

MAGYAR MUNKAJOGI TÁRSASÁG

Berke Gyula – Horváth István

Munkajogi örökségünk¹

Az alábbi dolgozatban a szerzők arra tesznek kísérletet, hogy – nyilvánvalóan mellőzve a teljes körűség igényét – rámutassanak a korábbi és a hatályos munkajogi szabályai közötti hasonlatosságokra és különbségekre. A hatályos Mt. immár több mint másfél évtizede lépett hatályba: a jogalkalmazási tapasztalatok lehetővé teszik az 1967. évi, majd negyed századon keresztül hatályban volt (és persze többször módosított) munkajogi szabályokkal való összevetést. A szerzők álláspontja az, hogy az összehasonlítás hasznos tapasztalatokkal szolgálhat, amelyek az Mt. későbbi módosításait is befolyásolhatják. A történeti összehasonlítás – ebben az esetben is – komoly nehézségekkel jár, különösen azért, mert a területi korlátok nem engedik még vázlatosan sem bemutatni a tételes jogi szabályok mögött meghúzódó társadalmi-politikai-gazdasági viszonyokat. Ennek ellenére is érdemesnek látszott az összevetés, hiszen az egyes (a szerzők által mondhatni önkényesen kiválasztott) munkajogi jogintézmények szabályozási szemléletében, valamint a munkajogi szabályozás rendszerében mutatkozó párhuzamosságok és differenciák hasznos adalékokkal szolgálhatnak hatályos munkajogunk értékeléséhez és fejlesztéséhez, illetve lehetőséget adnak (adtak) néhány a hatályos szabályozással szembeni – kifejezett vagy burkolt – kritikai észrevételre. A szerzők abban reménykednek, hogy szükségképpen felszínes észrevételeik inspirálhatják a munkajog-történeti kutatásokat is.

A szerzők vizsgálódásaik során részben az 1967. évi II. törvény (a továbbiakban: régi Mt.) hatályba lépéskori állapotot² tartották szem előtt, de az összehasonlítás szemléletessége érdekében figyelemmel voltak az 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: új Mt.) hatályba lépését³ közvetlenül megelőző tételes jogi állapotra is. A vizsgálódás kiejtett a régi Mt. (általános) végrehajtási rendeletére, a 34/1967. (X. 8.) Korm. rendeletre (a továbbiakban: Mt. V.).

I. A munkajogi szabályozás struktúrája

I.1. Általános megjegyzések

A régi Mt. – elődjének, az 1951. évi 7. számú törvényerejű rendeletnek a szemléletét követve – a kódex-szerű szabályozás igényével lépett fel. A mindösszesen hatvanhat szakaszból álló kódex munkajogi joganyagát ugyanakkor – a korabeli jogalkotási felfogásnak megfe-

¹ Az alábbi dolgozat a szerzők által az V. Magyar Munkajogi Konferencián megtartott közös előadás szerkesztett változata. Az előadás I. és III. részét Berke Gyula, II. részét Horváth István tartotta.

² A régi Mt. 1968. január 1. napján lépett hatályba.

³ Az új Mt. 1992. július 1. napján lépett hatályba.

lelően - számos általános (az Mt. V.), illetve ágazati⁴ végrehajtási rendeleti szintű szabály egészítette ki és több munkajogi jogintézmény (pl. a szabadság, a munkaidő, pihenőidő, a munka díjazása, a munkaügyi viták stb.) is rendeleti szintű szabályozásban részesült. A törvény rendszere szembeötlő szerkezeti hasonlóságot mutat az új Mt.-vel. Első Részében az általános szabályokat, Másodikban a „szakszervezeteknek a törvénykönyvvel kapcsolatos jogait” tartalmazta. Ami az Első Részt illeti, látható, hogy az új Mt. lényegében megtartotta a régi tematikáját, hiszen lényegében azonos jogintézményeket iktatott az általános szabályok közé (az elévülés, a joggyakorlás általános szabályai, a határidők számítása, a munkaviszonyra vonatkozó szabályok stb.) A régi Mt. Második Részével kapcsolatban ez a tematikus hasonlóság ugyancsak jól látható, hiszen ez a rész tartalmazta a korabeli „kollektív munkajogi” szabályokat. A nyolcvanas évek végén a Második Rész kiegészült a „dolgozók részvétele a vállalt irányításában” című 10/A. és 10/B. §-okkal. A régi Mt. Harmadik Része – azonosan a hatályos szerkezettel – a munkaviszony szabályait tartalmazta. A korábbi Negyedik Rész a fegyelmi és az anyagi felelősség szabályaival foglalkozott. Hatályos munkajogunk a fegyelmi felelősség intézményét a közszolgálati jogviszonyok jogintézményeként tartotta meg, illetve az új Mt. 109. §-ának bázisán kollektív szerződéses szabályozásra utalta az ún. üzemi igazságszolgáltatás megvalósítását, míg a munkajogi kárfelelősség a hatályos Mt.-nek a munkaviszonyra vonatkozó szabályai körébe került. A munkaügyi viták ma is az anyagi jogi szabályokat követően helyezkednek el, hasonlóan a régi Mt. Ötödik Részéhez. Túl azon, hogy megállapítható a jogalkotó ragaszkodása a régi Mt. szabályozási szerkezetéhez, talán a legalapvetőbb változás volt 1992-ben, hogy a jogalkotó – egyezően a jogalkotással szembeni alkotmányos követelményekkel – mellőzte a széleskörű rendeleti szintű szabályozást és a munkajogi szabályozás (meghatározó részében) törvényi szintre emelkedett, aminek nyomán a munkakódex 215 szakaszosra bővült és csupán szűk körben maradtak az Mt.-ben végrehajtási szabály kibocsátására vonatkozó felhatalmazó rendelkezések.⁵ Ugyancsak rendszerképző jellegű a közalkalmazotti és a köztisztviselői jogviszonyra vonatkozóan az új Mt. hatályba lépésével párhuzamosan kialakított (trichotóm) törvényi szabályozás, ám ezt dolgozatunkban nem érintjük. Meg kell állapítanunk ugyanakkor, hogy az említett, mind a régi, mind az új Mt.-t érintő szerkezeti jellegzetesség valójában már 1951-ben, az első szocialista munkakódexben kialakult, hiszen az 1951. évi 7. tvr. egyes fejezetinek tematikus sorrendje lényegében azonos az 1967. évvel, illetve mint láttuk, a hatályos törvényével is. Úgy tűnik, hogy a szovjet mintára 1951-ben kialakított rendszer sikeresnek bizonyult: a jogalkotó nem választott más kodifikációs megoldást (pl. a kollektív és az individuális munkajognak külön törvényben való szabályozását).

I.2. A munkaviszonyra vonatkozó szabályok rendszere

A munkaviszonyra vonatkozó szabályokra, azaz a munkajogi szabályozás rendszerére, a munkajogi jogforrásokra vonatkozó szabályok a régi és az új Mt.-ben is a bevezető

⁴ Ilyen volt a 38/1973. (XII. 27.) Korm. számú rendelet az államigazgatási és igazságszolgáltatási dolgozók munkaviszonyáról

⁵ Az új Mt.-ben található végrehajtási rendeleti felhatalmazásokat, illetve azok alkotmányosságát érintette 15/2008. (II. 28.) AB határozat.

(általános) rendelkezések között kaptak helyet. Ebben a vonatkozásban hasznosabbnak mutatkozik az új Mt. hatályba lépését közvetlenül megelőző időszak vizsgálata, illetve összehasonlítása a hatályos Mt-vel, mert élesebben mutat rá a munkajogi „rendszerváltás” lényeges vonásaira.

A régi Mt. alkalmazásának legutolsó időszakában a munkaviszonyra vonatkozó szabályokra irányadó rendelkezések az 1989. évi V. törvénnyel alakultak ki és 1989. március 25. napján léptek hatályba (már a jogalkotásról szóló 1987. évi XI. törvény hatályba lépését követően). Ezeket a régi Mt. 8. §-a szabályozta. A 8. § (1) bekezdés első mondata a munkaviszonnyal összefüggő alapvető kérdéseket törvényhozási tárgyként határozta meg (az akkor már kialakuló szemlélettel egyezően) azzal, hogy végrehajtási rendeleti felhatalmazást adott a Kormány, továbbá (kormányrendelet keretei között) a miniszter számára. (Nem sokkal korábban még államtitkári rendelkezés is tartalmazhatott munkaviszonyra vonatkozó szabályt.) A munkaviszonyra vonatkozó nem jogszabályi szintű rendelkezések köre viszonylag széles maradt a nyolcvanas évek végére is (hasonlóan a régi Mt. hatályba lépésekor 8. §-ának rendelkezéseivel). A munkaviszonyra vonatkozó kérdésekről rendelkezhetett kollektív szerződés, kollektív keretszerződés, munkaügyi szabályzat (a közszférában, illetve a szövetkezeteknél), munkavédelmi szabályzat, a szakszervezet munkahelyi szervének a jóléti (szociális) ráfordításokról szóló határozata, valamint szervezeti és működési szabályzat. Ha a törvény munkaviszonyra vonatkozó szabályt említett, ezen a felsorolt rendelkezéseket kellett érteni.⁶ A munkajogi jogforrási rendszer (egyik) alapvető rendszerképző szabályát a 8. § (2) bekezdés utolsó mondata tartalmazta. Eszerint a munkaviszonyra vonatkozó szabályok „a munkaviszonyra vonatkozó más szabálytól csak annyiban térhetnek el, amennyiben az megengedi. Az a rendelkezés, amely e tilalomba ütközik, érvénytelen.” Jól látható, hogy a korabeli jogalkotói célkitűzés azzal jellemezhető, hogy a munkaviszonyra vonatkozó jogszabályok – fő szabályként – kógens természetűek voltak, másként: a munkajogviszony, illetve a munkajogviszonyban való foglalkoztatás feltételeinek alakítása az állam(i) szervek) feladat- és hatásköre volt. Noha a nyolcvanas évek végétől kibontakozó magángazdaságban ez a célkitűzés bizonyos értelemben anakronisztikusnak is mondható, a klasszikus szocialista szemléletű szabály fennmaradt az új Mt. hatályba lépéséig. A mondottakból az is következett, hogy a jogalkotó csak kivételesen alkotott diszpozitív, illetve relatív diszpozitív szabályokat, amelyek a foglalkoztatási feltételek alakítását átengedték a kollektív szerződéses, vagy munkaszerződéses feleknek. Az Mt. 22. §-a szerint a munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütköző munkaszerződéses megállapodás is érvénytelennek minősült. Noha a korabeli Mt. a munkaszerződésben való eltérésre vonatkozó szabályt nem tartalmazott, az uralkodó felfogás a munkaviszonyra vonatkozó szabályokat általánosan kógens természetűeknek tekintette.

Az új Mt. a munkaviszonyra vonatkozó szabályok rendszerében alapvető szemléleti változást vitt véghez. Erre a jogalkotói törekvésre egyébként az új Mt. Indokolása részletesen utalt is. A munkaviszonyra vonatkozó szabályok rendszerének alapvető jelleg-

⁶ Régi Mt. 8. § (3) bekezdés

zetességeit az új Mt. 13. §-a határozza meg. E szabály alapvető jellegzetessége az, hogy a jogszabályok (különösen az Mt. III. része) – fő szabályként – relatív diszpozitív természetűvé váltak. Azoktól a munkaviszonyra vonatkozó egyetlen ún. egyéb szabályként fennmaradt kollektív szerződés és a munkaszerződés – eltérő jogalkotói rendelkezés hiányában – a munkavállaló javára eltérhet. Látható, hogy a szemléletváltás mögött az a jogpolitikai célkitűzés áll, hogy a jogszabály csupán a foglalkoztatás minimális feltételeit (az ún. minimálstandardokat) állapítsa meg és az érintetteknek (érdekképviselleteknek, munkáltatóknak és munkavállalóknak) átengedje a munkavállalóra kedvezőbb szabályok megalkotását. Ugyanakkor a jogalkotó több esetben is élt a tisztán diszpozitív vagy kógens szabályozás lehetőségével.⁷ Az előbbieket jellemző fajtája az ún. „tarifadiszpozitív”, azaz csak a kollektív szerződés számára eltérést engedő munkajogi jogszabály.

Az említett jogalkotói koncepció akkor – a piacgazdasági kialakítására megtett első lépéseket követően, a privatizáció első nagy hullámának levonulása után – általános elfogadottságra talált, noha az új Mt. rendszere számos elvi (jogpolitikai) és gyakorlati (jogalkalmazási) problémát hordozott, illetve ezek kialakulását mintegy a rendszerbe kódolta. Ezek közül kiemelve néhányat, elsőként említésre méltó az, hogy a kollektív szerződéssel szemben is relatív diszpozitív természetű (csak a munkavállaló javára eltérést engedő) jogi szabályozás erősen korlátozta (korlátozza) az érdekképviselletek szabályozási autonómiáját, illetve a gazdasági viszonyokhoz igazodó, rugalmas kollektív szerződéses feltételek kialakításának lehetőségét, ezzel a korszerű kollektív szerződéses (tarifális) rendszer kialakulásának esélyeit. Ez a hátrány napjainkban is megmutatkozik. Ettől eltekintve is nyilvánvaló volt, hogy az új Mt. egyes szabályhelyei bizonytalanságot hagynak abban a tekintetben, hogy a jogalkotó miként kívánta megnyitni az Mt-től eltérő szabályozás lehetőségét, mivel az erre utaló szabályok nem egyértelműek. Az sem téveszthető szem elől, hogy az új Mt. az ún. kollektív szerződéses autonómiát (számos esetben talán indokolatlanul) azzal is korlátozta, hogy a kollektív szerződéses felek számára kizárólag a relatív diszpozitív szemléletű kollektív szerződéses szabály alkotását tette lehetővé. Ez következik ugyanis az új Mt. 76. § (4) bekezdéséből, illetve abból, hogy az Mt. a kollektív szerződéssel szembeni – bármely irányú - eltérést biztosító rendelkezéseket nem alkotott. Ez is erősíti a kollektív szerződéses szabályozás rugalmatlanságát. Munkajogunk közeli jövőjének minden bizonnyal legalapvetőbb kérdése lesz az említett jogpolitikai koncepció revíziója, illetve ebben a körben a kollektív szerződéses autonómia új keretinek meghatározása. A napjainkban kibontakozó gazdasági válságjelenségek ezt a revíziós igényt várhatóan felerősítik, mégpedig abban az irányban, hogy a jogalkotó szélesebb körben alkosson a kollektív szerződéssel szemben (tisztán) diszpozitív szabályokat. (Ez jogtechnikailag egyrészt azzal a megoldással képzelhető el, hogy általános szabállyá tesszük a kollektív szerződéssel szembeni diszpozitivitást és kivételessé a kógenciát vagy a munkavállaló javára való kizárólagos eltérést. Másrészt – jogtechnikailag – elképzelhető olyan megoldás is, amelyik megtartja ugyan az általános relatív diszpozitivitást, ám szélesíti a diszpozitivitásra utaló kifejezett szabályok körét).

⁷ Az új Mt. 13. § (3) bekezdésének szabálya alapján.

II. A munkaviszony tartalma – 1968, 1992, 2009

Az 1992-es új – írásunk megjelenésekor majd tizenhét éves – Mt. a magánjogi szemléletű szabályozásból eredő szemléletváltás okán a munkaviszony tartalmi kérdéseit részben átalakította. Egyfelől bizonyos magasabb szempontokat érvényesített – a korábbi szabályozással azonosan – a munkavállaló egészségének, testi-szellemi épülésének védelmében, tilalmakat és korlátokat állítva például a várandós – a jogszabály szerint terhes – nők, vagy a fiatal munkavállalók érdekében.

Másrészt minden, az Mt-ben meghatározott mérték (pl. végkielégítés, bérpótlék) minimál-standardként került meghatározásra, a szabályozás relatíve diszpozitív karaktere alapján – egyes tételesen meghatározott kivételektől eltekintve – akár kollektív, akár munkaszerződés csak a munkavállaló javára térhet el. Mindezt - visszatekintve – aggályos jogalkotási megoldásnak értékelhetjük, a kollektív szerződések alacsony számának egyik meghatározó oka a kodifikációs tévedés. A munkáltatókat és érdekképviselőket ugyanis különösebben nem motiválja, hogy az alkulehetőséget korlátozó szabályozási hatáskör – a munka- és pihenőidőre vonatkozó általános rendelkezések rugalmasabbá tételétől eltekintve – leginkább a foglalkoztatás drágítására ad módot. A relatíve diszpozitív szabályozás vitatható az ún. közvállalatok, a többségi köztulajdonban álló gazdasági társaságok esetében is. A például 1945-ig a közszolgálatba tartozó Magyar Posta vagy a MÁV – utóbbi a teherszállítás kivételével – többnyire csak veszteségesen megszervezhető, ugyanakkor a társadalom számára nélkülözhetetlen szolgáltatásokat biztosít, ezért a költségvetési támogatás hiányában összeomló pseudo-vállalkozásokra egy köztes, a közszolgálat és versenyszféra közötti, közjogias jegyeket is tartalmazó szabályozás lenne indokolt.

Harmadrészt említendő az új Mt. szabályozásának közrendvédelmi funkciója, a kollektív jogok garantálása mellett az előbb említett – a legrosszabb helyzetben lévő munkaadókra is kötelező – minimál standardok megvonásával kívánta jogalkotó megelőzni, hogy a konfliktusok az utcára kerüljenek. Ennek egyébként a gyenge szakszervezeti szervezettség és az elenyésző társadalmi szolidaritás, az egyéni érdekeket előtérbe helyező többség következtében eddig meglehetősen csekély volt az esélye. A juttatások legalacsonyabb szintjének másik, a munkavállalók védelme melletti vonatkozása a gazdaság élénkítése, hiszen a keresetek jelentik a fedezet a fogyasztáshoz. Ha a tényekre szorítkozunk, a bruttó 71.500 Ft-os minimálbér és az ezen az összegen bejelentett alkalmazottak (és egyéni vállalkozók, társasági tisztségviselők) száma nem kecsegtet nagy reményekkel.

1992 és 2009 között – az aktuális gazdasági világválságtól is eltekintve – olyan mélységű változások voltak a nemzetközi és a hazai, a foglalkoztatást érintő viszonyokban (pl. globalizáció, kis- és közepes léptékű munkaadók számának meghatározóvá válása), amely megkövetelte volna az Mt. korkövetelményekhez történő igazítását. A munkaviszony szabályait az EU - csatlakozásból eredő jogharmonizációs, és néhány alkotmánybírósi határozatból következő módosítás mellett többnyire ad hoc változások formálták. Különösen ez utóbbiaknál érhető tetten a munkajog - szakszerűséget és a valós társadalmi igényeket félretevő - átpolitizáltsága (lásd pl., a vasárnapi pótlék Mt-be ültetését),

amelyet a média negyedeik hatalmi ággá történő „felnövekedése” különösen felerősít. Mindez rossz esély bármely kormányzatnak, amely kizárólag a kor- és a szabályozandó életviszony követelményei alapján kívánja felülvizsgálni a munkajog szabályait.

A munkaviszony tartalmát érintő szabályok közül az 1967. évi II. törvény hatályba lépésének, valamint hatályosságának utolsó napján irányadó szabályait vizsgáljuk, összevetve ezeket az 1992. évi XXII. törvénynek a 2009. év elején rendelkezéseivel. A régi szabályokon nemcsak a törvényt értjük, hiszen - a korabeli jogalkotási rend szerint - a törvénnyel azonos súlyú kérdésekben tartalmazott a munkaviszonyra vonatkozó rendelkezéseket annak végrehajtási szabálya az Mt. V. is.

II.1. Egyenlő bánásmód – előnyben részesítési kötelezettség

Jelentős a szempontok változása, bővülése a negatív diszkrimináció tilalmával kapcsolatban a régi Mt. 1968-as és 1992-es tartalma között. Az eltérés ugyanakkor korkívánat, hisz ne feledjük, ugyan még a régi Mt. hatályos, de már két évvel az első választások után vagyunk. 1968-ban a munkaviszony létesítése és a munkaviszonyból eredő jogok és kötelezettségek meghatározása során nem volt szabad hátrányos megkülönböztetést tenni a dolgozók között nemük, koruk, nemzetiségük, fajuk és származásuk szerint. 1992-re a felsorolás kiegészült a vallás, a munkavállalói érdekképviseleti szervezethez való tartozás, illetve politikai meggyőződés miatti negatív diszkrimináció tilalmával.⁸ Az új Mt. meglehetősen szűkszavúan fogalmaz: a munkaviszonnyal kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani, a követelmény megsértésének következményeit megfelelően orvosolni kell, amely nem járhat más munkavállaló jogainak megsértésével, illetve csorbításával.⁹ Ezen túlmenően még találunk egy szakaszt, amely az esélyegyenlőségi tervnek – a munkáltatók többségénél lehetőségként történő megalkotásáról szól. A szabály közel áll a jogpropagandához, hiszen helyi vagy ágazati szinten az esélyegyenlőséget kollektív szerződésben is elő lehet mozdítani, ahol pedig az ennek megkötéséhez szükséges szakszervezet hiányzik, ott vélhetően a terv megalkotásához elengedhetetlen partner, a szakszervezet, vagy annak hiányában üzemi tanács sincs.

A hatályos kurta szabályozás hátterében az uniós jogharmonizáció áll, 2003-ban külön törvény született a témában, amely eddig soha nem látott – nem kevés gyakorlati jogalkalmazási problémát is felvető - részletességgel rendezi az egyenlő bánásmód kérdéseit, az általános kondíciókon túl önálló fejezetben megállapítva a foglalkoztatásra vonatkozó különös szabályokat.¹⁰

Mind 1968-ban, mind 1992-ben életben volt az előnyben részesítési kötelezettségre vonatkozó azon rendelkezés, mely szerint az alkalmazásnál a terhes nőt és a kisgyermekes anyát azonos feltételek esetén előnyben kellett részesíteni.¹¹ A szép

⁸ Régi Mt. 18. § (3) bekezdés

⁹ Új Mt. 5. §

¹⁰ Ld. az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényt

¹¹ Régi Mt. 19. § (2) bekezdés

elv gyakorlati alkalmazásával, tényleges hatályosulásával kapcsolatban némi kétely is megfogalmazódhat bennünk; az új Mt-ben ilyen tartalmú rendelkezést nem találunk. A téma általános háttérjogszabálya, a 2003. évi CXXV. törvény is csak generálisan rendelkezik az előnyben részesítés lehetőségéről – megszabva annak az egyenlő bánásmódhoz való viszonyát.¹²

II.2. A munkaszerződés – tartalom, alakiság

A humánpolitikai szakemberek által 1992-ben megszüntetett és azóta is visszasírt munkakönyv – akár egy útlevelel – elengedhetetlen feltétele volt a munka világába történő belépésnek. A régi Mt. általános szabálya szerint csak olyan dolgozóval lehetett érvényes munkaszerződést kötni, akinek munkakönyve volt.¹³ Az új Mt-ben nincs ilyen jellegű adminisztratív feltétel. Ugyanakkor az észérvek okán az új munkáltató elemi érdeke, hogy elkérje a korábbi munkaviszony megszűnésekor kiállított igazolást – többek között ezzel elkerülve a frissen belépő kolléga tartozásaiért fennálló készfizető kezesség kockázatát.¹⁴ A rendszerváltozással kinyíló világ és az uniós csatlakozásunk oka fogyottá tette azt az 1968-as szabályt, mely szerint magyar állampolgár külföldi munkáltatóval, továbbá nem magyar állampolgár Magyarországon munkaviszonyt csak a jogszabályban előírt engedélyek birtokában létesíthetett.¹⁵ A külföldiek magyarországi munkavégzésével kapcsolatos engedélyezési és bejelentési szabályok is fokozatosan enyhültek, a hazai munkaerőpiac védelme 1991-ben – a foglalkoztatási szabályozás megalkotásával – rendszertanilag is kikerültek a munkajogból.

A munkaszerződés tartalmát tekintve azonosak a régi Mt. 1968-as és 1992-es szabályai. A munkaszerződés kötelező tartalmi eleme a dolgozó munkaköre és személyi alapbére. Szemben a hatályos szabályokkal, a munkavégzés helyének megjelölése nem szerepel a kötelező tartalmi elemek között. Ugyanakkor a szerződés tartalmára vonatkozó szabályozási logika azonos a maival, eltérő rendelkezés hiányában a munkaviszony határozatlan időre és teljes munkaidőre létesült, a munkaszerződésben pedig a felek az említett kötelező tárgykörökön túl más kérdésekben is megállapodhattak.¹⁶

A régi Mt-ben megjelent a manapság atipikusnak nevezett munkaviszonyok közül a részmunkaidő és a határozott idejű munkaviszony szabályozása. A munkaszerződésben meg lehetett állapodni abban, hogy a vállalat a dolgozót a munkakörére megállapított teljes munkaidőnek csak egy részére alkalmazza. Ilyen esetben a munkabért a meghatározott részmunkaidő alapulvételével kell megállapítani.¹⁷ Íme az utóbb az uniós jogharmonizáció folytán az új Mt-be bekerült *pro rata temporis*, azaz az időarányosság elve.¹⁸

¹² Ld. a 11. §-t

¹³ Régi Mt. 20. § (1) bekezdés

¹⁴ Új Mt. 98. §

¹⁵ Mt. V. 13. §

¹⁶ Régi Mt. 22. § (2) bekezdés

¹⁷ Mt. V. 17. § (3) bekezdés

¹⁸ Lásd a részmunkaidőről kötött keret-megállapodásról szóló 97/81/EK irányelvet

A régihez képest generálisabb megfogalmazást adó szabály szerint részmunkaidős foglalkoztatás esetén a munkaviszony alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli vagy természetbeni munkavállalói juttatás tekintetében legalább az időarányosság elve alkalmazandó, ha a juttatásra való jogosultság a munkaidő mértékével összefügg.¹⁹

A határozott időről is külön rendelkezni kellett a munkaszerződésben. Ma is hatályos a határozott idejű munkaviszonyt határozatlan tartamúvá alakító, 1968-ban életbe lépett szabály, mely szerint a harminc napnál hosszabb tartamú határozott időre létesített munkaviszony határozatlan időre szólóvá alakul át, ha a dolgozó a munkaszerződésben meghatározott időtartam eltelte után a munkája irányításával megbízott dolgozó tudtával egy munkanapot meghaladóan a vállalatnál tovább dolgozik. Ha pedig a szerződést legfeljebb harminc napra kötötték, a munkaviszony csak annyi idővel hosszabbodik meg, amilyen időtartamra eredetileg létesítették.²⁰ Kérdéses, helytálló-e, hogy mai viszonyaink között – akár a munkáltatói gondatlanságból bekövetkező – egynapos továbbfoglalkoztatás ilyen jogkövetkezménnyel jár. Ugyanakkor a régi Mt.-ből teljességgel hiányoztak az azonos felek közötti határozott idejű munkaszerződés megkötését korlátozó rendelkezések (az új Mt. szerinti ötéves felső határ), továbbá a munkáltatói jogos érdek fennállása nélkül megkötött és a munkavállaló jogos érdekének csorbítására irányuló határozott idejű szerződés határozatlan idejűvé minősítését kimondó szabályok.²¹ Ez utóbbi következtetésre ugyanakkor tételes szabály hiányában, az általános elvek és a Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának 6. számú állásfoglalása alapján is eljuthattak a határozott idejű szerződés megítélésével kapcsolatos vitában.

A munkaszerződés alakszerűségével kapcsolatban megengedőbb volt a régi Mt. A munkaszerződést akkor kellett írásba foglalni, ha azt harminc napot meghaladó tartamú határozott időre kötötték. Ennek elmulasztása esetén a munkaviszonyt határozatlan idejűnek kellett tekinteni.²² Írásban lehetett csak kikötni a részmunkaidőt és a változó munkahelyet.²³ Ugyanakkor a dolgozó figyelmét fel kellett hívni arra, hogy kérheti a munkaszerződés írásba foglalását. Ha ezt kérte, mindaddig nem volt köteles munkába állni, amíg az írásba foglalás nem történt meg, ha pedig a munkát már megkezdte, amennyiben a vállalat a munkaszerződést felhívása ellenére három napon belül nem foglalta írásba, azonnali hatállyal is kiléphetett – kivéve, ha a munkába lépéstől számítva harminc nap már eltelt.²⁴ Az új Mt. általános formakényszere mellett az utóbb idézett szabály „áthallása”, hogy az írásba foglalás elmulasztása miatt a munkaszerződés érvénytelenségére csak a munkavállaló – a munkába lépést követő harminc napon belül – hivatkozhat.²⁵ A hazai feketemunka és színlelt szerződéses statisztikák – a jogbiztonság követelménye mellett – óhatatlanul az új Mt. szabályának indokoltságát támasztják alá, ugyanakkor a hatályosulás esélye – különös figyelemmel a kis munkáltatók (pl.

¹⁹ Új Mt. 78/ A. § (2) bekezdés

²⁰ Mt. V. 21. § (3) bekezdés és új Mt. 79. § (6) bekezdés

²¹ Új Mt. 79. § (4) bekezdés

²² Mt. V. 17. § (2) bekezdés

²³ Mt. V. 18. § (1) bekezdés

²⁴ Mt. V. 16. § (2)-(3) bekezdés

²⁵ Új Mt. 76. § (2) bekezdés

magánszemély) képességeire – egy foglalkoztatás-barát környezetben az általános írásbeli kötöttség felülvizsgálatára készíthet.

A próbaidő szabályai közül csak egyetlen, a magánjogi szabályok alapján elképzelhetetlen, munkaadói oldalról viszont felettebb praktikus lehetőségre hívjuk fel a figyelmet a régi szabályozásból. Ha a vállalat a dolgozót a próbaidő elteltével más munkakörben vagy alacsonyabb személyi alapbérrel kívánta foglalkoztatni, erről legkésőbb a próbaidő eltelte előtti harmadik napon írásban köteles volt értesíteni. Ha a dolgozó a próbaidő elteltével tovább dolgozott, ezt egyfajta ráutaló magatartásként a régi Mt. a hozzájárulásának tekintette, mert munkaköre, illetőleg munkabére az értesítésnek megfelelően alakult.²⁶

II.3. A munkaviszony megszüntetése

Az 1992-es munkajogi „rendszerváltozás” több korábbi megszüntetési jogcím végleges hatályon kívül helyezéséről döntött. A versenyszférában megszűnt az áthelyezés. E jogcím szerint két vállalat és a dolgozó megállapodása egyszerre szüntette meg a korábbi és hozta létre az újabb munkaviszonyt. Az áthelyezett dolgozónak az áthelyezését megelőző munkaviszonyát úgy kell tekinteni, mintha azt az új vállalatnál töltötte volna el.²⁷ A piacgazdaság viszonyai között ugyanakkor az adott munkáltatónál eltöltött idő az érték, így az áthelyezés fenntartása a korábbi munkáltatónál eltöltött munkaviszonyának beszámításával okafogyottá vált. Már a régi Mt-nek a rendszerváltozás tájékán életbe lépett módosítása is tükrözte ezt a követelményt, mivel a végkielégítésre való jogosultság tekintetében már az áthelyezett dolgozónak az áthelyezést megelőző munkaviszonyát nem lehetett úgy tekinteni, mintha azt az új munkáltatónál töltötte volna el. Ugyanakkor kérdéses, hogy pusztán a konstrukció intézményesített fenntartása nem lett volna-e az új Mt-ben indokolt, egyszerűbbé téve ezzel a munkaviszony egyidejű megszüntetését és létesítését.

A leggyakrabban alkalmazott megszüntetési jogcím, a régi Mt. szerinti felmondás és az új Mt. szerinti rendes felmondás tartalmi szabályainak összehasonlítása alapján kevés különbséget találunk. Pedig a megváltozott korkívánatok, a munkáltatói struktúra átalakulása a kis- és közepes vállalkozások térnyerésével alátámasztaná a módosítást. A régi Mt. ráadásul bizonyos rugalmas munkáltatói igényeket jobban szolgált, mint piaci utóda, hiszen – általános szabályként – mellőzhető volt a felmondás indokolása, ha a dolgozó egy évnél rövidebb ideje volt a vállalatnál. Indokolásra ekkor csak első ízben létesített munkaviszony, vagy dolgozói kérelem esetén kerülhetett sor.²⁸ Erre az új Mt. szabályai nem adnak lehetőséget, a legfeljebb három hónapos próbaidő lejártá után bármely munkaadónak, ha a határozatlan idejű jogviszonyt fel kívánja mondani, meg kell találnia a Legfelsőbb Bíróság 95. számú Munkaügyi Kollégiumi állásfoglalásának megfelelő indokot.

²⁶ Mt. V. 22. § (1) bekezdés

²⁷ Régi Mt. 25. §

²⁸ Régi Mt. 26. § (2) bekezdés

Bár a felmondási tilalmak köre részben változott, összességében megítélésünk szerint munkáltatói oldalon a kötöttség ugyanolyan súlyú, noha a munkaadói szerkezetváltás egyben a teherbíró képességet is érinti. Egyes kérdésekben a szabályozás még merevebb. A régi szabályozás csak plusz 15 napos védelmet adott a felmondási tilalmat kiváltó időtartam hosszától függetlenül, szemben a mostani 30 napos rendelkezéssel – 30 napot meghaladó védelem esetén. Amíg 1992-ig kizárólag a gyermek gondozásának céljára kapott fizetés nélküli szabadságra járt a védelem, addig az új Mt. ezt már a gyermek hároméves koráig fizetés nélküli szabadság igénybevétele nélkül is biztosítja.²⁹ Ráadásul a korábbi szabályozás szerint a felmondási tilalmak nem vonatkoztak a másodállású vagy a rendes munkaidőt meghaladó időre létesített mellékfoglalkozású munkaviszonyra.³⁰ Az új Mt. e tekintetben nem tartalmaz két egyidejűleg fennálló munkaviszony között megkülönböztetést.

Reálisabbnak tekinthetjük a felmondási idő mértékére irányadó régi rendelkezéseket, miután annak tartama tizenöt naptól hat hónapig terjedhetett.³¹ Az új Mt. szerinti egyéves felső korlát irreálisan magas,³² különös figyelemmel arra, hogy már a felmondás közlésekor a felmondás indokának fenn kell állnia (pl. alkalmatlanság), vagy legalábbis körvonalazódnia kell (pl. átszervezés).

A régi Mt. 1968-ban szükségszerűen nem „ismerte” a végkielégítés intézményét, az 1992-es búcsúzó állapotában már – figyelemmel a beszivárgó piacgazdaság negatív jelenségeire – tartalmazta ezt a juttatást. Két vonatkozásban a régi Mt. szabályai megfelelőbbek lennének a hatályos rendelkezéseknél. Egyrészt korábban nem járt végkielégítés a munkavállalónak, ha munkaviszonyát a munkáltató azért mondta fel, mert a munkaviszonyából származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegte, illetve egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tette. Ugyan a hatályos jog alapján az említett tartalmi előfeltételek birtokában a munkáltató rendkívüli felmondással is élhet, de a régi Mt. – szemben a hatályossal – legalább részben kizárta a végkielégítésre való jogosultságot, ha a felmondás indoka a dolgozónak felróható volt. Másrészt a végkielégítés alapjául figyelembe veendő egy havi átlagkereset a minimálbér ötszörösét nem haladhatta meg.³³ Ez vagy hasonló szellemű rendelkezés különösen indokolt volna a közváltalatoknál, amelyek esetében meg kellene szüntetni az Mt. szabályaitól a munkavállaló javára történő korlátlan eltérés lehetőségét.

A munkáltatói jogellenes munkaviszony-megszüntetés jogkövetkezményei tekintetében egy kérdésben feltétlenül „reinkarnálni” kellene a régi Mt. szabályait. Azon túlmenően, hogy – első helyen – az új Mt. a régivel azonos, mára már megítélésünk szerint meghaladottá vált munkaviszony-helyreállítási kötelezettséget ír elő, legalább – a régi

²⁹ Vesd össze az Mt. V 26. §-t és az új Mt. 90. §-t.

³⁰ Mt. V. 28. § (2) bekezdés

³¹ Régi Mt. 27. § (1) bekezdés

³² Új Mt. 92. § (1) bekezdés

³³ Régi Mt. 27/A. §

Mt-vel egyező tartalommal – nem kellene megtéríteni a pernyertes munkavállaló munkabérének és egyéb járandóságnak, valamint a kárnak azt a részét, amely máshonnan kellő gondosság mellett megtérülhetett volna.³⁴ Az új Mt-ből kimaradt a munkavállaló kárenyhítési kötelezettsége, amely a jogkövetkezmények vonatkozásában odavezet, hogy a pervesztes munkáltató egyáltalán nem a jogsértése súlyával arányos összeg megtérítésére köteles. Mindezt erősíti a bíróság előtti perek elhúzódása, egy elmaradt tárgyalás okán bekövetkezett több hónapos „csúszást” az elmaradt munkabér vonatkozásában szintén a munkáltatóval fizetési meg a munkajog.

II.4. A munka- és pihenőidő

A régi Mt. „időszabályai” jelentős részben kétségtelenül munkáltató-barátok a hatályos rendelkezésekhez képest. A teljes munkaidő mértéke 1968-ban – általános szabály szerint - heti negyvennégy-negyvennyolc óra.³⁵ Rendkívüli esetben a dolgozó munkaidőn felül is köteles munkát végezni.³⁶ A régi Mt. az új gazdasági mechanizmussal történő kísérletezés idején nem korlátozta számszerűen a túlórák felső határát. A dolgozó részére a napi munkájának befejezése és a másnapi munkakezdés között legalább egybefüggő nyolc óra pihenőidőt elég volt biztosítani.³⁷ A munkaidőkereten belül – melynek a régi Mt. nem rögzíti felső határát – a munkaidő beosztásának feltételeit, korlátait és módját a kollektív szerződés szabályozta, így nem volt korlátozva az egy munkanapra elrendelhető munka tartama sem.³⁸ A dolgozónak hetenként egy pihenőnap járt. A pihenőnapnak – ha a kollektív szerződés másként nem rendelkezett – vasárnapra kellett esnie.³⁹

1992-ben a régi Mt. már egy kicsit közelebb állhatott a dolgozók szívéhez.⁴⁰ Általános törvényi szabály szerint a munkaidő már csak heti negyvenkét óra, de a munkáltatónál irányadó általános munkaidőt a kollektív szerződés, illetőleg a munkaviszonyra vonatkozó más szabály heti 40-42 óra között is megállapíthatta.⁴¹ Ugyanakkor nem változott az a szabály, hogy megkötés, minősítő jegy nélkül lehetett éves munkaidőkeretet is alkalmazni. Továbbra sem volt órákban rögzített felső határa a túlmunkának.⁴² Egyenlőtlen munkaidő-beosztásnál már megállapításra kerültek a hatályossal majdnem azonos alsó és felső korlátok. A munkaidő négy óránál rövidebb és – váltásos szolgáltatást kivéve – tizenkét óránál hosszabb nem lehet.⁴³ Általános szabályként már legalább tizenegy óra a napi pihenőidő és csak kollektív szerződés szállhatott le egyes munkakö-

³⁴ Mt. V. 33.§ (1) bekezdés

³⁵ Régi Mt. 37. § (1) bekezdés

³⁶ Régi Mt. 37. § (3) bekezdés

³⁷ Régi Mt. 38. § (1) bekezdés

³⁸ Régi Mt. 39. § (1) bekezdés

³⁹ Régi Mt. 41. § (1) bekezdés

⁴⁰ Régi Mt. 37. § (1) bekezdés

⁴¹ Régi Mt. V. 40. § (1) bekezdés

⁴² Mt. V. 40/A. §

⁴³ Mt. V. 41. § (1) bekezdés

rökben ennél rövidebb, de legalább nyolc órás tartamra.⁴⁴ A dolgozónak ugyanakkor hetenként továbbra is egy pihenőnap járt, kollektív szerződés eltérő rendelkezése hiányában a vasárnap. Kollektív szerződés szabályának hiányában nem kellett Úr Napján kiadni a heti pihenőnapot, ha a munkakör jellegére tekintettel a dolgozó rendszeresen vasárnap is dolgozott, ekkor havonta egyszer „járt” a vasárnap. A kollektív szerződés azonban ettől a vállalat sajátosságaira tekintettel eltérhet, különösen a megszakítás nélkül működő (folytonos) idényjellegű és közlekedési vállalatoknál, illetőleg munkakörökben. A vállalat jellegére tekintettel két, az idényjellegű vállalatoknál, illetőleg munkakörökben pedig ennél több pihenőnap is összevonható volt.⁴⁵

A munka- és pihenőidővel kapcsolatos rendelkezések megállapítása nem magyar „belügy”, az új Mt. tartalmát befolyásolják a munkaidő szervezésének egyes kérdéseiről szóló 2003/88/EK irányelv jogközelítési szempontjai és mértékszabályai. A teljes munkaidő mértéke napi nyolc, heti negyven óra, megjegyezve, hogy az irányelv gyűjtőfogalomként korlátozza általános rendelkezésével heti 48 órában a munkaidő hosszát.⁴⁶ Az uniós szabály indirekt módon – a régi szabályozással szemben – limitálja a rendkívüli munkavégzés naptári évenkénti felső határát, a teljes munkaidő mértékére és a heti beosztható munkaidő-maximumra figyelemmel – ad abszurdum – évi 416 óra lehetne a még EU-konform felső határ. A munkavállaló egészsége, a munkavégzés biztonsága és a foglalkoztatáspolitikai szempontjai alapján az új Mt. kétszáz órás „túlórákerete” kollektív szerződéssel vagy – kivételes szabályok mellett – a felek megállapodásával emelhető évi háromszáz órára.⁴⁷

Az irányelv rendelkezése alapján – szemben a régi Mt-vel – általános szabályként 48 órában korlátozni kellett az egy héten elrendelhető munkaidő maximális tartamát.⁴⁸ A munkaidővel történő rugalmas gazdálkodást segítő munkaidőkeretre vonatkozó szabályok – részben szintén uniós okok miatt – is korlátozzák a munkáltató lehetőségeit a régi Mt-ben foglaltakhoz képest. A munkáltató egyoldalúan – általános szabályként – legfeljebb háromhavi, kollektív szerződésben maximum hat havi keretet állapíthat meg. További rugalmasításra, akár 12 havi keret megállapítására már csak minősített esetekben (pl. idénymunka, megszakítás nélküli munkarend), csak kollektív szerződés rendelkezésével van lehetőség.⁴⁹ A napi pihenő 11 órás minimumától a kollektív szerződés már csak minősített esetekben (pl. többműszakos munkarend) térhet el, legalább 8 órát biztosítva.⁵⁰ A heti pihenőnapok mértékének megduplázódása összefügg a törvényes munkaidő heti 40 órára történő rövidülésével is. Általános szabály szerint ugyan a heti két pihenőnap közül az egyiknek vasárnapra kell esnie, de a pihenőnapok összevont, vagy nap helyett órákban történő kiadásával – munkaidőkeret alkalmazása mellett – elvileg minden munkavállaló dolgozhat beosztása szerint vasárnap is.⁵¹

⁴⁴ Régi Mt. 38. § (2) bekezdés

⁴⁵ Régi Mt. 41. § (1) bekezdés

⁴⁶ Új Mt. 117/ B. § (1) bekezdés

⁴⁷ Új Mt. 127-127/ A. §

⁴⁸ Új Mt. 119. § (3) bekezdés

⁴⁹ Új Mt. 118/ A. §

⁵⁰ Új Mt. 123. § (2) bekezdés

⁵¹ Új Mt. 124-124/ A. §

Ha rövid értékelésre vállalkozunk, megállapítható, hogy a régi Mt. – különösen a munkaidő hosszabb mértékével, rugalmasabb munkaidő-beosztási szabályaival, rövidebb tartamú garantált pihenőidejével és kollektív szerződés hiányában a munkáltatónak nagyobb döntési szabadságot biztosító rendelkezéseivel – összességében jobban megfelelt, és ma különösen jobban megfelelne a foglalkoztatói érdekeknek. Az EU munkajogával ugyanakkor a régi Mt. számos ponton nem harmonizálna, másfelől viszont megkerülhetetlen jogpolitikai kérdés: az új Mt. miért nem használja ki jobban az irányelv adta lehetőségeket?

II.5. A rendes szabadság

A mai kor Magyarországra is kötelező nemzetközi dokumentumok – így különösen a 2003/88/EK irányelv – elvárásainak az 1968-ban életbe lépett szabályok már nem felelnének meg, hiszen – szemben a négy hét fizetett szabadság minimális követelményével – tizenkét munkanap alapszabadság járt csak.⁵² Ugyan a munkaviszonyban töltött idő szerint a dolgozót pótszabadság illette meg, de még ezzel is csak több évi alkalmazást követően lett volna elérhető az európai küszöb. A dolgozónak minden munkaviszonyban töltött két év után egy, de évenként legfeljebb tizenkét munkanap pótszabadság járt.⁵³ Az egyenlő bánásmód – akkor még szinte ismeretlen – követelményével szembehelyezkedve, a dolgozó anyának – és nem a nevelésben nagyobb szerepet vállaló szülőnek – biztosított a régi Mt. pótszabadságot.⁵⁴ Ugyanakkor a rendelkezés először három gyermek után adott évi két munkanap pótszabadságot. Már csak a közszolgálatban érvényesül az a – megítélésünk szerint téves – szabályozási szempont, amely a régi Mt-ben a vezetőknek külön jogcímen biztosított szabadságot. A vállalat igazgatójának és helyetteseinek például évi tizenkét munkanap pótszabadság járt.⁵⁵ A vezetői tevékenységet – és ez a hatályos közszolgálati szabályozás kritikája is – elsődlegesen a díjazással, és nem a beosztottnál magasabb mértékű szabadsággal lenne célszerű honorálni, mert a régi Mt. közszolgálatban megjelenő „megoldása” ráadásul a munkaszervezés egy alapvető kritériumával is szembehelyezkedik, ugyanis a szervezeti hierarchiában magasabban lévők – pozíciójuknál fogva – arányai-ban kevesebbet nélkülözheti a munkáltató, mint ezek alárendeltjeit.

A szabadság kiadásának szabályai részben rugalmasabbak és – mai optikán keresztül szemlélve – részben alkotmányellenesek⁵⁶ voltak 1968-ban. A szabadságot esedékességének évében kellett ugyan kiadni, és munkatorlódás, betegség vagy más akadály esetén is később, az akadályoztatás megszűntétől számított harminc napon belül lehetett biztosítani, de a kollektív szerződés – törvényi megszorítás nélkül – eltérő határidőt is előírhatott.⁵⁷

⁵² Régi Mt. 42. § (1) bekezdés

⁵³ Mt. V. 49. §

⁵⁴ Mt. V. 50. § (2) bekezdés

⁵⁵ Mt. V. 52. § (1) bekezdés

⁵⁶ A szabadság kiadásával kapcsolatos szabályokat 2007. április 1-jétől jelentősen módosította az egyes munkaügyi tárgyú és más kapcsolódó törvények módosításáról szóló 2007. évi XIX. törvény. Erre azért került sor, mert az Alkotmánybíróság az Mt. 134. § (3) bekezdésének a) pontját a 74/2006. (XII. 15.) határozatával 2007. március 31-ei hatállyal megsemmisítette.

⁵⁷ Mt. V. 56. § (1) bekezdés

1992-ben a régi Mt. már tizenöt munkanap évi alapszabadságot és a munkaviszonyban töltött időtől függően pótszabadságot biztosított. A dolgozónak minden munkaviszonyban töltött három év után egy, de évenként legfeljebb kilenc munkanap pótszabadság járt.⁵⁸ Részben már érvényesült az egyenlő bánásmód a gyermek után járó pótszabadság esetében, hiszen a dolgozó nő mellett a gyermekét egyedül nevelő apát is megillette a távollét e jogcímen, és már egy gyermek után is járt a pótszabadság.⁵⁹ A régi Mt. öt munkanapra csökkentette a különböző vezetői státuszt betöltők pótszabadságát.⁶⁰ „Idegen testként” – a társadalombiztosítási költségvetés tehermentesítése céljából – megjelenik a régi Mt-ben a betegszabadság, a dolgozót a betegsége miatti keresőképtelensége idejére - ide nem értve a társadalombiztosítási szabályok szerinti üzemi baleset és foglalkozási betegség miatti keresőképtelenséget - naptári évenként 10 munkanap betegszabadság illette meg, és ennek tartamára a munkáltató fizette az átlagkereset legalább 75%-át.⁶¹ A szabadság kiadásánál az 1968-as állapothoz képest a szabályozás rugalmatlanabbá vált, mert különös rendelkezés hiányában a szabadságot esedékességének évében kellett biztosítani.⁶²

A régi Mt. 1968-as és 1992-es szövege nem tartalmaz rendelkezést a jogszerző időről, azaz a jogviszony szünetelésének bármely jogcíme „annyit ért”, mintha a dolgozó munkát végzett volna. Mindennek terhes áthallása van az új Mt. vonatkozó szabályaira. Ugyan a hatályos munkajog kivételként szabályozza jogszerző időként a munkaviszony szünetelését, megítélésünk szerint ezek köre túlságosan bőre sikeredett. A távollét több jogcíme indokolatlanul számít be a szabadságra jogosító időszakok közé. Különösen ilyennek tekintendő a keresőképtelen betegség teljes időtartama, valamint a gyermek gondozása vagy ápolása céljából biztosított fizetés nélküli szabadság első éve.⁶³ Az első esetben limitálni kellene az Mt-nek a jogszerző idő hosszát (pl. a betegség első, megszakítás nélküli 30 napja), a másodikban pedig az említett fizetés nélküli szabadság jogszerző voltának megszüntetése volna indokolt, ugyanis a szülési szabadság jogszerző időnként a munkába való visszatéréskor megfelelő hosszúságú rendes szabadságot biztosít. A jogszerző idő megengedő szabályozása azért is problematikus, mert – összevetve 1968 és 1992 szabályaival – az új Mt. arányaiban hosszabb szabadságot biztosít – az EU – konform 20 munkanapos alapszabadság-minimum 45 éves korban már 30 munkanap. További teherként, hogy az 1992-es mértéket öttel megtoldva már 15 munkanap betegszabadságot köteles valamennyi munkáltató (egyéni vállalkozó és egy részvénytársaság) a távolléti díj 80%-ával díjazni. Mindez azt eredményezi, hogy egy általában egészséges munkavállaló egy évben előforduló keresőképtelen betegségeinek költségeit (kb. három hetet) a jogalkotó a munkaadókkal fizetteti meg.⁶⁴

⁵⁸ Mt. V. 46. § (1) bekezdés

⁵⁹ Mt. V. 47. § (2) bekezdés

⁶⁰ Mt. V. 49. § (1) bekezdés

⁶¹ Régi Mt. 42/A. §

⁶² Mt. V. 53. § (1) bekezdés

⁶³ Új Mt. 130. § (2) bekezdés

⁶⁴ Új Mt. 137. §

A szabadság kiadásának szabályai részben rugalmasabbak, részben viszont nehezen megoldható munkaszervezési helyzetek elé állíthatják a munkáltatót. Szemben a régi Mt. 1992-es rendelkezésével, az esedékesség évét követően is kiadható a szabadság az új Mt. feltételei szerint.⁶⁵ Ugyanakkor az alapszabadság egynegyedének a munkavállaló kérelme szerinti időpontban történő kiadása – a legalább 15 napos előzetes bejelentési kötelezettség mellett – is érintheti a gazdaságos működést (pl. idénymunka, rövid határidejű megrendelés teljesítése, iskolai tanév). Az alapszabadságból ráadásul a munkavállaló három munkanapot azonnali hatállyal „kiadhat magának”, ha a személyét érintő olyan körülmény merül fel, amely miatt a munkavégzési kötelezettség teljesítése számára személyi, illetőleg családi körülményeire tekintettel aránytalan vagy jelentős sérelemmel járna.⁶⁶ Szerencsétlen ellenérv arra hivatkozni, hogy a már kiadott szabadság a kivételesen fontos gazdasági érdek apropóján megszakítható.

II.6. A munka díjazása

1968! Hol vagyunk már attól, hogy legalább a jog leszögezze: a díjazás rendszerét – többek között – a végzett munka társadalmi hasznossága figyelembevételével kell meghatározni.⁶⁷ És hol van már a központi bérszabályozás az Mt. hatálya alatt? A dolgozó személyi alaphétét, illetőleg a munka besorolásától függő bérrendszerek meghatározásának alapjául szolgáló bértételeket (bértarifákat) és az azokba történő besorolás feltételeit ugyanis a munkaügyi miniszter az ágazati miniszterrel egyetértésben állapította meg.⁶⁸ 1986-ban diplomáztam, akkor a pályakezdő jogász az említett rendelet alapján 3700 és 5900 Ft között kereshetett – egészen a hároméves gyakorlat megszerzéséig. A mai korszellemmel is összhangban lévő humánpolitikai felhívásnak tekinthetjük azt a rendelkezést, mely szerint ahol annak előfeltételei megteremthetők voltak, ott teljesítménybérézést kellett alkalmazni.⁶⁹

Sem a régi Mt., sem az Mt. V. nem rendelkezett tételesen a bérpótlékokról. Egy általános élő szabály szerint bérpótlékot akkor lehetett megállapítani, ha a dolgozó különleges helyen, az általában szokásos munkaidő-beosztástól eltérő időben, meghatározott beosztásban, vagy egyéb különleges, illetőleg kedvezőtlen körülmények között végzi a munkáját és a munkabér feltételeinek megállapításánál, illetőleg a reá vonatkozó teljesítménykövetelmények meghatározásánál ezt nem vették figyelembe. A bérpótlék feltételeit és mértékét a kollektív szerződés állapíthatta meg. Jogszabály egyes bérpótlékokra kötelező előírásokat adhatott.⁷⁰ A szabályozás meghatározó jegyei az 1992-es záró időpontban sem változtak. Ugyanakkor már oldódott a centralizmus, a régi Mt.-ből hatályon kívül helyezésre került a bértarifák állam általi, rendeleti szintű szabályozása.

⁶⁵ Új Mt. 134. § (3) bekezdés

⁶⁶ Új Mt. 134. § (2) bekezdés

⁶⁷ Régi Mt. 44. §

⁶⁸ Mt. V. 61. §

⁶⁹ Mt. V. 62. § (3) bekezdés

⁷⁰ Mt. V. 65. §

Mindezt egy szimbolikus hídnak is tekinthetjük az új Mt-nek az állami tulajdonosi szabályozást felváltó magánjogi jellegű, a díjazásnál alapvetően a minimál standardokra fókuszáló szabályozásához.

Ugyanakkor éppen a fentebb kiragadott bérpótlékok esetében láthatunk az új Mt-ben esetleges állami túlterjeszkedést. Egyes szakmai vélemények szerint ugyanis elegendő lenne a jogcímekre korlátozni a szabályozást (részben ehhez hasonlatos az 1968-ban életbe lépett szabály), megállapodásokra bízva a tényleges pótlékmértéket. Megjegyezzük ugyanakkor, hogy minderre indirekt módon az új Mt. mégis lehetőséget ad, kimondva: ha munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása bérpótlék fizetését írja elő, annak számítási alapja – eltérő megállapodás hiányában – a munkavállaló személyi alapbére.⁷¹ Értelmezésünket erősíti a bírói gyakorlat, mely szerint a törvény a bérpótlék számítási alapjára vonatkozóan diszpozitív, eltérést engedő szabályt tartalmaz. Ezért, ha a kollektív szerződés a személyi alapbérnél alacsonyabb összegű bért határoz meg számítási alapul, az nem ütközik az Mt. 13. § (3) bekezdésébe.⁷² Az állami túlterjeszkedés egy másik precedense a 2002-ben bevezetett – korábban soha nem szabályozott - vásárnapi pótlék, amely azon túl, hogy vitathatóan növeli a foglalkoztatás költségeit, még igazságtalan is. A bolti eladónak jár e díjazás, a kórházi nővér viszont nem jogosult rá, pedig mindkettejüknek oda a vásár napja.⁷³

II.7. A kártérítési (anyagi) felelősség

Két elemet emelünk ki a múlt indokolatlan túlélő szabályai közül. 1968-ban a régi Mt. „friss” rendelkezései alapvetően a dolgozó magatartásához kapcsolódó tudati viszonyához, és nem a vétkességhez, valamint az okozott kár mértékéhez kötötték a kárfelelősség határát. Általános szabályként gondatlan károkozás esetén a kártérítés a dolgozó havi átlagkeresetének tizenöt százalékát nem haladhatta meg. Ugyan ettől a régi Mt. felfelé eltérést engedett, de még gondatlan bűncselekménnyel okozott kárért is csak háromhavi átlagkereset volt – szabadságvesztés-büntetés hiányában – a felelősség felső határa.⁷⁴ 1992-ben már általános szabályként a havi átlagkereset ötven százaléka a felső határ, és hathavi átlagkeresetre emelkedett a gondatlan bűncselekménnyel okozott a kárért fennálló felelősség.

Az új Mt. a régivel kísértetiesen azonos szabályokat állapít meg: gondatlan károkozás esetén a kártérítés mértéke a munkavállaló egyhavi átlagkeresetének ötven százalékát nem haladhatja meg. A felső határ: kollektív szerződésben legfeljebb hathavi átlagkereset – a törvény szerinti minősített körülmények fennállása esetén.⁷⁵ A rendszer „korszerűtlen”, ugyanis amíg a régi Mt. idején a döntően társadalmi tulajdonban lévő munkaadók „lenyelték”

⁷¹ Új Mt. 145. §

⁷² EBH 2003. 973.

⁷³ Új Mt. 149/ A. §

⁷⁴ Régi Mt. 57. §

⁷⁵ Új Mt. 167. §

a kárnak a dolgozó által meg nem térített részét, addig a magántulajdonban lévő, jelentős számban kis és közepes vállalkozásoknak mindez indokolatlan kockázat a kár meg nem téríthető részében. E körbe sorolhatjuk – az ígért második elemként – a munkáltatóra 1968-ban meghatározott általános kárfelelősségi szabály „túlélését”. A régi Mt. szerint a vállalat a dolgozónak munkaviszony keretében okozott kárért vétkességére tekintet nélkül teljes mértékben felelt. Mentessült a vállalat a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a kárt működési körén kívül eső elháríthatatlan ok, vagy kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta. Ennek hiányában is mentessült a kár azon része alól, amelyet a dolgozó vétkes magatartása idézett elő.⁷⁶ Az új Mt. változása csak a fogalom-használatban mutatkozik meg. Dolgozó helyett munkavállalót, vállalat helyett pedig munkáltatót említ a törvény.⁷⁷ A magánszemély munkáltatók kivétel valamennyi foglalkoztatóra irányadó szabály indokolatlanul kockázatos-sá teszi az alkalmazást. Talán a munkavállalót ért károkra vonatkozó kötelező felelősségbiztosítással egybekötött „kárenyhítő” módosítás lehetne a megoldás.

III. A kollektív munkajog

A munkajoggal kapcsolatos közvélekedés egyik általánosan elfogadott eleme az, hogy a munkajog az egyik, a jog- és gazdaságpolitika által legintenzívebben befolyásolt jogterület, amelyben az aktuális politikai/szakpolitikai megfontolások közvetlenül érvényesülnek, gyakran félretéve más jogász szakmai vagy tudományos megfontolásokat. Az Mt. másfél évtizedes történetének áttekintése ezt a nézetet minden bizonnyal alátámasztja. A kollektív munkajogi intézmények tekintetében az említett vélekedés még inkább kézenfekvőnek tűnne, hiszen ezek közvetlenül érintkeznek a politikai hatalmi viszonyokkal. A régi és az új Mt. kollektív munkajogi intézményeinek összevetése ugyanakkor nem ezt az eredményt látszik alátámasztani. A kollektív munkajogi intézmények összehasonlításakor az új Mt. hatályba lépését közvetlenül megelőző időszak szabályozását vizsgáljuk, ez esetben is azzal a közvetlen szándékkal, hogy a politikai-gazdasági rendszerváltás hatásaira mutassunk rá. Az új Mt. tekintetében a 2008. évi állapotot tartjuk szem előtt annak érdekében, hogy a mutatózó strukturális azonosságokra még élesebben mutathassunk rá. Nem érintjük a kollektív munkajognak (munkaügyi kapcsolatoknak) olyan elemeit, amelyek az új Mt. hatályba lépésével megszűntek a magyar munkajogban (pl. a dolgozóknak a vállalat vezetésében való részvételére vonatkozó korábbi szabályokat). Az üzemi tanács (üzemi megbízott, központi üzemi tanács) intézményével azért nem foglalkozunk, mert az munkajogunkban előzmények nélküli. Az országos érdekegyeztetéssel kapcsolatban csak azt rögzítjük, hogy annak kialakulása lényegében jogon kívüli jelenséggént indult meg és annak ellenére, hogy az új Mt. tartalmaz néhány meglehetősen bizonytalan tartalmú rendelkezést e vonatkozásban, az is maradt.⁷⁸

⁷⁶ Régi Mt. 62. §

⁷⁷ Új Mt. 174. §

⁷⁸ A 124/2008. (X. 14.) AB határozat igen élesen mutat rá a szabályozás ellentmondásaira. Ld. e folyóirat-szám „Jogalkalmazás” rovatában Kiss György dolgozatát.

III.1. A szakszervezetek jogállása

A gazdasági reformhoz kapcsolódóan kialakult szakszervezeti struktúra munkajogi szempontból lényeges elemeit a régi Mt. hatályba lépésekor rögzítette. Noha az 1951. évi 7. tvr. (1953. évi módosításával) már tartalmazott a régi Mt.-ével azonos címet („a szakszervezeteknek a törvénykönyvvel kapcsolatos jogai”),⁷⁹ ez a szabályanyag a hatvanas évek végére számos tekintetben változott. Sarokpontjai maradtak mindenesetre, hogy egyrészt a Szakszervezetek Országos Tanácsa (SZOT) a hatalmi-politikai rendszer elemeként közvetlen befolyással rendelkezett a jogalkotásra (akár oly módon, hogy maga is jogszabályi erejű jogi aktusokat bocsátott ki, akár oly módon, hogy egyetértési joggal rendelkezett egyes jogszabályok kibocsátása esetén), másrészt a monopolhelyzetben lévő szakszervezet szervezeti rendszere a munkahelyeken (munkáltatói szinten) is teljes körűen kiépült, azaz a munkáltatói szinten (csaknem valamennyi munkáltatónál) képvisellel rendelkeztek a szakszervezetek. E munkahelyi szervek jogait az Mt. viszonylag részletesen rögzítette, ám a szakszervezeti szervek ezen túl is részt vettek a helyi (munkáltatói) döntések meghozatalában.

Az új Mt. hatályba lépésekor már megszületett az 1989. évi II. törvény (egyesületi törvény), amely a szakszervezetek működésére (is) vonatkozó alapvető szabály volt. Az Mt. ezeket a törvényi kereteket nyilvánvalóan nem érintette, hanem csupán a szakszervezetek ún. munkahelyi szerveinek jogállásáról rendelkezett. A szabályozás mikéntjének alakításában minden bizonnyal szerepet játszott az új Mt.-nek a politikai-gazdasági rendszerváltáshoz képest késői megszületése. Ezzel ugyanis az a helyzet állt elő, hogy az új Mt. egy közel két esztendeig már ténylegesen fennállott szakszervezet-politikai, illetve tényleges állapotot rögzített. Ezzel kapcsolatosan itt röviden csak azt jelezzük, hogy a nyolcvanas évek végétől kialakult az ún. plurális szakszervezeti struktúra, azaz fokozatosan létrejöttek a SZOT-ba tömörült szakszervezetek mellett új szakszervezetek (amelyek gyakran politikai orientációjuk tekintetében különböztek más szakszervezetektől). Ezen új szakszervezetek is a munkáltatói szintre koncentrálták működésüket, ami az adott helyzetben nem is volt meglepő, hiszen az új szervezetek mintegy „alulról szerveződve” kezdték meg működésüket. Az új Mt. indokolása hallgatott a jogalkotó új szakszervezet-politikai elképzeléséről, illetve arról, hogy a törvény miként igyekszik kezelni a szakszervezetim pluralitás jelenségét. Még a „Részletes Indokolásban” is csak elvétve található utalás ezekre a körülményekre (pl. a 33. §-hoz fűzött indokolásban).

A szakszervezetek munkahelyi szerveinek, illetve az új Mt. szóhasználatában a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezeteknek⁸⁰ a jogállását vizsgálva azt a módszert követjük, hogy párhuzamosan vizsgáljuk e szakszervezeti jogok mikénti alakulását.

⁷⁹ Ld.: 1951. évi 7. tvr. 4/A. §, valamint 53/1953. (XI. 28.) M.T. számú rendelet (korábbi Mt. V.) 1-3. §§.

⁸⁰ Új Mt. 21. § (5) bekezdés

a) A szakszervezeti szerveződés alapvető szintje mindkét időszakban a munkáltatói szint. Ezt a korábbi strukturális jellegzetességet az új Mt. 19. § (1) bekezdése rögzíti hatályos jogunkban, illetve ehhez kapcsolódnak az Mt. – utóbb beiktatott – 19/A. § és 24. § rendelkezései. Előbbiek biztosítják a munkáltatóval munkajogviszonyban nem álló szakszervezeti tisztségviselőnek a munkahelyre való belépési jogát, utóbbiak a szakszervezeti helyiséghasználatot (megállapodás alapján), illetve a szakszervezeti propaganda jogát.

b) A szakszervezet ún. általános képviseleti felhatalmazására vonatkozó szabályozás tartalmilag azonos a régi Mt. 11. § (1) bekezdésében és az új Mt. 19. § (2) bekezdésében.

c) Tartalmi azonosság állapítható meg az állami (önkormányzati) szervek és a munkáltatók együttműködési köteletségére vonatkozó szabályok tekintetében is. A régi Mt. 11. § (2) bekezdésében található szabályt az új Mt. kissé pontosabban fogalmazza 21. §-ának (1) bekezdésében.

d) A kollektív szerződés megkötésének joga – magától értetődően – illetve, illetve illeti meg a szakszervezetet. (A problémára a kollektív szerződés intézményével kapcsolatosan alább visszatérünk.)

e) Lényegében változatlanoknak tekinthetjük a munkavállalók (korábban: dolgozók) nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések tervezetével kapcsolatos véleményezési jogot a régi Mt. 13. és az új Mt. 21. §-ában.

f) A régi Mt. 13. § (4) bekezdése a szakszervezet döntési hatáskörébe utalta a szociális, kulturális alapok felhasználására vonatkozó döntést. Ilyen pénzügyi alapok – ex lege – napjainkban nincsenek, illetve ilyeneket kollektív szerződés hozhat létre. Utóbbi esethez kapcsolódik az új Mt. 65. § (1) bekezdése, amely az ilyen jellegű források felhasználása tekintetében biztosítja az üzemi tanács együttdöntési jogát. Ehhez kapcsolódik a régi Mt. 17. §-ának az a rendelkezése, amely a szakszervezetnek az a feladatkört (és jogkört) biztosította, hogy szervezzék a dolgozók üdültetését. Ilyen rendelkezés napjainkban a szakszervezeti autonómiát sértené, ám megállapítható, hogy a szakszervezeti vagyon felosztása nyomán a szakszervezeteknek ez a lehetősége fennmaradt.

g) Tartalmilag a korábbi szabályozással (rég Mt. 14. §) azonos a szakszervezet ellenőrzési jogát rögzítő rendelkezés az új Mt. 22. § (3)-(4) bekezdéseiben.

h) Hatályos munkajogunk megtartotta a szakszervezeti kifogás (vétó) intézményét is. A jogintézmény részletszabályai némileg változtak ugyan (pl. a kifogással támadható munkáltatói intézkedések körének meghatározásában), ám annak alapvető jellegzetessége fennmaradt: a munkáltatói intézkedéssel szemben felfüggesztő hatálya van, illetve a kialakult munkaügyi vita bírói út igénybe vételével rendezhető.

i) Az új Mt. egyik legvitatottabb intézménye a 25. §-ban található. Ennek lényege az a munkáltatói köteleesség, hogy a törvény által a szakszervezet(i tisztségviselő) számára biz-

tosított munkaidő-kedvezmény igénybe nem vett részét a munkáltató köteles pénzben megváltani. Ennek az intézménynek a sorsa a rendszerváltást követően is meglehetősen változatos volt. Korábbi munkajogunkban, illetve az ún. függetlenített szakszervezeti tisztségviselők időszakában a szakszervezetek anyagi támogatásnak ez a módszere szüktelen volt, hiszen a (szocialista állami) vállalati döntéshozatali struktúrájának immánens része volt a szakszervezeti (tisztségviselői) képviselő. Kis túlzással azt mondhatjuk, hogy a szocialista szakszervezetek működési forrásait a jogalkotó ezzel a módszerrel (is) tartotta fenn.

j) Az új Mt. külön szabályt szentel (26-27. §-ában) a szakszervezetekkel, illetve azok tagjaival szembeni diszkrimináció-mentes munkáltatói bánásmódnak. Korábbi munkajogunkban a monolit szakszervezeti rendszerben e megközelítés értelmezhetetlen volt. Az új szabály indokoltságát a nyolcvanas évek végén kialakult több szakszervezetes helyzet hozta magával, illetve az, hogy tételes jogunknak is tudomásul kellett vennie a munkáltatói és szakszervezeti (munkavállalói) érdekek elkülönülését.

k) A szakszervezetek egyedi (eseti) képviselői jogát a régi és az új Mt. egyaránt és azonosan rögzítette (15., illetve 18. §-ában).

l) Lényegét tekintve változatlanul maradt fenn a régi Mt. 16. §-ában rögzített, a szakszervezeti tisztségviselők munkáltatói intézkedésekkel szembeni védelmére vonatkozó szabályozás. Noha a jogintézmény részletszabályai módosultak (más kapcsolódó intézményekben bekövetkezett változások miatt), azonban alapvető szemlélete változatlan maradt. Megjegyzendő, hogy mindazonáltal e tekintetben lényeges változásnak tekintendő eredetileg a bírói gyakorlatban kialakult az a tétel, hogy szakszervezet jognyilatkozatát a bíróság pótolhatja.

m) Az új Mt. 22. §-ában a szakszervezetekkel szembeni általános munkáltatói tájékoztatási kötelezettséget rögzíti. Mint utaltunk rá, e szabály külön rögzítése a korabeli szakszervezet-politikai viszonyok mellett felesleges volt.

A munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet, illetve a szakszervezet munkahelyi szervének jogállására vonatkozó rendelkezések tekintetében összegzésként megállapítható, hogy a régi és a hatályos szabályozásban szembeötlő szerkezeti és tartalmi azonosságot találunk. Jórészt ezeknek a szabályoknak köszönhető, hogy a szakszervezeti tevékenység súlypontja továbbra is a munkáltatói szinten maradt, sőt talán az sem tűnik túlzásnak, hogy a szakszervezet jogállása nem egy vonatkozásban változatlanul „munkáltatói vezető szervi” jellegzetességeket mutat. Azt is rögzíthetjük, hogy a plurális szakszervezeti struktúra kialakulására a jogalkotó az itt tárgyalt szabályok tekintetében lényegében nem reagált (csak a kollektív szerződéskötési képességre vonatkozó új szabályok kialakításánál).

III.2. A kollektív szerződés

A kollektív szerződések a munkajog alakításának meghatározó tényezői lényegében a XIX. század második fele óta és a XX. század elején már Magyarországon is általánosan elterjedtnek mondhatók. A II. világháborút követő gazdasági és politikai fordulat lényeges változást hozott a kollektív szerződések jogi megítélésében is. Az 1968. januárjában hatályba lépett munkajogi szabályok – noha azok az új gazdasági mechanizmushoz kapcsolódtak – nem tudták félretenni a negyvenes évek végén kialakult kollektív szerződéses szemléletet. A régi Mt. 1968-ban hatályos 8. § (3) bekezdése szerint a kollektív szerződés a jogszabálytól csak annyiban térhetett el, amennyiben az megengedte. Korabeli munkajogunk (magától értetődően) nem ismerte az ún. kötelmi és normatív hatályú kollektív szerződéses rendelkezések közötti megkülönböztetést. A kollektív szerződés alanyi körére vonatkozó rendelkezés szerint azt a vállalat és a vállalati szakszervezeti szerv kötötte. Az Mt. V. vonatkozó rendelkezései szerint a (vállalatonként egy) kollektív szerződés megkötése kötelező volt, illetve egyes munkáltató-típusok esetében ezt jogszabály kizárta (pl. a pénzügyintézeteknél, fegyveres szerveknél, költségvetési szerveknél stb.).

Az 1992-ben hatályos régi Mt. szerinti munkajogi szabályok – a jogalkotó jól érzékelhető szándéka szerint – alapvető változást kívántak előidézni a hazai kollektív szerződéses rendszerben. Az említett időszakban hatályos rendelkezéseket az 1989. évi V. törvény hozta létre és azok lényegesen differenciáltabbak voltak a korábbiaknál. A régi Mt. 9. §-ának rendelkezése megkülönböztette a normatív és a kötelmi hatályú kollektív szerződéses megállapodásokat, lényegében az új Mt. 30. §-ával azonosan. Amint arra fent utaltunk, a munkaviszonyra vonatkozó szabályozási rendszer még közvetlenül az új Mt. hatályba lépését megelőzően is hordozta azt a sajátosságot, hogy a kollektív szerződés a munkaviszonyra vonatkozó jogszabálytól csak annyiban térhetett el, amennyiben az az eltérést megengedte, illetve a kötelező kollektív szerződéskötés intézménye is fennállott. A régi Mt. 9/A. és 9/B. szakaszaiban az említett törvénnyel megjelent a kollektív keretszerződés intézménye. A keretszerződés megkötésére a törvény egyfelől a szakszervezetet jogosította fel. A szakszervezet és a munkáltatói érdekképviselői szervezet kollektív szerződéskötési képességét a törvény megkísérelte rendezni (eltérően napjaink munkáltatói szint fölötti kollektív szerződéseitől). Megjegyezzük, hogy a nyolcvanas évek végén valódi értelemben vett munkáltatói érdekképviselők kialakulásáról nem beszélhetünk. A képesség kellékeként (mindkét oldalon azonosan) a tagok általi felhatalmazást, az érintett ágazati, szakmai, területi körben való jelentőséget és a másik féllel szembeni függetlenséget határozta meg a törvény. A jelentőség megítéléshez (példálozva) a taglétszámot és a gazdasági jelentőséget rendelte figyelembe venni – közelebbi ismérvek meghatározása nélkül - azzal, hogy kollektív szerződéskötési képesség körében kialakult vita eldöntését munkaügyi bíróság hatáskörébe utalta. Külön rendelkezett a törvény e keretszerződések személyi hatályáról, lényegében azonosan az új Mt. 36. § szabályaival. A kollektív szerződés megkötésére, kihirdetésére stb. vonatkozó, a mainál részletesebb szabályok mellett megemlítendő, hogy a régi Mt. 9/D. § (4) bekezdése szabályozta a kollektív szerződés visszaható hatályú alkalmazásának kérdését is. Eszerint a kollektív szerződés rendelkezhetett úgy, hogy az egy naptári évre járó juttatások tekintetében rendelkezéseit a megkötés évének január 1. napjáig

visszamenőleges hatállyal kell alkalmazni, feltéve, hogy azok a dolgozókra kedvezőbbek (mint – értelemszerűen – a korábban hatályos szabályok) és a kollektív szerződést június 30. napjáig kihirdessék. A kollektív szerződés felmondásának lehetősége az említett 1989. évi törvénnyel jelent meg a magyar munkajogban (a hatályossal azonos három hónapos felmondási idővel). Említésre méltó, hogy a régi Mt. (fenntartva a 60-as években kialakult megoldást) egyes munkáltató típusoknál (mezőgazdasági szövetkezeteknél, államigazgatásban és igazságszolgáltatásban, társadalmi szervezeteknél) változatlanul kizárta a kollektív szerződés létrehozásának lehetőségét, és azt az ún. munkaügyi szabályzattal pótolta.⁸¹

A lényegében az ágazati kollektív szerződés igényével fellépő kollektív keretszerződés a gyakorlatba alig-alig ment át. A kollektív keretszerződés jogintézményének sikertelensége minden bizonnyal nagyban hozzájárult ahhoz, hogy az új Mt. lényegében hallgat a munkáltatói szint fölötti (ágazati, alágazati) kollektív szerződés intézményéről, illetve arra csak az általános kollektív szerződéses szabályokat rendeli alkalmazni.

Az új Mt. a kilencvenes évek elejére kialakult kollektív szerződéses rendszeren érdemben – megítélésünk szerint – két vonatkozásban változtatott. Egyrészt megszüntette a kötelező kollektív szerződéskötés rendszerét (amely egyébként gyakorlatilag már nem működött, hiszen a magánvállalkozások részben figyelmen kívül hagyták e kötelezettséget, részben e munkáltatóknál nem működött szakszervezet), másrészt az Mt. 13. § új szabályaival lehetővé tette – általános szabályként – a jogszabálytól a munkavállaló javára való eltérést, azaz megszüntette a munkajogi jogszabályoknak a kollektív szerződéssel szembeni általános kógens természetét. Az új Mt. 33. §-ának rendelkezéseit – noha alapvetően újszerűnek tűnnek – a kényszer szülte, ugyanis a jogalkotónak valamiképpen reagálnia kellett a munkahelyeken kialakult plurális szakszervezeti helyzetre. Ugyancsak újszerű a kollektív szerződés kiterjesztésének szabályozása az új Mt-ben, ám ezzel kapcsolatban meg kell jegyeznünk, hogy a gyakorlatba alig ment át.

Összegezve azt mondhatjuk, hogy a kollektív szerződés intézményének szabályai köréből az új Mt. számosat átemelt a rendelkezései közé. Nem feltétlenül a jogalkotói célkitűzésnek betudhatóan⁸² a korábbi kollektív szerződéses rendszerünknek az az alapvető és rendkívül ellentmondásos sajátossága (mondhatni: a hatvanas évekre kialakult tradíciója) is megmaradt, hogy a kollektív szerződések túlnyomórészt munkáltatói szinten jönnek létre és az ágazati kollektív szerződések szerepe az új Mt. hatálya alatt marginális maradt. A kollektív szerződés személyi hatályára vonatkozó korábbi szabályok lényegében változatlanul alakultak 1992 után is.

⁸¹ Ez a hagyomány oly erősnek bizonyult, hogy még az ezredfordulót követően is találkozhattunk a gyakorlatban olyan munkáltatókkal, amelyek munkaügyi szabályzatot bocsátottak ki a munkajogviszonyból származó jogok és köteleességek rendezésére.

⁸² Erre vonatkozóan az új Mt. indokolása nem tartalmaz a jogalkotói szándékra utaló nyilatkozatot.