel töltött idő munkaidőkeretben történő elszámolására vonatkozó rendelkezés. Eszerint a munkavállalók egész napos fizetett távolléteit napi 8 órával, míg erre az időszakra eső munkaszüneti napokat a munkarendben az adott napra megtervezett munkaidőnek megfelelően kell elszámolni.<sup>63</sup> A törvény alapján a távollétek elszámolásánál két lehetőség van: az adott időtartamot figyelmen kívül kell hagyni, vagy az erre eső napokat a munkavállalóra irányadó napi munkaidő mértékével kell figyelembe venni.<sup>64</sup> A nem napi 8 órás munkaidőben dolgozó munkavállalók szempontjából tehát a szabály első fele kifogásolható, illetve a hosszabb teljes munkaidőben dolgozók számára kedvezőtlen eltérést jelent, és mint ilyen semmis. A munkaszüneti napok elszámolása viszont egyértelműen jogszabálysértő, hiszen – mint arra a Legfelsőbb Bíróság is rámutatott egy közelmúltbeli ítéletében – a szabály alkalmazásában nem lehet a beosztás szerinti munkaidőt figyelembe venni.<sup>65</sup> Hasonlóan kirívóan téves szabály a VIKSZ mellékletében elhelyezett munkaszerződés-minta azon fordulata, amely szerint a munkáltató jogosult egyoldalúan módosítani a munkaszerződést a munkavállaló javára, béremelés esetén.<sup>66</sup>

Végezetül egy utolsó példát kiragadva, az ÉÁKSZ a kártérítés körében úgy rendelkezik, hogy ha a munkáltató elismeri a kártérítési felelősségét, úgy az elismert kártérítési összeget egy összegben, a következő bérfizetési napon köteles kifizetni.<sup>67</sup> Ezzel szemben a kártérítési igény a kár bekövetkezésekor válik esedékessé. Álláspontunk szerint jogszerűen nem késleltetheti a munkáltató a teljesítési kötelezettségét a következő bérfizetési napig. Emellett téves a szabály elvi kiindulópontja, hiszen a kártérítés nem munkabér.

### III. A helyi kollektív szerződésekhez való tisztázatlan viszony

A kollektív szerződések egymáshoz való viszonyával kapcsolatos, fent kifejtett elvi háttér egyáltalán nem tükröződik a kiterjesztett hatályú ágazati kollektív szerződésekben.<sup>68</sup> A megállapodások mintegy végrehajtási rendeletként tekintenek a helyi szintű kollektív szerződésekre, és szinte minden szabályozási tárgykör kapcsán tartalmaznak utalást arra, mi az, amitől helyi szinten el lehet térni, vagy mit lehet, sőt kell helyi szinten szabályoz-

<sup>62</sup> ÉÁKSZ 79.6. pont.

<sup>63</sup> ÉÁKSZ 53.3. pont.

<sup>64</sup> Mt. 118/A. § (5) bek.

<sup>65</sup> BH2010. 223.

<sup>66</sup> VIKSZ 4. sz. melléklet.

<sup>67</sup> ÉÁKSZ 84.7. pont.

<sup>68</sup> Magát az elvet egyébként a SIKSZ deklarálja záró rendelkezéseiben, ám igen sajátosan: „A helyi kollektív szerződésben vagy munkaszerződésben a jelen Szerződés előírásainál csak a munkavállalóra nézve azonos vagy kedvezőbb feltételekre lehet megállapodást kötni.” (82. pont). Az „azonos” feltételekre való utalás mintegy felhívás újabb papagájklauzulák gyártására.

ni. Az alábbiakban ezeket az anomáliákat foglaljuk össze, konkrét példákat is kiemelve.

## 1. A helyi kollektív szerződések tartalmának meghatározása

A helyi szintű kollektív szerződésekre való utalás egyik fajtája az alacsonyabb szintű megállapodás kötelező tartalmát írja elő. Például a VKSZ szerint a készenléti jellegű munkaköröket, a bányászati hűségjuttalom szabályait, a VIKSZ szerint a pótszabadságra jogosító munkaköröket és mértékét, valamint a 13. havi bér szabályait kell meghatározni a helyi kollektív szerződésben.<sup>69</sup> E kikötések nem teremthetnek megállapodási kötelezettséget a helyi szinten szerződést kötő felek számára. Egyrészt, ez a kollektív alku szabadságát korlátozná, ami még egy magasabb szintű megállapodásban sem engedhető meg. Másrészt, a kiterjesztett hatályú kollektív szerződések hatálya nem terjed ki az ágazatban működő szakszervezetekre, így nem lehetnek címzettjei e kötelezettségnek. Nyilvánvalóan nem érinti a helyi szinten megkötött megállapodás érvényességét, ha az ilyen módon tárgykörébe utalt kérdésekről nem rendelkezik. Ugyanezen okból nincs kötelező ereje az ÉÁKSZ azon kikötésének sem, amely szerint: „ha az ÉÁKSZ szövege valamely kérdés szabályozását a helyi KSZ hatáskörébe utalja, úgy a helyi, hatályos szabályozások felülvizsgálatát [...] hat hónapon belül el kell végezni”.<sup>70</sup>

A helyi megállapodásokra való utalások leggyakrabban azok tartalmára tesznek javaslatokat. Például, a VIKSZ szerint a munkahelyi kollektív szerződésben lehet meghatározni azokat a munkaköröket, amelyekre a munkavállalót változó helyre alkalmazzák, illetve ott célszerű felsorolni a pályázat útján betöltendő munkaköröket és a pályázati eljárás rendjét.<sup>71</sup> A béren kívüli juttatások körében a megállapodások szinte minden érdemi kérdés rendezését a helyi szintre utalják. Ezek a szabályok feleslegesek, hiszen a helyi kollektív alku tárgykörét nem szűkítik és nem tágítják, legfeljebb kijelölik annak ajánlott tartalmát.<sup>72</sup> Ez viszont nem tartozik egy kollektív szerződés tartalmába, hiszen normatív ereje nincsen. Ehelyett külön dokumentumban, vagy a megállapodáshoz fűzött mellékletben lenne helye a helyi szintű megállapodások tartalmára vonatkozó javaslatok összefoglalásának. Végül meg kell jegyezni, hogy a javasolt tartalomra való utalások olykor megtévesztően azt sugallják, hogy a munkavállaló hátrányára való eltérés is lehetséges.<sup>73</sup>

---

<sup>69</sup> VKSZ VIII. fejezet 1.1. pont és IX. fejezet 6.3. pont; VIKSZ 28. § (3) bek., 30. § (2) bek.

<sup>70</sup> ÉÁKSZ 7.1. pont.

<sup>71</sup> VIKSZ 17. § (10) bek.

<sup>72</sup> Jó példa a tartalmi ürességre az ÉÁKSZ „A munkáltató által okozott károk” cím alatti egyetlen szabálya, amely szerint a munkáltató kártérítési felelősségét helyi kollektív szerződésben kell szabályozni (83.1. pont). Már az is elgondolkodtató, vajon e tárgykörben egyáltalán miről lehet kollektív tárgyalást folytatni.

<sup>73</sup> Lásd például a VKSZ 13. havi fizetésről rendelkező részét, amely szerint annak számítási alapja a munkavállaló személyi alapbére, és a november havi bérrel együtt kell kifizetni. Ettől eltérő fizetési feltételekben (akár kedvezőtlenebbekben?) a helyi kollektív szerződésben lehet megállapodni (IX. fejezet 6.1. pont). Kimondottan negatív eltérésre hatalmaz fel a X. fejezet 2.2.2. pontja, amely szerint a szociális juttatások átlagértékének megállapítása során a munkaviszonyban állók átlagos létszámánál szűkebb kör is figyelembe vehető (ekkor csak e kör részesül juttatásokban?).

## 2. Hiányzó normatív tartalom

Mind a négy kollektív szerződésben található olyan kikötések, amelyek csak ajánlás jelleggel, érdemi tartalom nélkül deklarálnak célszerű, vagy elvárt magatartást. Különösen jellemző ez a munka díjazása, ezen belül is az egyéb béren kívüli juttatások kapcsán. Például, a VIKSZ mintegy két és fél oldalon keresztül ismerteti az „ajánlott”, „javasolt” bérpótlékokat, a bérköltés terhére fizetett ösztönzőket, illetve a béren kívüli jóléti és szociális juttatásokat. Érdemi rendelkezések helyett azonban csak megengedő („adható”, „a juttatások lehetnek”) szabályokat, deklarációkat<sup>74</sup> és a helyi kollektív alku tárgykörébe utaló szabályokat találunk.<sup>75</sup>

Ezek a puha szabályok álláspontunk szerint arról árulkodnak, hogy az adott kérdésben a tárgyaló felek nem tudtak, vagy nem akartak megállapodni, a téma jelentősége okán mégsem akarták kihagyni a szerződésből. E szövegrészekre viszont utóbb sem a szerződő felek, sem a szerződés hatálya alá tartozó munkavállalók, munkáltatók nem alapíthatnak semmilyen jogot. A „minden kaput nyitva hagyunk” jellegű rendelkezések az alacsonyabb szintű kollektív tárgyalások résztvevői számára nem adnak muníciót az alkuhoz, sőt lényegében rájuk hárítják át a megállapodás felelősségét.

Hasonló problémát vetnek fel az ágazati kollektív szerződésekben azok az utaló szabályok, amelyek a helyi szintű megállapodásokat hívják fel. Például, a VKSZ a megszakítás nélküli munkarendben dolgozók számára egységesen 45%-os műszakpótlék átalányt ír elő. Hozzáteszi azonban, hogy ha a munkavállaló nem műszakpótlék átalányt kap, megilleti őt a helyi kollektív szerződés szerinti délutáni és éjszakai pótlék.<sup>76</sup> Ha az adott munkáltatónál nincs helyi szintű megállapodás, úgy ez az utaló szabály üres. E mondat teljesen felesleges, hiszen a 45%-os pótlékátalánynál kedvezőbb szabályt külön utalás nélkül is tartalmazhat a helyi megállapodás, ha pedig ilyen nincs, úgy a VKSZ és az Mt. szabályai alkalmazandóak.

## 3. A helyi kollektív szerződés feltételes normatartalma

A fentiekhez képest speciális szabályként jelennek meg azok a rendelkezések, amelyek konkrét normatartalmat az egyéni munkaviszonyra ugyan nem állapítanak meg, de bizonyos szabályokat feltételes jelleggel meghatároznak a helyi kollektív szerződések számára. E szabályok alkalmazásának feltétele, hogy helyi kollektív szerződésben is rendelkezzenek arról a felek.

Ebben az esetben az ágazati kollektív szerződés tehát közvetlenül nem rendezi a munkajogi normát, azonban a helyi kollektív szerződés számára a munkavállaló részére hátrányos irányban történő eltérés esetére határt szab. Ilyen rendelkezés található a

---

<sup>74</sup> Például: „A Szerződő Felek célul tűzik ki, hogy a béren kívüli jóléti és szociális juttatások ne csökkenjenek, a lehetőségekhez képest növekedjenek, általában is törekednek a szerzett jogok megőrzésére, illetőleg azokat tiszteletben tartják.” [VIKSZ 31. § (1) bek.].

<sup>75</sup> VIKSZ 29. § (5) bek., 30–31. §.

<sup>76</sup> VKSZ IX. fejezet 2.1.2. c) pont.

VIKSZ szabályai között, amely szerint „a napi pihenőidő 11 óra, ami csak a munkahelyi kollektív szerződésben rögzített munkakörök esetében csökkenhet legfeljebb 9 órára”.<sup>77</sup> Azaz a VIKSZ maga nem csökkenti a napi pihenőidőt, de korlátot szab a helyi kollektív szerződés számára a csökkentésre vonatkozóan.

Ki kell emelni, hogy ezeknek a szabályoknak az Mt. jelenlegi rendelkezései szerint nem lenne létjogosultságuk, mivel a kollektív szerződés tárgya szerint nem öleli fel a munkaviszonyra vonatkozó szabályok tartalmának meghatározását. Ugyanakkor ez a típusú kikötés bizonyosan nem okoz érdeksérelmet sem a munkáltatók, sem a munkavállalók oldalán, így érdemes lehet a jövőbeni jogalkotás során teret engedni neki.

#### 4. A kollektív szerződések tárgyába nem tartozó kérdések rendezése

A helyi kollektív szerződésekhez, illetve a munkaszerződésekhez való viszonyon túl további problémát jelent, hogy az ágazati kollektív szerződések túlnyúlnak az Mt. által megszabott tárgyi hatályon,<sup>78</sup> és olyan kérdéseket rendeznek, amelyek eleve nem tartozhatnak a kollektív szerződések szabályozási körébe.<sup>79</sup> Ezek a rendelkezések, mint jogszabályba ütközők, semmiek. Ilyen szabályozási kísérletek sok területen megjelennek, de legtípusosabban az üzemi tanácsot, illetve a munkáltató egyéb, főként munkavégzésre irányuló szerződéseit célozzák; megtalálható ugyanakkor a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozó szabály is közöttük.

A munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozóan az építőipari szerződés például több szabályt is tartalmaz, amelyek a kölcsönzött munkavállalókkal való további jogviszony-létesítést, illetve a szabadság kiadásának szabályait érintik.<sup>80</sup> Ezekkel a rendelkezésekkel az ÉÁKSZ olyan jogviszonyok normatív tartalmát kívánja rendezni, amelyek alapvetően kívül esnek a kollektív szerződés tárgyköréin, hiszen nem szabályozhatja sem a munkaerő-kölcsönzési szerződést, amely a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti polgári jogi megállapodás, sem azt, hogy a munkáltató kivel és milyen további munkavégzésre irányuló jogviszonyt létesít.

---

<sup>77</sup> VIKSZ 26. § (12) bek.

<sup>78</sup> Mt. 30. §

<sup>79</sup> Érdemes megjegyezni, hogy a SIKSZ és az ÉÁKSZ esetén nem világos a kötelmi és a normatív rész elhatárolása sem. A bértárgyalásokra vonatkozó rész ugyanis a munka díjazásával kapcsolatos rendelkezések közé került. A logikai zavar mellett ennek azért is jelentősége van, mert a szerződések kötelmi része nem került kiterjesztésre, de a béralkut is tárgyaló díjazási szabályok igen (lásd SIKSZ 48. pont, ÉÁKSZ 62–63. pont). Ugyanez a probléma merül fel a VIKSZ esetén. A III. rész V. és VI. fejezete ugyanis lényegében a kötelmi részhez tartozó kérdéseket tárgyal (tárgyi feltételek biztosítása, tájékoztatás, munkaidő-kedvezmény, pénzügyi támogatás, együttműködés foglalkoztatási kérdésekben), de már a munkaviszony tartalmi kérdéseire vonatkozó III. részben. A szerkezeti hiba mellett itt is gondot okoz, hogy a III. rész egészének hatálya kiterjesztésre került, így köztük néhány kötelmi részre tartozó szabály is. A III. rész „A munkáltató által a munkavállalóknak és a szakszervezeteiknek biztosítandó többletjogosultságok” címet viseli, amely jól láthatóan összemossa a kötelmi és normatív részeket, emellett téves, hiszen a megállapodás – bár túlnyomó rész kedvezőbb feltételeket tartalmaz – a munkavállalók hátrányára is eltér a törvénytől (lásd a rendkívüli munkavégzés éves korlátjának 300 órára emelését a VIII. fejezet 2.2. pontban).

<sup>80</sup> ÉÁKSZ 28.4. pont, 57.6. pont.

Ugyancsak az ÉÁKSZ mondja ki, hogy a „szakszervezeti tisztviselők számát illetően a felek a foglalkoztatott, munkaviszonyban álló szakszervezeti tagok 5%-át tekintik irányadónak.” Ez szintén a kollektív szerződések tárgykörén túlmutató, a szakszervezet, mint társadalmi szervezet belső szabályozási hatáskörébe tartozó kérdés, amelyet a bírói gyakorlat is teljesen autonómként kezel.<sup>81</sup>

Szinte minden ágazati kollektív szerződés törekszik arra, hogy a jóléti juttatásokkal kapcsolatban a szakszervezetek részére is biztosítsák az üzemi tanácsot megillető jogokat.<sup>82</sup> Ugyan az üzemi tanácsi jogok el nem vonhatóak, illetve azok érvényesítése érdekében a szakszervezet – vagy más – az üzemi tanács helyett nem léphet fel,<sup>83</sup> de nincs kizáró szabály arra vonatkozóan, hogy plusz jogosultságokat a szakszervezet a munkáltatóval történő megállapodás alapján ne szerezhetne. Ezen plusz jogosultságoknak ugyanakkor a felek közötti kapcsolatrendszer keretei között kell maradnia, azaz harmadik személyekre vonatkozóan nem tartalmazhat semmilyen előírást vagy jogkövetkezményt. Ugyanígy, a kollektív szerződés nem térhet el az Mt. második részében foglalt szabályoktól, mivel azt a törvény kifejezetten tiltja.<sup>84</sup> Mindezek okán álláspontunk szerint azok a kikötések, amelyek együttdöntési jogot adnak a szakszervezetnek bizonyos kérdésekben, nem értelmezhetők az üzemi tanács együttdöntési jogával egyenlő értékűként, és a munkáltató és harmadik személyek közötti szerződések érvénytelenségéhez nem vezethetnek

A VIKSZ e mellett sajátosan bővítené is az üzemi tanács jogkörét; a jóléti és szociális juttatások körében ugyanis a helyi kollektív szerződésben történő rendelkezést az üzemi tanács egyetértéséhez köti.<sup>85</sup> Ehhez némileg hasonlóan a SIKSZ is külön megállapodás megkötését írja elő az üdültetés egyes eseteiben.<sup>86</sup> A fentiek okán ezek a rendelkezések sem tekinthetők érvényesnek.

#### IV. Összegzés

A négy kiterjesztett hatályú kollektív szerződés normatani elemzése alapján látható, hogy nem felelnek meg azoknak az elvárásoknak, amelyeket kiemelt szerepük megkövetel. A jogszabályokhoz, illetve az alacsonyabb szintű kollektív szerződésekhez való viszonyban felmerülő aggályok jelentősége nem pusztán az, hogy egyes szerződéses kikötések jogellenességük okán semmisék lesznek. Súlyosabb probléma, hogy a zavaros, célszerűtlen, vagy a törvénnyel összeolvasva alkalmazhatatlan kollektív szerződések nem hogy megkönnyítenék, vagy az adott ágazat specialitásaihoz igazítanák a munkajogi szabályozást, hanem éppen megnehezítik a szabályaikat alkalmazó munkáltatók, munkavállala-

---

<sup>81</sup> BH2005. 119, EBH2005. 1336

<sup>82</sup> VIKSZ 31. § (2) bek., SIKSZ 50. pont, VKSZ X. fejezet 5. pont.

<sup>83</sup> EBH 2000. 351, EBH 2000. 352.

<sup>84</sup> Mt. 13. § (2) bek.

<sup>85</sup> VIKSZ 31. § (5) bek.

<sup>86</sup> SIKSZ 50. pont.

lók és érdekképviselőik dolgát. Emellett a semmis, vagy érdemi normatív tartalommal nem bíró kikötéseket nagy számban tartalmazó megállapodások létrehozása lényegében az alkuban részt vevő felek erőforrásainak pazarlása. Végül, bár jelen tanulmányban mellőztük a kollektív szerződések tartalmának részletes elemzését, az idézett példákból is látható, hogy egyik megállapodás sem él a törvény által biztosított szabályozási lehetőségekkel. Igen kevés a valóban egyedi megoldást jelentő, speciális rendelkezés.

Álláspontunk szerint a kiterjesztett hatályú ágazati kollektív szerződések kapcsán a jövőt illetően jóval komolyabb hangsúlyt szükséges helyezni a kiterjesztési eljárásban megvalósuló állami kontrollra. Nem engedhető meg, hogy olyan ágazati megállapodás hatálya kerüljön kiterjesztésre, amely nem felel meg a kollektív szerződésekre vonatkozó alapvető törvényi szabályoknak. Nem klasszikus, hatósági jellegű állami ellenőrzést javasolunk, amely a jogszabályoknak nem megfelelő szerződések kiterjesztésére irányuló kérelmeket egyszerűen elutasítja, hanem az államigazgatási hatáskörben eljáró hatóság és a kérelmező felek szoros együttműködését. Az elemzés alapján látható, hogy a szociális partnereknek komoly szakmai támogatásra van szükségük ahhoz, hogy megállapodásaik a kiterjesztés után ne pellengérré kerüljenek, hanem szerepükhöz méltóan, piedesztálra. Ez nem csak az érintett ágazat, de a munkaügyi kapcsolatok minden szereplőjének alapvető érdeke.

\* \* \*

*Gábor Kártyás –Gábor Takács: Pillory or Pedestal? - A normative assessment of collective agreements with extended scope*

*Collective agreements with extended scope has equal importance as statutes in the effected sectors, serve as models to follow for social partners in other branches and gain their special scope by act of a state authority. Considering these factors such agreements deserve high interest. In this paper we examine whether or not the four Hungarian extended scope agreements are in line with such special role. The approach we take is a normative one. Instead of a detailed assessment of the agreements' content we examine how they fit in the hierarchy of legal instruments. Below we highlight numerous problematic rules, solutions, for which not only social partners but the state authority bringing the extending decision shall give much more attention in future.*