

KÁRTYÁS GÁBOR\*

## A kollektív szerződések szerepe a munkaidő szabályozásában

*The Role of Collective Agreements in the Regulation of Working Time*

### ABSZTRAKT

A tanulmány a kollektív szerződések munkaidő-szabályozásban betöltött szerepét vizsgálja az uniós és a magyar jogi keretek között. Rámutat arra, hogy bár az uniós jog a kollektív megállapodásoknak jelentős mozgásteret biztosít a munkaidőre vonatkozó szabályok pontosítására és adott esetben az azoktól való eltérésre is, a magyar munkajog gyakorlata ettől jelentősen eltér. A hazai kutatások szerint a kollektív szerződések lefedettsége alacsony, és a meglévő megállapodások tartalma sok esetben csupán a törvényi szabályok szó szerinti ismétlése. A tanulmány külön elemzi a villamosenergia-ipari ágazati kollektív szerződést. Összességében a szerző arra a következtetésre jut, hogy a magyar jogi környezet nem ösztönzi kellőképpen a kollektív alkut a munkaidő-szabályozás terén, és javasolja a szabályozási keretek felülvizsgálatát.

**Kulcsszavak:** munkaidő, kollektív szerződés, munkaidő irányelv, kétoldalú diszpozitivitás, munkajogi megállapodások

### ABSTRACT

The paper examines the role of collective agreements in regulating working time within the EU and Hungarian legal framework. It points out that although EU law provides collective agreements with considerable leeway to specify rules on working time and, in certain cases, to deviate from the working time directive, Hungarian labour law differs significantly from this approach. According to domestic research, collective agreements have low coverage, and in many cases the content of existing agreements is merely a literal repetition of the statutory rules. The study also analyses the collective agreement for the electricity industry which has extended scope for the whole sector. Overall, the author concludes that the Hungarian legal environment does not sufficiently encourage collective bargaining in the area of working time regulation and recommends a review of the regulatory framework.

**Keywords:** working time, collective agreements, working time directive, bilateral dispositivity, labour agreements

Úgy tűnik, a munkaidőre vonatkozó nemzetközi normák nem tudták követni a munka világában végbemenő, gyorsuló változásokat. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (International Labour Organisation, a továbbiakban: ILO), amely korábban meglehetősen aktív

---

\* Dr. Kártyás Gábor, egyetemi tanár, Pázmány Péter Katolikus Egyetem, Jog- és Államtudományi Kar, Munkajogi Tanszék; e-mail: kartyas.gabor@jak.ppke.hu; ORCID: 0000-0003-2579-0566.

volt a munkaidő területén,<sup>1</sup> utoljára 1994-ben fogadott el egyezményt a témában.<sup>2</sup> Az Európai Unióban a munkaidő-irányelv<sup>3</sup> módosításairól szóló tárgyalások kudarcba fulladtak, azonban a legújabb irányelvek új (vagy meghosszabbított) távolléteket vezettek be,<sup>4</sup> és garanciákat biztosítanak a kiszámíthatatlan munkarendekre és a behívásos munkaszerződésekre.<sup>5</sup> A pihenőidők gyakorlati érvényesülésének támogatására javaslatok születtek a lekapcsolódáshoz való jogról is.<sup>6</sup> E reformok egyike sem érintette azonban a munkaidőre vonatkozó uniós jog alapjait, így különösen a munkaidő és a pihenőidő szigorú bináris rendszerét, vagy a pihenőidők minimális és a heti munkaidő maximális tartamát, illetve az ezekkel kapcsolatos kivételeket.

A tanulmány célja annak vizsgálata, hogy a kollektív szerződések milyen szerepet játszanak a munkaidő szabályozásában az uniós és a magyar jog szerint. Ez a kérdés annál is inkább fontos, mivel jelenleg semmi sem utal arra, hogy az uniós munkaidő-szabályok jelentős reformja lenne várható. Ezért a jelenleg stagnáló uniós jogi keretek között a szociális partnerekre várhat, hogy maguk oldják meg a munkaidővel kapcsolatos, aktuális kihívásokat. A kollektív szerződésekben kidolgozott gyakorlati megoldások emellett értékes mintaként szolgálhatnak a jövőbeli jogalkotás számára. Az uniós keretek áttekintése után a tanulmány feltárja, hogy a kollektív alku elviekben nagy jelentőséget tulajdonító magyar munkajog éppen a munkaidő területén szán a kollektív szerződésnek csak mellékes szerepet, a munkáltató egyoldalú intézkedéseihez képest.

A cikk felépítése a következő: az 1. pont áttekinti, miként korlátozhatják a kollektív megállapodásoknak a munkaidő szabályozásában betöltött szerepét a szociális párbeszéd nemzeti sajátosságai és további nem jogi tényezők. A 2. pont összefoglalja, milyen elméleti előnyökkel járhat, ha a munkaidőt kollektív szerződés rendezi, összehasonlítva más szabályozási megoldásokkal. A 3. pont azt vizsgálja, hogy a munkaidő-irányelv milyen mértékben épít ezekre az előnyökre. E háttér felvázolása után a 4. pont részletesen kifejti, hogy milyen szerep jut a kollektív megállapodásoknak a munkaidő szabályozásában a magyar munkajogban, és javaslatokat fogalmaz meg a hatályos megoldások fejlesztésére.

## 1. A kollektív alku szerepét befolyásoló nem jogi tényezők

Az uniós és magyar jogi keretek részletes elemzése előtt nem hagyható figyelmen kívül, hogy a kollektív szerződések gyakorlati szerepét döntően befolyásolja a szociális párbeszéd nemzeti környezete és számos további, nem jogi jellegű tényező is.

<sup>1</sup> Az ILO kezdettől fogva nagy hangsúlyt fektetett a munkaidő szabályozására. Az első ILO-egyezményt 1919-ben fogadták el a témában, amelyet az évek során további egyezmények és ajánlások követtek. A legfontosabb érintett kérdések a következők: a munkaidő mértéke az 1., 30., 47., 47., 49., 49., 153. számú Egyezményben, valamint a 8. és 116. számú Ajánlásban; a heti pihenőidő a 106., 153. számú Egyezményben és a 103. számú Ajánlásban; a fizetett szabadság az 52., 101., 132. számú Egyezményben és a 98. számú Ajánlásban; az éjszakai munka a 4., 20., 89., 90., 90., 171. számú Egyezményben és a 13. és 178. számú Ajánlásban; a részmunkaidő a 175. számú Egyezményben és a 182. számú Ajánlásban.

<sup>2</sup> A részmunkaidős foglalkoztatásról szóló 1994. évi Egyezmény (175. sz.).

<sup>3</sup> Az Európai Parlament és a Tanács 2003/88/EK irányelve (2003. november 4.) a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól. HL L 299., 2003.11.18, 9–19. (a továbbiakban: munkaidő irányelv).

<sup>4</sup> Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1158 irányelve (2019. június 20.) a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről. HL L 188., 2019.7.12, 79–93., 4–8. cikk.

<sup>5</sup> Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1152 irányelve (2019. június 20.) az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről. HL L 186., 2019.7.11, 105–121., 10–11. cikk.

<sup>6</sup> European Parliament resolution of 21 January 2021 with recommendations to the Commission on the right to disconnect (2019/2181(INL)); European Commission: *Consultation Document. First-phase consultation of social partners under Article 154 TFEU on possible EU action in the area of telework and workers' right to disconnect*. C(2024) 2990 final.

Ami a nemzeti szintet illeti, az, hogy a kollektív szerződések milyen mértékben szabályozzák a munkafeltételeket általában, és különösen a munkaidőt, alapvetően a nemzeti jogi kultúrától és a szociális párbeszéd hagyományaitól függ.<sup>7</sup> A kollektív szerződési lefedettség az EU-ban igen eltérő, a 2004 után csatlakozott tagállamokban – Románia és Szlovénia kivételével – lényegesen alacsonyabb. Az utóbbi csoportban, különösen ágazati szinten, a kollektív alku meglehetősen gyenge vagy nem létezik, ami azt jelzi, hogy a strukturális változásokkal együtt járó foglalkoztatási folyamatok alakítására való képessége erősen korlátozott.<sup>8</sup>

Az Eurofound 2016-os kutatása az uniós tagállamok négy csoportját különböztette meg a munkaidő-szabályozási rendszerük alapján.<sup>9</sup> A „tisztán kötelező” rendszerekben a munkaidőt szinte kizárólag törvényi szabályozás határozza meg, a kollektív szerződések pedig csak korlátozott szerepet játszanak (például Bulgária, Észtország, Magyarország, Lengyelország). A „kiigazított kötelező” rendszerben szintén a jogszabályok dominálnak, de ezt a különböző szinten kötött kollektív szerződések jelentős mértékben befolyásolják (például Franciaország, Görögország, Írország, Portugália). A „tárgyalásos” rendszerekben a jogszabályok csak egy általános keretet adnak, míg a részleteket kollektív tárgyalások útján, elsősorban ágazati szinten határozzák meg (például Ausztria, Dánia, Németország, Svédország). Végül az Egyesült Királyságban az „egyoldalú” munkaidő-rendszer jellemző, ahol a munkáltató egy tag jogszabályi mozgástéren belül maga dönthet az irányadó standardokról, amelyet néhány kollektív szerződés egészít ki.<sup>10</sup>

Noha nem tagadható, hogy a kollektív szerződések szerepe a munkaidő szabályozásában tagállamonként eltérő, a fentihez hasonló kategorizálás csak viszonylagos lehet. Egyrészt, minden nemzeti jogrendszerben valamennyi szabályozási technikát alkalmaznak (jogszabályok, kollektív szerződések, a munkáltató egyoldalú döntései), csak az egymáshoz viszonyított jelentőségük különbözik. Egyes részletkérdések további fontos különbségeket okozhatnak, mint például, hogy mi a kollektív tárgyalások domináns szintje vagy hogyan alakul a különböző források közötti hierarchia (különösen, hogy az alacsonyabb szintű kollektív szerződésekben vagy egyéni megállapodásokban lehetséges-e a munkavállaló hátrányára való eltérés a magasabb szintű jogforrástól).<sup>11</sup> Másrészt, a jogalkotási reformok és a kollektív tárgyalások nem egymástól független folyamatok, hanem többféle módon is összekapcsolódhatnak. A szociális partnerek konzultációs partnerként részt vehetnek a törvényalkotási folyamatban, vagy a jogalkotó mintegy „tesztpályaként” használva a kollektív szerződéses gyakorlatot, a felkarolandó új fejleményeket törvénybe iktathatja. Hasonlóképpen, a kollektív megállapodások erősíthetik a törvényi szabályok végrehajtását, vagy a megrekedt kollektív tárgyalások arra készíthetik a jogalkotót, hogy beavatkozzon és átvegye a vezető szerepet a reformfolyamatokban.<sup>12</sup>

<sup>7</sup> ILO: *Labour Relations and Collective Bargaining Negotiating for decent working time – a review of practice*, Issue Brief No. 5., 2019, 3.

<sup>8</sup> EUROFOUND: *Moving with the times: Emerging practices and provisions in collective bargaining*. Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2022, 4., 28.

<sup>9</sup> EUROFOUND: *Working time developments in the 21st century: Work duration and its regulation in the EU*. Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2016, 14–19.

<sup>10</sup> Az egyoldalú rendszerre további, Európán kívüli például szolgál az Egyesült Államok, ahol a Fair Labour Standards Act csak néhány védelmi szabályt ír elő, vagy Kína, ahol vannak ugyan részletesebb jogi követelmények, de hiányzik azok hatékony végrehajtása. BERG, Peter–BOSCH, Gerhard–CHAREST, Jean: *Working-Time Configurations: A Framework for Analyzing Diversity across Countries*. *Industrial and Labor Relations Review* 2014/3, 810., 815–816. (doi: 10.1177/0019793914537452)

<sup>11</sup> EUROFOUND (2016) i. m., 8–9.

<sup>12</sup> KEUNE, Maarten: *Collective bargaining and working time in Europe: an overview*. In: Keune, Maarten–Galgóczy, Béla (eds.): *Collective bargaining on working time: recent European experiences*. ETUI, Brussels, 2006, 17–18.; LEE, Sangheon–MCCANN, Deirdre: *Negotiating Working Time in Fragmented Labour Markets: Realizing the Promise of “Regulated Flexibility”*. In: Hayter, Susan (ed.): *The Role of Collective Bargaining in the*

A nemzeti környezet sajátosságai mellett a kollektív tárgyalások sikere nagymértékben függ további nem jogi tényezőktől is, például a tágabb társadalmi és gazdasági kontextustól (befolyásolja a gazdasági növekedés, munkanélküliségi ráta, vagy az állami ellátások, gazdaságpolitikai trendek, technológiai változások is), és az adott ágazat vagy munkáltató jellemzőitől (például technológiai összetettség, termék jellege, belső vállalati struktúra, versenytársak száma, szakszervezeti szervezettség).<sup>13</sup> Az *Eurofound* kutatása szerint a kollektív szerződések reakcióképességeit az aktuális kihívásokra három fő tényező alakítja: a szociális partnerek bizonyos fokú autonómiája a munkaügyi kapcsolatok szabályozásában, a szociális partnerek rendelkeznek a szükséges képességekkel és készségekkel, valamint a szakszervezetek és a munkáltatói szervezetek közös álláspontja a változásokkal kapcsolatos kihívásokról.<sup>14</sup> Amint látható, ezek legfeljebb csak részben függenek a szabályozási környezettől. Következésképpen, még ha a jogi környezet (mind uniós, mind nemzeti szinten) a lehető legnagyobb mértékben kedvezne is a kollektív tárgyalásoknak, akkor sem egyértelmű, hogy a munkaidő szabályozás döntően jogszabályok által rendezett vagy kollektív szerződéseken alapuló lenne.

Az uniós munkajog tehát kétségtelenül csak az egyik tényező, amely meghatározza a kollektív tárgyalások mozgásterét a munkaidővel kapcsolatos kihívások kezelésében, de önmagában is döntő lehet. A nemzeti joggal szembeni elsőbbsége miatt ösztönözheti a kollektív tárgyalásokat még akkor is, ha a nemzeti jogrendben ennek kisebb gyakorlati szerepe van, vagy éppen fordítva: jelentős akadályokat állíthat bizonyos kérdésekben az érdemi tárgyalások elé akkor is, ha a nemzeti jog kifejezetten támaszkodna a kollektív megállapodásokra. A kollektív tárgyalások hatékonyságát mindig befolyásolják a jogon kívüli tényezők. Ez azonban még fontosabbá teszi, hogy az uniós és nemzeti szintű jogi szabályozás egyaránt elősegítse, és ne akadályozza a kollektív tárgyalások előnyeinek kiaknázását, akár a legkedvezőtlenebb gazdasági és társadalmi környezetben is. A következő fejezet ezeket a lehetséges előnyöket foglalja össze.

## 2. A munkaidő kollektív szerződéses szabályozásának előnyei

A munkaidő szabályozásának számos eszköze van:<sup>15</sup> jogszabályi rendezés, ágazati vagy munkahelyi szintű kollektív szerződések, egyéni munkaszerződések vagy akár a munkáltató egyoldalú intézkedései. Az alábbiakban összefoglalom a kollektív szerződés mint szabályozási eszköz sajátosságait és a munkaidő szabályozásában rejlő előnyeit más eszközökkel szemben.<sup>16</sup>

*Global Economy*. Edward Elgar Publishing, 2011, 53., 71. (doi: 10.4337/9781849809832) A jogszabályok és a kollektív tárgyalások közötti kölcsönhatásra jó példa a 35 órás munkahét bevezetése Franciaországban a 2000-es évek elején. Míg az intézkedést törvény írta elő, a részleteket helyi kollektív szerződésekben lehetett rögzíteni, amelyek eltéréseket is tartalmazhattak. A tapasztalatok azt mutatják, hogy a munkahelyi szintű kollektív szerződéseket kötő munkáltatók akkor sem tértek el ezektől a feltételektől, amikor a jogalkotó később úgy döntött, hogy újra a munkáltatók számára kedvezőbb munkaidő-szabályokat vezet be. LEHNDORFF, Steffen: It's a Long Way from Norms to Normality: The 35-Hour Week in France. *Industrial and Labor Relations Review*, 2014/3, 844–845., 850. (doi: 10.1177/0019793914537453)

<sup>13</sup> KEUNE: i. m., 10–12.; DOELLGAST, Virginia–BERG, Peter: Negotiating Flexibility: External Contracting and Working Time Control in German and Danish Telecommunications Firms. *Industrial and Labor Relations Review*, 2018/1, 122. (doi: 10.1177/0019793917703659); PULIGNANO, Valeria–DOERFLINGER, Nadja–DE FRANCESCHI, Fabio: Flexibility and Security within European Labor Markets: The Role of Local Bargaining and the „Trade-Offs” within Multinationals’ Subsidiaries in Belgium, Britain and Germany. *Industrial and Labor Relations Review*, 2016/3, 609–611., 618., 618. (doi: 10.1177/0019793916628862)

<sup>14</sup> EUROFOUND (2022): i. m., 27.

<sup>15</sup> LEE–MCCAN: i. m., 51.

<sup>16</sup> Az elemzés a kollektív alku általános előnyeire összpontosít, és nem tesz különbséget a kollektív szerződések lehetséges szintjei szerint. Mindazonáltal bizonyos előnyök tovább fokozhatók, ha a kollektív tárgyalásokra a

A kollektív szerződés mint jogforrás jelentősége elsősorban abban áll, hogy a munkafeltételeket egy kiegyensúlyozott tárgyalási folyamat eredményeként szabályozza, amelyet a „munkavállalók kollektívája” és a munkáltató(k) közötti hatalmi viszony rögzít.<sup>17</sup> Ezáltal elkerülhető, hogy a munkáltató – hatalmával visszaélve – számára egyoldalúan kedvező feltételeket szabjon meg (egyéni munkaszerződésekkel vagy egyoldalú döntésekkel).<sup>18</sup> A szakszervezetek ereje kiegyenlítő szerepet játszik a menedzsment ellenében,<sup>19</sup> a kollektív alku így megfelelő védőintézkedéseket eredményezhet a munkáltatónak kedvező rugalmasság túlhangsúlyozásával szemben,<sup>20</sup> illetve az egyéni szerződéseknel átláthatóbb és formálisabb alkufolyamatot biztosít.<sup>21</sup> Mindez különösen fontossá vált az elmúlt évtizedekben, amikor a munkaidőt egyre inkább a belső numerikus rugalmasság forrásaként közelítik meg,<sup>22</sup> és nem mint a munkavállalókat védő garanciarendszert, ami a munkaidő intenzívebbé válásához vezetett.<sup>23</sup> A szakszervezetek kifejezett céljává vált, hogy a munkaidő rugalmasítására irányuló munkáltatói törekvéseket a kollektív alku felé tereljék, hogy a jogi keretek esetleges fellazítása szabályozott, átlátható keretben történjen, és a munkavállalók, illetve képviselőik is részt vehessenek a szabályok kialakításában és végrehajtásában.<sup>24</sup> Így a kollektív tárgyalások olyan megállapodásokhoz vezethetnek, amelyek mindkét fél számára méltányosan kompenzálják a rugalmasságot, illetve a biztonságot.<sup>25</sup>

Másodszor, a kollektív tárgyalásokban részt vevő felek alaposan ismerik az adott munkahely vagy ágazat prioritásait, és így a tárgyalási folyamat a gyorsan változó piaci követelményekre adott jobb és gyorsabb reakciókkal kecsegtet, mint a jogalkotás.<sup>26</sup> A kollektív tárgyalások révén a munkajog jogszabályi előírásai az adott ágazat vagy munkáltató sajátos körülményeihez igazíthatók, így a kollektív szerződések hatékonyan segíthetik az általános hatályú jogi

---

vállalati szint felett kerül sor, és a megállapodás a munkáltatók szélesebb körére terjed ki (például egyenlő feltételeket biztosít a munkáltatók számára, és korlátozza közöttük a bérversenyt, ahogy a munkavállalók közötti munkaerő-piaci versengést is). Másfelől, a munkahelyi szintű megállapodások jobban tükrözhetik a helyi munkaerő pontos igényeit. MUNDLAK, Guy: On Labour Representativeness: The Hidden Components of the Human Right to Freely Associate in Trade Unions. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2020/4, 456. (doi: 10.54648/ijcl2020023); MENEGATTI, Emanuele: The Impact of the European Union Economic Governance on the Hierarchy of National Labour Law Sources. In: Gyulavári, Tamás–Menegatti, Emanuele (eds.): *The Sources of Labour Law*. Kluwer Law International, 2020, 119.

<sup>17</sup> ROCCA, Marco: *Posting of Workers and Collective Labour Law: There and Back Again*. Intersentia, 2015, 98.

<sup>18</sup> Davidov a felek alkupozíciójának egyenlőtlenségét a munkaviszonyon belüli demokratikus deficitnek nevezte, amelyet kollektív tárgyalásokkal lehet korrigálni. Egyrészt, a kollektív szerződések különböző szabályokat és eljárásokat határoznak meg, amelyeket a munkáltatónak be kell tartania, ami így kevésbé önkényes vezetői döntésekhez vezet. Másrészt, a kollektív tárgyalások fórumot biztosítanak a munkavállalók számára, hogy hallassák a hangjukat, és részt vegyenek az őket érintő döntéshozatali folyamatokban. DAVIDOV, Guy: Collective Bargaining Law: Purpose and Scope. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2004/1., 83–85. (doi: 10.54648/ijcl2004005)

<sup>19</sup> KAHN-FREUND, Otto: *Labour and the Law*. Stevens & Sons, 1978, 6., 10.

<sup>20</sup> ILO (2019): i. m., 2.

<sup>21</sup> EUROFOUND: *Organisation of working time: Implications for productivity and working conditions. Overview Report*. 2013, 23–25.

<sup>22</sup> A belső numerikus rugalmasság a termelési folyamatban felhasznált munkaerő-ráfordítás mennyiségének belső kiigazítására utal, külső munkaerő forrás igénybevétele nélkül, amelynek számos eszköze van a munkaidő-szervezésben. HERZOG-STEIN, Alexander–ZAPF, Ines: Navigating the Great Recession: The Impact of Working-Time Accounts in Germany. *Industrial and Labor Relations Review*, 2014/3, 893. (doi: 10.1177/0019793914537455)

<sup>23</sup> BOULIN, Jean-Yves: Working time in the new social and economic context. *Transfer*, 2001/2, 203. (doi: 10.1177/102425890100700205)

<sup>24</sup> KEUN: i. m., 25.

<sup>25</sup> PULIGNANO–DOERFLINGER–FRANCESCH: i. m., 608.

<sup>26</sup> ALES, Edoardo: The Regulatory Function of Collective Agreements in the Light of Its Relationship with Statutory Instruments and Individual Rights: A Multilevel Approach. In: Gyulavári, Tamás–Menegatti, Emanuele (eds.): *The Sources of Labour Law*. Kluwer Law International, 2020, 69.

szabályozás céljainak elérését.<sup>27</sup> Ezen túlmenően a kollektív szerződések bármikor felülvizsgálhatók vagy frissíthetők, ami elvileg arra utal, hogy a törvényi szabályozásnál jobban tudnak alkalmazkodni a folyamatos kihívásokhoz, illetve képesek azokat előre jelezni.<sup>28</sup>

Az a lehetőség, hogy a kollektív szerződéseken keresztül a jogi környezet az ágazati vagy munkahelyi szintű igényekhez igazítható, különösen fontos a munkaidővel kapcsolatos kérdésekben, mindkét fél számára. Ugyanis még részletes jogszabályi rendezés mellett is végtelenek a lehetőségek egy egyedi munkaidő-rendszer kialakítására. A kollektív szerződés felei számos eszközt használhatnak arra, hogy a munkaidő-szervezést saját igényeikhez igazítsák. Meghatározhatják például a rendkívüli munkaidő szabályait és ellentételezését, a műszakok rendjét, a munkaidő egyenlőtlen beosztásának lehetőségét egy bizonyos referencia-időszakon belül, vagy éppen a pihenőnapok ütemezését.<sup>29</sup> Ezt a lehetőséget különösen felértékeli, ha a kollektív szerződés el is térhet a jogszabályi rendelkezésektől. Miközben a cél az, hogy a kollektív megállapodások a törvény által előírt normákhoz képest kedvezőbb munkafeltételeket határozzanak meg,<sup>30</sup> a nemzeti jogszabályokban egyre több olyan kivételes eset van, amely szerint a kollektív szerződésekben foglalt eltérések nem feltétlenül a munkavállaló javára szólnak.<sup>31</sup>

Az általános jogi keretnek a konkrét igényekhez való igazítása egyre fontosabb a munkavállalók szempontjából is. A munkavállalók növekvő sokféleségével az igényeik is egyre sokszínűbbé válnak, és ezzel párhuzamosan a munkaidő feletti nagyobb kontroll is egyre inkább a munkavállalók prioritásává válik.<sup>32</sup> A munkaidő jogi kereteinek egyénre szabása azonban két okból sem alapulhat a munkáltató és a munkavállaló egyéni megállapodásán. Először is, ez nem eredményezne tisztességes feltételeket a felek közötti hatalmi aszimmetria miatt (amint azt fentebb már említettem). Másodszor, a legtöbb szervezet működése ellehetetlenülne, ha a munkaidőt egyéni szinten alakítanák ki, ami minden munkavállaló számára eltérő rendszereket eredményezne.<sup>33</sup> Ráadásul, amikor az egyes munkavállalók a munkaidő-beosztásuk megváltoztatását kérik, azzal eltérnek a bevett munkahelyi normáktól, ami deviáns, a szervezeti munkaidő-kultúrába nem illeszkedő magatartásnak tűnhet.<sup>34</sup> Következésképpen az ilyen, a munkavállalók nagyobb fokú befolyását is magában foglaló individualizálás leginkább a kollektív tárgyalásokon keresztül érhető el, amely olyan kollektív keretet biztosít, amelyen belül az egyes munkavállalók preferenciái összehangolhatók a vállalat érdekeivel.<sup>35</sup> A munkavállalók természetesen nem ugyanazt akarják, ám kollektív szinten van a legnagyobb esély arra, hogy kifejezzék személyes igényeiket.<sup>36</sup>

Végül, míg a kollektív tárgyalások révén a munkahelyek gyorsan alkalmazkodhatnak a gazdasági változásokhoz, a megállapodások stabilitást és átláthatóságot is hozhatnak a

<sup>27</sup> EUROFOUND (2022): i. m., 3.

<sup>28</sup> Kutatások azonban azt is kimutatták, hogy egyes esetekben a kollektív szerződések csak a törvényi szabályozás vagy más kormányzati intézkedések bevezetése után reagáltak a Covid-járványt követő új fejleményekre. EUROFOUND (2022): i. m. 3., 25–26.

<sup>29</sup> A lehetséges technikák áttekintését lásd: ILO: *Guide to developing balanced working time arrangements*. International Labour Office, Geneva, 2019 B, 13–26.

<sup>30</sup> ILO (2019): i. m., 3.

<sup>31</sup> GYULAVÁRI, Tamás–MENEGATTI, Emanuele: Introduction: Recent Trends in the Hierarchy of Labour Law Sources. In: Gyulavári, Tamás–Menegatti, Emanuele (eds.): *The Sources of Labour Law*. Kluwer Law International, 2020, 6–7.; ILO (2019): i. m., 3–4.

<sup>32</sup> KEUNE: i. m., 15.; BERG–BOSCH–CHAREST: i. m., 809.

<sup>33</sup> Arról nem is beszélve, hogy a munkavállalók preferenciái is változnak az egyes emberek életciklusa során. Boulín: i. m., 204–205.

<sup>34</sup> ROSE, Emily: Workplace Temporalities: A Time-Based Critique of the Flexible Working Provisions. *Industrial Law Journal*, 2017/2, 263–264. (doi: 10.1093/indlaw/dww039)

<sup>35</sup> ILO (2019 B): i. m., 7–8., 31.

<sup>36</sup> DAVIES, A.C.L.: Working Time. In: Davidov, Guy–Langille, Brian–Lester, Gillian (eds.): *The Oxford Handbook of the Law of Work*. Oxford University Press, 2024, 362.

munkakörülményekben. A kollektív alku célja, hogy a munkafeltételeket kivonja a versenyből, biztosítva, hogy azok ne a munkaerő-kereslet és -kínálat pillanatnyi kölcsönhatása alapján alakuljanak.<sup>37</sup> Számos jogrendszerben a kollektív szerződésben kikötött munkafeltételek tekintetében tilos a közvetlen akció, a sztrájk (békekötelem),<sup>38</sup> így a munkavállalóknak tett engedmények a munkáltató számára is stabilitást biztosítanak. A kutatások azt mutatják, hogy a kollektív szerződések hatálya alá tartozó munkáltatóknál alacsonyabb a munkavállalói fluktuáció, könnyebben áramlik az információ a munkavállaló felől, és nagyobbak a vállalat-specifikus beruházások (különösen a munkavállalók képzésébe).<sup>39</sup> Mivel a kollektív szerződések az adott ágazaton vagy vállalaton belüli szociális partnerek konszenzusát tükrözik, szabályaik nagyfokú elfogadottságot élveznek.<sup>40</sup> A szabályok közös megalkotása révén a tárgyaló felek közös felelősséget vállalnak a megállapodások végrehajtásáért és megújításáért.<sup>41</sup> Ezt már csak azért sem szabad alábecsülni, mivel a munkaidőre vonatkozó rendelkezések általában bonyolultak, és az állam jellemzően csak szerény forrásokat fordít azok végrehajtására.

### 3. Kollektív szerződések a munkaidő-irányelvben

A nemzetközi munkaidő-standardok is építenek a kollektív megállapodások lehetséges előnyeire. Ez igaz az ILO egyezményekre, de különösen az uniós munkaidő-irányelvre.

Egyes ILO egyezmények kifejezetten utalnak a kollektív szerződésekre, mint rendelkezéseik végrehajtásának lehetséges eszközére.<sup>42</sup> Emellett az ILO általános elvként is támogatja a kollektív tárgyalásokat, hogy a vonatkozó egyezményekben és a nemzeti jogban lefektetettekhez képest a munkavállalókra kedvezőbb feltételeket kössenek ki.<sup>43</sup> Ezen túlmenően egyes egyezmények lehetővé teszik, hogy bizonyos kérdéseket kifejezetten kollektív megállapodások rendezzenek.<sup>44</sup> Az egyezményekben előírt standardokat azonban nem lehet kollektív szerződésben lerontani, mivel a munkaidőre vonatkozó nemzetközi munkaügyi egyezmények rendelkezései nemcsak a nemzeti jogszabályokra, hanem a kollektív szerződésekre is vonatkoznak.<sup>45</sup>

Az ILO rendszerével összehasonlítva az uniós jog szélesebb teret enged a kollektív szerződéseknek a munkaidőre vonatkozó szabályok meghatározásában. A munkaidő irányelv 15. cikke lehetővé teszi a tagállamok számára, hogy megkönnyítsék vagy engedélyezzék a munkavállalók biztonságának és egészségének védelme szempontjából kedvezőbb kollektív szerződések alkalmazását. Érdekes módon emellett az irányelv néhány esetben kifejezetten is utal arra, hogy bizonyos szabályait kollektív megállapodásokon keresztül is át lehet ültetni.<sup>46</sup>

<sup>37</sup> ROCCA: i. m., 98.

<sup>38</sup> Például ahogyan azt az Európai Szociális Charta 6. cikk (4) bekezdése előírja.

<sup>39</sup> DAVIDOV: i. m., 91–94.

<sup>40</sup> EUROFOUND (2022): i. m., 3.

<sup>41</sup> EUROPEAN COMMISSION: *Report of the High Level Group on industrial relations and change in the European Union*. Office for Official Publications of the European Communities, 2002, 25.

<sup>42</sup> ILO (2019): i. m., 1.

<sup>43</sup> ILO: *Ensuring decent working time for the future. General Survey concerning working-time instruments*. International Labour Office, Geneva, 2018, 287–288.

<sup>44</sup> Például a készenlét munkaidőnek minősítése a közúti közlekedésben (153. számú Egyezmény 4. cikk); a fizetett szabadság alatt járó díjazás (52. számú Egyezmény 3. cikk, 101. számú Egyezmény 2. cikk); a fizetett szabadság ütemezése és elhalasztása (132. számú Egyezmény 9–10. cikk); az éjszakai munka meghatározása (171. számú Egyezmény 1. cikk).

<sup>45</sup> ILO (2018): i. m., 287.

<sup>46</sup> Az éjszakai munkát végző munkavállaló és a különös veszéllyel vagy erős fizikai vagy szellemi megterheléssel járó munka fogalma, a heti munkaidő korlátai, az éjszakai munka időtartamának kiszámítására szolgáló referencia-időszakok, valamint a tengerjáró halászhajók fedélzetén dolgozó munkavállalók maximális munkaidejének vagy

Tekintettel az említett általános felhatalmazásra, ez feleslegesnek tűnik. Például az éves fizetett szabadság részletes feltételeit annak ellenére meg lehet határozni kollektív szerződésben, hogy a 7. cikk nem említi a végrehajtás e formáját. Hasonlóképpen, az irányelv szerinti egyes kivételek kihasználhatók kollektív szerződéssel is.<sup>47</sup> Ezeknél a rendelkezéseknél tehát a kollektív szerződésen keresztül történő átültetés csak a jogalkotás alternatívája. Ezzel szemben az irányelv kifejezetten előnyben részesíti a kollektív szerződéseket a munkaközi szünet kapcsán, amelynek nemzeti szintű szabályozására a jogszabály csak akkor jöhet szóba, ha a kollektív tárgyalások nem jártak sikerrel.<sup>48</sup>

A kollektív alkunak azok a rendelkezések tulajdonítják a legnagyobb jelentőséget, amelyek a munkaidő irányelvtől való eltérést kizárólag kollektív szerződésben engedik meg. Erre a 18. és a 19. cikk szolgál példával. Először is, a 18. cikk lehetővé teszi a napi pihenőidőre, a munkaközi szünetekre, a heti pihenőidőre, az éjszakai munka időtartamára és a referencia-időszakokra vonatkozó cikkektől való eltérést kollektív szerződések útján. Fontos, hogy az eltérés nem csak az általános hatályú, nemzeti szinten kötött megállapodásokban, hanem „a szociális partnerek által kötött alacsonyabb szintű megállapodások alapján” is lehetséges. Következésképpen még a munkahelyi szintű megállapodások is hivatkozhatnak erre a derogációs lehetőségre.<sup>49</sup> Az uniós jog által meghatározott normák tehát a jogharmonizáció során komoly eltéréseket mutathatnak nemzeti szinten, a kollektív tárgyalások eredményétől függően.<sup>50</sup> Mindazonáltal az Európai Unió Bírósága (a továbbiakban: Bíróság) világossá tette, hogy az a lehetőség, hogy az irányelvben előírt szociálpolitikai célok megvalósítását a szociális partnerekre bizzák, nem mentesíti a tagállamokat azon kötelezettségük alól, hogy biztosítsák a munkavállalók számára az uniós jogban előírt teljes körű védelmet.<sup>51</sup>

Fontos, hogy a 18. cikk nem jelent egyszerű derogációt („opt-out”-ot), mivel az irányelv a normáitól való eltérést szigorú, a Bíróság által szigorúan értelmezett követelményekhez köti. A kollektív szerződésekben foglalt eltérések ugyanis azzal a feltétellel engedélyezhetők, hogy az érintett munkavállalók számára egyenértékű kompenzáló pihenőidőt biztosítanak, vagy kivételes esetekben, amikor objektív okok miatt nem lehetséges ilyen időszakok biztosítása, az érintett munkavállalók megfelelő védelemben részesülnek. Az irányelv tehát arra a koncepcióra épül, hogy a kollektív szerződés felei testre szabhatják egyes rendelkezéseit, feltéve, hogy a munkavállalók védelmének szintje nem csökken. Nem a munkaidő irányelv az egyetlen uniós jogszabály, amely ezt a technikát alkalmazza.<sup>52</sup> Érdemes megjegyezni, hogy a Bíróság a

---

minimális pihenőidejének tekintetében. Munkaidő irányelv 2. cikk (4) bekezdés (ii) pont, 6. cikk (a) pont, 8. cikk (b) pont, 16. cikk (c) pont, 21. cikk (2) bekezdés.

<sup>47</sup> Ez a helyzet a bizonyos ágazatokra és tevékenységekre, valamint a tengerjáró halászhajókra vonatkozó kivételekkel. Munkaidő irányelv 17. cikk (2) bekezdés és 21. cikk (5) bekezdés.

<sup>48</sup> Munkaidő irányelv 4. cikk.

<sup>49</sup> Mindazonáltal a csökkenő szakszervezeti tagság és a „sárga szakszervezetek” megkérdőjelezhetik a tárgyaló felek egyenlő erejét, különösen az alacsonyabb szintű tárgyalások esetében. JACOBS, Antoine: Decentralisation of Labour Law Standard Setting and the Financial Crisis. In: Bruun, Niklas-Lörcher, Klaus-Schömann, Isabelle: (eds.): *The Economic and Financial Crisis and Collective Labour Law in Europe*. Hart, 2014, 174.; BARNARD, Catherine: *EC Employment Law. Second Edition*. Oxford University Press, 2012, 414.

<sup>50</sup> EWING, Keith D: The Death of Social Europe. *King's Law Journal*, 2015/1, 81–82.

<sup>51</sup> C-232/20. sz. *NP v Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Berlin* ügyben 2022. március 17-én hozott ítélet (ECLI:EU:C:2022:196) 108–109. pont; C-405/08. sz. *Ingeniørforeningen i Danmark kontra Dansk Arbejdsgiverforening* ügyben 2010. február 11-én hozott ítélet (ECLI:EU:C:2010:69) 39–40. pont.

<sup>52</sup> A tagállamok lehetőséget adhatnak a szociális partnereknek arra, hogy a munkaerő-kölcsönzésről szóló irányelvben foglalt egyenlő bánásmód elvétől eltérő kollektív szerződéseket kössenek, a „kölcsönzött munkavállalók általános védelmének tiszteletben tartása mellett” (az Európai Parlament és a Tanács 2008. november 19-i 2008/104/EK irányelve a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről, HL L 327., 2008.12.5., 9–14., 5. cikk). Az átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló irányelvben felsorolt, a munkafeltételekre vonatkozó minimumkövetelményektől kollektív szerződésben el lehet térni, „a munkavállalók teljes védelmének garantálása mellett” (2019/1152/EU irányelv 14. cikk). A tagállamok a szociális partnereket is megbízhatják azzal, hogy tárgyalásos megállapodás útján szabadon és bármikor meghatározzák a munkavállalók

munkaerő-kölcsönzésről szóló irányelv hasonló rendelkezésének értelmezésekor rámutatott arra, hogy a kollektív szerződések által biztosított kivétel nem vezethet egy alapvető munka- vagy foglalkoztatási feltétel egyoldalú csökkentéséhez. Ehelyett a kölcsönzött munkavállalók részére cserébe olyan előnyöket kell biztosítani, amelyek célja, hogy ellensúlyozzák az (egyenlő bánásmód elvétől való) eltérések hatásait. „*A kölcsönzött munkavállalók általános védelme ugyanis szükségszerűen csökkenne, ha az ilyen szerződés e munkavállalók tekintetében az említett alapvető feltételek közül egynek vagy többnek a csökkentésére korlátozódna.*”<sup>53</sup> A derogációkra vonatkozó feltételek ezért alapvető fontosságúak annak biztosításához, hogy a kivételek ne joghézagokat eredményezzenek a munkavállalók jogi védelmében.<sup>54</sup>

A Bíróság gyakorlatából világos, hogy a munkaidő irányelvben a kollektív szerződéseknek biztosított derogációs lehetőséget szigorúan értelmezi.<sup>55</sup> Így különösen azt, hogy az egyenértékű kompenzáló napi pihenőidőnek legalább olyan tartamúnak kell lennie, mint a lerövidített pihenőidőnek, és a kompenzálendő munkaidőt közvetlenül követően, a következő munkával töltött időszak megkezdése előtt kell beosztani.<sup>56</sup> Eddig még nem került a Bíróság elé olyan ügy, amelyben a pihenőidőt más logikán alapuló, de azonos védelmet nyújtó innovatív megoldással helyettesítették volna.<sup>57</sup>

Röviden említést érdemel, hogy a napi és a heti pihenőidő viszonyával kapcsolatban a magyar pihenőidő szabályokra súlyos hatással bíró *MÁV-Start* ügyben is egy kollektív szerződés szabályozta a pihenőidőket.<sup>58</sup> Ám ebben az esetben ez a kollektív megállapodás az uniós szabályoktól nem tért el (minimum 11 óra napi és 24 óra heti pihenőidő), csak az azt átültető magyar szabályozástól. A jogi problémát pedig az okozta, hogy az uniós jog alapján egy kollektív szerződés sem rendelkezhet akként, hogy nem illeti meg napi pihenőidő a munkavállalót a heti pihenőideje előtt, akkor sem, ha ez utóbbi a nemzeti jog alapján önmagában hosszabb, mint az uniós jog által előírt napi és heti pihenőidő együttesen.<sup>59</sup>

A munkaidő irányelv 19. cikke szintén csak a kollektív szerződések számára teszi lehetővé az eltérést, ám ennek alkalmazási köre szűkebb, és csak a legfeljebb 12 hónapra meghosszabbítható referencia-időszakokra vonatkozik. Ez a lehetőség is korlátozásokhoz kötött, noha azok meglehetősen homályosak. A meghosszabbított referencia-időszakok csak „*objektív vagy műszaki okok vagy a munka megszervezésével kapcsolatos okok*” esetén alkalmazhatók. Ez alapján úgy tűnik, hogy a szóba jöhető okok lényegében korlátlanok. Továbbá az eltérés „*a munkavállalók biztonság- és egészségvédelmével kapcsolatos általános*

---

tájékoztatásának és a velük folytatott konzultációnak a gyakorlati szabályait. Ezek a megállapodások eltérhetnek a vonatkozó irányelvben említettektől, de továbbra is tiszteletben kell tartaniuk annak célkitűzéseit [az Európai Parlament és a Tanács 2002/14/EK irányelve (2002. március 11.) az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról, HL L 80., 2002.3.23, 29–34., 5. cikk]. A kollektív szerződések – a platform-munkavállalók általános védelmének tiszteletben tartása mellett – az irányelvben előírtaktól eltérő szabályokat is megállapíthatnak a munkavédelmi, tájékoztatási és konzultációs jogok tekintetében [az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2024/2831 irányelve (2024. október 23.) a platformalapú munkavégzés munkafeltételeinek javításáról, HL L, 2024/2831, 11.11.2024, 28. cikk].

<sup>53</sup> C-311/21. sz. *CM és TimePartner Personalmanagement GmbH* ügyben 2022. december 15-én hozott ítélet (ECLI:EU:C:2022:983) 33–39. pont.

<sup>54</sup> CAMPBELL, Iain: Working-time flexibility. Diversification and the rise of fragmented time systems. In: Grimshaw, Damian–Fagan, Colette–Hebson, Gail–Tavora, Isabel (eds.): *Making work more equal. A new labour market segmentation approach*. Manchester University Press, 2017, 115.

<sup>55</sup> C-151/02. sz. *Landeshauptstadt Kiel kontra Norbert Jaeger* ügyben 2003. szeptember 9-én hozott ítélet (ECLI:EU:C:2003:437) 89. pont.

<sup>56</sup> C-151/02. sz., *Jaeger* ügyben hozott ítélet, 94., 97. pont.

<sup>57</sup> Részletesen lásd KÁRTYÁS Gábor: A pihenőidők uniós jogi megfelelése. *Iustum Aequum Salutare*, 2024/4, 56–59. (doi: 10.69695/ias.2024.4.03)

<sup>58</sup> C-477/21. sz. *IH kontra MÁV-START Vasúti Személyszállító Zrt.* ügyben 2023. március 2-án hozott ítélet (ECLI:EU:C:2023:140).

<sup>59</sup> KÁRTYÁS Gábor: Pihenés után is édes a pihenés? – Hozzászólás a napi és heti pihenőidő uniós jogi értelmezéséhez. *Munkajog*, 2023/2, 23–24.

*elvek betartása mellett*” lehetséges, noha az irányelv nem határozza meg ennek pontos jelentését.

A munkaidő irányelv nehezen illeszthető be az Eurofound által kidolgozott munkaidő-rendszerek közé. Mivel szupranacionális eszközről van szó, amelynek hatálya nagyon különböző nemzeti rendszerekre terjed ki, ezért egyik rendszert sem részesíti előnyben a többivel szemben. Ehelyett a tagállamok feladata, hogy nemzeti jogukat harmonizálják az irányelv alapvető szabályaival, miközben maguk határozhatják meg a jogszabályok és a kollektív szerződések átültetésben játszott szerepét. Ezért megalapozatlannak tűnik, hogy az irányelvet „kötelező rendszerként” kategorizáljuk (amelyben az állami beavatkozás dominál),<sup>60</sup> figyelembe véve, hogy milyen jelentős szerepet szán a kollektív szerződéseknek. Hasonlóképpen túlzás lenne az irányelvet a szabályozott rugalmassági modell „különösen szemléletes illusztrációjaként” értékelni (ahol a munkaidő részleteit kollektív tárgyalások útján kell meghatározni),<sup>61</sup> hiszen nem feltétlenül a kollektív szerződések egészítik ki előírásait, mivel ezt a funkciót betölthetik egyéni megállapodások vagy a munkáltató egyoldalú utasításai is.

#### 4. Kollektív szerződések és munkaidő a magyar munkajog szerint

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) egyik legkarakteresebb vonása, hogy a munkaviszony szabályozásában nagy teret enged a felek megállapodásának, különösen a kollektív szerződésnek.<sup>62</sup> A 2012-es kodifikációt előkészítő Magyar Munka Terv szerint *„A felek szerződési autonómiájának erősítése, a tartalmas és az adott helyzet sajátosságait is értékelő megállapodások létrejöttének biztosítása érdekében indokolt annak a lehetőségét is megteremteni, miszerint a kollektív szerződés ne csak a munkavállaló javára, hanem adott esetben hátrányára is eltérjen a jogszabálytól.”* Illetve: *„A munkaviszonyok szabályozása körében az állami szabályozást indokolt visszaszorítani és több tárgykörben kollektív szerződésre vagy a munkaviszonyban álló felek megállapodásaira hagyni a szabályozást.”*<sup>63</sup>

E célkitűzéseknek megfelelően az Mt. munkaviszonyra vonatkozó II. Részének és a kollektív munkajogra vonatkozó III. Részének szabályaitól a kollektív szerződés akár a munkavállaló javára, akár hátrányára eltérhet.<sup>64</sup> Ez alól természetesen vannak kivételek. A törvény az egyes fejezetek végén elhelyezett „Eltérő megállapodás” címek alatt rögzíti, melyek azok a szakaszok vagy bekezdések az adott fejezetben, amelyektől nem, vagy csak a munkavállaló javára megengedett az eltérés. Olyan esetekkel is találkozunk, ahol a törvény pontosan meghatározza az eltérés lehetséges mértékét.<sup>65</sup>

Ez a rendszer érvényesül a munka- és pihenőidőről szóló XI. fejezetben is, ami első látásra arra utal, hogy a magyar munkaidő-szabályozás az Eurofound besorolásában a „tárgyalásos” rendszerekhez áll közelebb. A törvény alaposabb elemzése és a kollektív alku hazai gyakorlata alapján azonban világos, hogy erről nincs szó, és a munkaidő szabályozásában a kollektív szerződéseknek csak mellékes szerep jut. Az alábbiakban először néhány általános aggályt

<sup>60</sup> BERG–BOSCH–CHAREST: i. m., 813.

<sup>61</sup> LEE–MACCANN: i. m., 62.

<sup>62</sup> A szabályozási rendszer áttekintéséhez lásd BERKE Gyula: *A kollektív szerződés a magyar munkajogban*. Utilitates, Pécs, 2014, 139–148.; SZABÓ Imre Szilárd: *A kollektív szerződések szerepe a megújult munkajogi szabályozásban*. Magyar Munkajog E-folyóirat, hllj.hu, 2015/1, 21–25.

<sup>63</sup> Magyar Munka Terv 2011.05.19., 43., 46. [https://2010-2014.kormany.hu/download/e/a/7/40000/Magyar\\_Munka\\_Terv.pdf](https://2010-2014.kormany.hu/download/e/a/7/40000/Magyar_Munka_Terv.pdf) (2025. 06. 09.).

<sup>64</sup> Mt. 277. § (2) bek.

<sup>65</sup> Például a rendkívüli munkaidő éves 250 órás mértéke kollektív szerződéssel 300 órára emelhető. Mt. 135. § (3) bek.

fogalmazok meg a kollektív szerződés és az Mt. viszonyával kapcsolatos szabályokról, amelyek a munkaidő területén is problémát jelentenek. Ezt követően részletesen elemzem, milyen eltérési lehetőséget biztosít az Mt. a munkaidőre vonatkozó szabályaitól a kollektív szerződések számára. A rendelkezésre álló adatok és korábbi kutatások alapján azt is megvizsgálom, miként jelenik meg a munkaidő a kollektív alku hazai gyakorlatában. Végül részletesen is elemzem az egyetlen jelenleg kiterjesztett hatályú ágazati kollektív szerződés idevágó fejezetét.

#### 4.1. Általános aggályok

A kollektív szerződés regulatív szerepével kapcsolatos alábbi aggályok nem csak a munkaidő kapcsán vethetők fel, ám itt is éreztetik hatásukat.

Elsőként említhető, hogy az eltérési lehetőségek rögzítése tekintetében a törvény szerkezete nem teljesen következetes. Változó ugyanis, hogy az Mt. a kollektív szerződésben való eltérésre a fejezetvégi „Eltérő megállapodás” cím alatt, vagy az érintett jogintézményre vonatkozó szakaszban utal. A munkaidő-beosztás közlési határideje kapcsán például az előbbi,<sup>66</sup> míg a munkaidőkeret tartama tekintetében az utóbbi megoldást követi.<sup>67</sup> Ezt célszerű volna egységesíteni, és minden ilyen tartalmú szabályt az „Eltérő megállapodás” cím alatt elhelyezni. A szabályozás áttekinthetősége mellett ez azért is fontos lenne, mert jelenleg elvileg azoktól az eltérési lehetőségeket rögzítő szabályoktól is el lehet térni, amelyek a „főszövegben” jelennek meg. Például, a munkaidőkeret tartamára vonatkozó, fent említett szabály a fejezetvégi „eltérő megállapodás” cím alapján kétoldalúan diszpozitív.<sup>68</sup> Ebből akár az is következhetne, hogy kollektív szerződés három évnél hosszabb munkaidőkeretről is rendelkezhet, a törvényben előírt objektív indokok nélkül is.

Másrészt egyes rendelkezések kógens, illetve diszpozitív természete is vitatható. Például, a kötetlen munkarend definíciója eltérést nem engedő szabály, noha indokolt lenne lehetővé tenni, hogy a felek ennél szigorúbb meghatározással éljenek, és ne tegyék lehetővé kötetlen munkarend alkalmazását akkor, ha a munkavállaló önállósága nem (közel) teljes.<sup>69</sup> A relatív diszpozitív szabályozás tehát itt célszerűbb lenne. Az elszámolási időszakra vonatkozó szakasz abszolút diszpozitív, noha az abban felhívott jogszabályhelyek túlnyomó része relatív diszpozitív, így nem világos a megengedett eltérés terjedelme.<sup>70</sup> Szintén abszolút diszpozitív szabály, hogy a kollektív szerződés megszűnése a már elrendelt munkaidőkeret alapján történő foglalkoztatást a kollektív szerződés megszűnését követő legfeljebb három hónapig nem érinti. Ugyanakkor e rendelkezés módosítására az Alkotmánybíróság hívta fel a jogalkotót, így eltérésre legfeljebb az időtartam lerövidítése vonatkozásában lenne lehetőség.<sup>71</sup> A kógens és diszpozitív szabályok besorolása tehát szintén fontos szempont lehet az Mt. felülvizsgálatához.

Végül, noha 2012. július 1-je óta változatlan szöveggel hatályos, máig nem egyértelmű az Mt. azon rendelkezése, miszerint a munkavállaló javára történő eltérést az egymással összefüggő rendelkezések összehasonlításával kell elbírálni.<sup>72</sup> Ez arra utal, hogy a munkavállaló javára eltérést engedő szabályoktól is megengedett a negatív irányú eltérés kollektív szerződésben, ha azt egy másik, ezzel összefüggő rendelkezés kompenzálja, és így a megállapodás összességében még mindig kedvezőbb a munkavállalóra, mint a törvény. Például, a kollektív szerződés magasabb életkori határokhoz köti a pótszabadságra való jogosultságot,

<sup>66</sup> Mt. 135. § (7) bek. Hasonlóan: Mt. 135. § (3) és (8) bek.

<sup>67</sup> Mt. 94. § (3) bek. Ugyanezt a technikát lásd még: Mt. 99. § (7) bek. b) pont, 103. § (3) bek., 123. § (5) bek. c) pont.

<sup>68</sup> Mt. 94. § és 135. §.

<sup>69</sup> Mt. 135. § (1) bek. b) pont.

<sup>70</sup> Mt. 98. §, 135. § (1)–(2) bek.

<sup>71</sup> Mt. 94. § (4) bek., 18/2021. (V. 27.) AB határozat.

<sup>72</sup> Mt. 277. § (5) bek.

de az életkori pótszabadságot teljes egészében a munkavállaló kérésére kell kiadni. Ez az értelmezés láthatóan jelentősen kitágítaná a kollektív alku lehetőségeit, ám – bírói gyakorlat hiányában – máig nem egyértelműek a határai. Kérdéses például, hogy mit kell egymással összefüggő rendelkezésnek tekinteni, lehetnek-e ezek az Mt. más-más fejezetéhez tartozók is, vagy vita esetén milyen mérce alapján bírálná el a bíróság, hogy összességében a munkavállaló javára szolgáló megállapodásról van-e szó.<sup>73</sup> Mivel 13 év alatt a gyakorlatban nem forrott ki a szabály értelmezése, indokolt lenne azt jogalkotással pontosabbá tenni.

#### 4.2. Eltérési lehetőségek a munkaidő-fejezetben

A munkaidőre vonatkozó fejezetben a kivételek erősebbnek tűnnek a főszabálynál, mivel a relatív diszpozitív szabályok dominálnak, kollektív szerződésben kétirányú eltérést csak néhány esetben enged meg a törvény. Ide az alábbiak tartoznak:

- elrendelhető hat hónapot meghaladó munkaidőkeret, ami akár hároméves is lehet,<sup>74</sup>
- a munkaidő-beosztás előzetes közlésének határideje lerövidíthető, legfeljebb 48 órára,<sup>75</sup>
- az elszámolási időszak szabályai,<sup>76</sup>
- az osztott napi munkaidő szabályai,<sup>77</sup>
- a rendkívüli munkaidő éves mértéke 300 órára emelhető,<sup>78</sup>
- az ügyelet és készenlét elrendelésének legtöbb szabálya,<sup>79</sup>
- a szabadság kiadásával kapcsolatos előzetes értesítési határidő lerövidíthető,<sup>80</sup>
- a szabadság kiadásának határideje rugalmasabbá tehető,<sup>81</sup>
- a szabadság átütetmezésével, megszakításával okozott károk és költségek megtérítése alól felmentés adható.<sup>82</sup>

A munkaidőt érintően az Mt. – a bemutatott jogalkotói szándék ellenére – a korábbi szabályozáshoz képest nem a kollektív szerződés szerepét, hanem a munkáltató egyoldalú döntési hatalmát növelte. Már maga a Magyar Munka Terv is célul tűzte ki, hogy a munkaidőre vonatkozó szabályoknak a korábbiakhoz képest sokkal nagyobb rugalmasságot kell biztosítaniuk, azonban – tekintettel elsősorban az alacsony lefedettségre, különösen a kisebb munkáltatók körében – úgy foglalt állást, hogy ezt nem lehet kollektív szerződéses megállapodásokhoz kötni. Míg a dokumentum a kollektív szerződések alternatívájaként utalt arra, hogy a munkáltató mérete alapján differenciált szabályozás jöjjön létre, vagy a munkáltató bizonyos esetekben valamely munkaügyi hatóság engedélye alapján térhessen el az általános szabályoktól, végül ezek helyett a munkáltató egyoldalú döntéseié lett a főszerep.<sup>83</sup>

Szembeötlő, hogy a munkáltató a fent felsorolt abszolút diszpozitív szabályok kapcsán sem feltétlenül szorul rá a szakszervezettel kötendő alkura, ugyanis a legtöbb esetben a munkavállalóval kötött egyéni megállapodással vagy akár egyoldalú intézkedéssel is

<sup>73</sup> GYULAVÁRI Tamás: Értelmezési problémák az Mt.-től való eltérés szabályaival kapcsolatosan. *HR & Munkajog* 2013/7–8, 21., 24.; TÓTH Kristóf: A munkavállaló javára való eltérés megítélésének egyes szempontjai. *Munkajog* 2022/1, 18–19.

<sup>74</sup> Mt. 94. §.

<sup>75</sup> Mt. 97. §.

<sup>76</sup> Mt. 98. §.

<sup>77</sup> Mt. 100. §.

<sup>78</sup> Mt. 109. §.

<sup>79</sup> Mt. 110. §, 112. §.

<sup>80</sup> Mt. 122. § (2) és (4) bek.

<sup>81</sup> Mt. 123. § (1)–(4) bek.

<sup>82</sup> Mt. 123. § (7) bek.

<sup>83</sup> Magyar Munka Terv 2011.05.19., 47–48.

biztosíthatja a kellően rugalmas munkaidő-szabályokat. Figyelmet érdemel, hogy ezek a lehetőségek a korábbi szabályozásban még kifejezetten kollektív szerződéshez voltak kötve. A hatályos szabályozás mellett viszont a munkáltató:

- speciális munkarendekben egyoldalú döntésével akár havi munkaidőkeretet alkalmazhat,<sup>84</sup>
- a már közölt munkaidő-beosztást – előre nem látható okokból – 96 órával korábban egyoldalúan módosíthatja,<sup>85</sup> illetve az úgynevezett behívásos munkaszerződés alapján a munkaidőt elegendő 72 órával korábban beosztani,<sup>86</sup>
- egyoldalúan évente 250 óra rendkívüli munkaidőt rendelhet el, ami a munkavállalóval kötött egyéni megállapodással 400 órára emelhető,<sup>87</sup>
- a tárgyévi életkori pótszabadság kiadása a munkavállalóval kötött megegyezéssel elhalasztható a következő év végéig,<sup>88</sup>
- speciális munkarendekben egyoldalúan beoszthat 11 óránál rövidebb napi pihenőidőt,<sup>89</sup>
- egyenlőtlen munkaidő-beosztásban dönthet a pihenőnapok összevont kiadásáról, illetve speciális munkarendekben mellőzheti hat munkanap után egy pihenőnap beosztását.<sup>90</sup>

Összességében így a hatályos Mt. mellett a törvényi rendelkezések kiegészítése, pontosítása nem a kollektív szerződésekre marad, hanem elsősorban a munkáltató egyoldalú intézkedésére.<sup>91</sup> Ez a fajta rugalmasság megnehezíti a munkavállalói oldal helyzetét a kollektív alku során, hiszen a munkaidőt illetően nem sok olyan szabály marad, amelytől a munkáltató számára kedvező eltérés csak kollektív szerződésben lenne lehetséges, és ezáltal adu lenne a szakszervezet kezében. Érdemes utalni rá, hogy a helyzet hasonló a munkaidő-beosztáshoz szorosan kötődő bérpótlékok kapcsán is. Miközben valamennyi pótlékszabály abszolút diszpozitív, – és ezáltal a kollektív szerződés teljesen önálló pótlékrendszert alakíthat ki<sup>92</sup> – a munkáltató a munkavállalóval kötött egyéni megállapodással is jogosult bármilyen pótlékalapot meghatározni, bármely pótlék helyett átalányban megállapodni, illetve egyes pótlékokat beépíteni az alapbérbe.<sup>93</sup>

Figyelmet érdemel továbbá, hogy Magyarország nem élt az irányelv 18. cikke szerinti kivételtételi lehetőséggel. Az Mt. éjszakai munkára, illetve pihenőidőkre vonatkozó szabályaitól ugyanis kollektív szerződés csak a munkavállaló javára térhet el.<sup>94</sup> Ez különösen a napi és heti pihenőidő kapcsán szembeötlő hiányosság, ahol a törvény csak bizonyos speciális munkarendekben teszi lehetővé a minimális pihenőidők csökkentését.<sup>95</sup> Ehhez képest az irányelv szerint – kollektív szerződés alapján – bármely munkarend esetében alkalmazhatók lennének alternatív megoldások, de csak az irányelvben foglalt garanciák mellett (különös tekintettel az egyenértékű kompenzáló pihenőidőre). Amint a 3. pontban látható volt, ez az eltérési lehetőség nem ad nagy mozgásteret a kollektív szerződést kötő feleknek. Mégis meglepő, hogy a kollektív alkunak deklaráltan komoly szerepet szánó magyar jogalkotó nem

<sup>84</sup> Mt. 94. § (2) bek., 1992. évi Mt. 118/A. § (2) bek.

<sup>85</sup> Mt. 97. § (5) bek., 1992. évi Mt. 119. § (2) bek.

<sup>86</sup> Mt. 193. § (2) bek.

<sup>87</sup> Mt. 109. §, 1992. évi Mt. 127. § (4) bek.

<sup>88</sup> Mt. 123. § (6) bek., az 1992. évi Mt. alapján ilyen lehetőség nem volt.

<sup>89</sup> Mt. 104. § (2) bek., 1992. évi Mt. 123. § (2) bek.

<sup>90</sup> Mt. 105–106. §, 124. § (5)–(7) bek.

<sup>91</sup> HAVAS Bence: A munkaidő-szervezés alapvető forrásai történeti perspektívából: státusz vagy kontraktus? *Pro Futuro*, 2024/1, 54. (doi: 10.26521/profuturo/2024/1/14675); SZABÓ Mercédesz Ibolya: A munkaidő egyoldalú meghatározása a hatályos munkajogi szabályozásban. *Debreceni Jogi Műhely*, 2021/1–2, 72. (doi: 10.24169/djm/2021/1-2/6)

<sup>92</sup> Mt. 165. § (1)–(2) bek.

<sup>93</sup> Mt. 139. § (2) bek., 145. §.

<sup>94</sup> Mt. 135. § (2) bek. g) és j) pontok.

<sup>95</sup> Mt. 104. § (2) bek., 105. § (3) bek., 106. § (3) bek.

élt ezzel a lehetőséggel, elzárva ezzel a feleket attól, hogy – a védelmi szint csökkentése nélkül – a saját igényeikhez jobban igazodó, kreatív megoldásokkal helyettesítsék a törvény szerinti pihenőidőket. Hozzá kell tenni, hogy a hatályos megoldás azért is kifogásolható, mert – mint az előző pontban láthattuk – a relatív diszpozitív rendelkezésektől is el lehet térni a munkavállaló hátrányára, ha ezt kompenzálja valamely ezzel összefüggő egyéb kikötés. A törvény azonban nem nevesíti, hogy ez a pihenőidők vonatkozásában elsődlegesen csak az egyenértékű kompenzáló pihenőidőkkel történhet, egyéb megoldásokra pedig csak kivételesen, objektíve indokolt esetben lenne lehetőség.

#### 4.3. Munkaidő a kollektív alku hazai gyakorlatában

A kollektív szerződések magyarországi helyzetével kapcsolatos kutatások rámutattak arra, hogy nincsenek teljesen megbízható adatok sem a kollektív szerződési lefedettségre, sem a kollektív szerződések tartalmára vonatkozóan.<sup>96</sup> A Központi Statisztikai Hivatal (a továbbiakban: KSH) munkaerő-felmérései alapján 2015-ben a munkavállalók 20,6%-a, míg 2020-ban már csak 18,5%-a állt kollektív szerződés hatálya alatt.<sup>97</sup> Hasonló, 20% körüli lefedettséget mutatnak a Munkaügyi Kapcsolatok Információs Rendszere (a továbbiakban: MKIR) adatai is, amely a kollektív szerződések kötelező bejelentésén alapul.<sup>98</sup> Ez alapján úgy tűnik, a munkahelyek túlnyomó többségére egyáltalán nem vonatkozik kollektív szerződés. Ez különösen igaz a kis- és középvállalkozások esetén. A KSH adatai szerint 2020-ban a legfeljebb 10 főt foglalkoztató munkáltatók 4%-ánál, a 10-49 főt foglalkoztatók 10,7%-ánál volt hatályban kollektív szerződés.<sup>99</sup>

A kollektív szerződések tartalmába csak igen korlátozott bepillantást nyerhetünk. A KSH idézett felmérései alapján beszédes, hogy a munkavállalók mintegy harmada szerint a kollektív szerződés nem befolyásolja a munkakörülményeiket (2015-ben a megkérdezettek 34,1%-a, 2020-ban 37,7%-a válaszolt így). A megállapodások tartalmáról csak nagyon korlátozott adatok ismerhetők meg az MKIR online felületéről.<sup>100</sup> Az alábbi táblázat azt összegzi, hogy a nyilvántartott kollektív szerződések mekkora hányada rendelkezik egyes, a munkaidővel kapcsolatos munkafeltételekről. Előre kell bocsátani, hogy ezekből a számokból nem lehet messzemenő következtetéseket levonni. Egyrészt a nyilvántartás adatainak pontosságával kapcsolatban több aggály megfogalmazódott már, nem kis részben az egyébként kötelező bejelentések elmaradása vagy következtetlenségei miatt. Másrészt nem látunk rá a konkrét rendelkezésekre, márpedig önmagában nem sokat mond a munkaidőre tartozó kikötések előfordulása, ha nem tudjuk, vajon milyen tartalmú, részletességű (esetleg jogellenes) rendelkezésekről van szó. Végül a nyilvántartás kifejezetten a munkaidővel kapcsolatos kikötések között nevesíti a helyettesítést, jóllehet önmagában sem a munkaidő mértékére, sem beosztására nincs kihatással, ha a munkavállaló erre kap utasítást.

<sup>96</sup> BERKI Erzsébet–GYULAVÁRI Tamás–KÁRTYÁS Gábor: Kollektív szerződési lefedettség: jelenlegi helyzet, trendek, potenciális munkajogi eszközök. In: Gyulavári Tamás–Kártyás Gábor (szerk.): *Árnyékjelentés a kollektív szerződés magyar szabályozásáról. Javaslatok a 2022/2041/EU irányelvben előírt akciótervhez*. Friedrich Ebert Alapítvány, Budapest, 2024, 8–9.

<sup>97</sup> KSH: Munkaerőfelmérés 2015. II. negyedévi kiegészítő felvétel. [https://www.ksh.hu/stadat\\_evkozi\\_9\\_1?lang=hu](https://www.ksh.hu/stadat_evkozi_9_1?lang=hu) (2025. 06. 09.), KSH: Munkaerőfelmérés 2020. I. negyedévi kiegészítő felvétel, [https://www.ksh.hu/stadat\\_evkozi\\_9\\_18?lang=hu](https://www.ksh.hu/stadat_evkozi_9_18?lang=hu) (2025. 06. 09.).

<sup>98</sup> 2/2004. (I. 15.) FMM rendelet a kollektív szerződések bejelentésének és nyilvántartásának részletes szabályairól. BERKI Erzsébet: Kollektív szerződések Magyarországon (2012–2023). In: Gyulavári Tamás–Kártyás Gábor (szerk.): *A kollektív szerződéses lefedettség csökkenése Magyarországon (2012–2023)*. Friedrich Ebert Alapítvány, Budapest, 2023, 11–15.

<sup>99</sup> [https://www.ksh.hu/stadat\\_evkozi\\_9\\_18?lang=hu](https://www.ksh.hu/stadat_evkozi_9_18?lang=hu).

<sup>100</sup> <http://www.mkir.gov.hu/lcinternet.php>. Az adatok utolsó lekérdezése 2025. június 12-én történt.

**1. táblázat:** A munkaidővel kapcsolatos rendelkezést tartalmazó kollektív szerződések aránya (MKIR)

| Munkarend                                                 | Helyettesítés | Túlmunka, rendkívüli munkavégzés |
|-----------------------------------------------------------|---------------|----------------------------------|
| Egy munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződések  |               |                                  |
| 37,4%                                                     | 88,3%         | 67,8%                            |
| Több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződések |               |                                  |
| 13,8%                                                     | 14,9%         | 35,3%                            |

A jelzett aggályok mellett is látványos, hogy a munkahelyi szintű kollektív szerződések közel kétharmada egyáltalán nem rendelkezik a munkarendről. Még ritkább a téma szabályozása a tágabb hatályú megállapodásokban, ami arra utalhat, hogy a hazai gyakorlat inkább az egyedi sajátosságokra kíván reagálni a kollektív szerződésekben.

Egy korábbi, a munkaerőhiány kezelésének munkajogi eszközeit vizsgáló kutatás 288 darab egy munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés adatait összesítette, amelyeket 2013 és 2018. június között regisztráltak az MKIR rendszerben. A munkaidővel kapcsolatos kikötések kapcsán megállapította, hogy bár a megállapodások 93%-a tartalmazott valamilyen, a munkaidőre és annak beosztására vonatkozó szabályozást, igen magas volt az érdemi kikötés helyett csak az Mt.-t szó szerint ismétlő kollektív szerződések aránya. Például tízből kilenc megállapodás tartalmazott a munkaidőkeretre vonatkozó rendelkezéseket, de csupán egyharmaduk írt elő a törvényben megengedettnél hosszabb, hat hónapot meghaladó munkaidőkeretet.<sup>101</sup> Egyebekben – adatok hiányában – ez a felmérés sem terjedt ki a szerződések tartalmának, különösen a törvénytől való eltérések jogszerűségének vagy célszerűségének pontosabb vizsgálatára.

Viszonylag kevés empirikus kutatás készült, amely a KSH és az MKIR adatain túllépve a megállapodások szövegének elemzésén, illetve a felekkel készült interjúkon alapult. Az Mt. hatálybalépése előtti vizsgálatok rendre a kollektív szerződések szegényes tartalmát, a kreatív, innovatív megoldások hiányát emelték ki.<sup>102</sup> Nem jutott más következtetésre az a 2011-es tanulmány sem, amely az akkori négy kiterjesztett hatályú kollektív szerződés részletes elemzését végezte el.<sup>103</sup> Egy 2014-es kutatás egy konkrét szakszervezet 15 kollektív szerződésének tartalmát elemezte részletesen, amelyeket a településszolgáltatás és a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatása ágazatokban kötöttek. Mindkét területre az volt a jellemző, hogy a kollektív szerződések tipikusan „személytelenek,” nem tükrözik az adott ágazat sajátosságait, igényeit, különösen a munkaidővel kapcsolatos kikötésekben.<sup>104</sup>

A munkaerőhiánnyal kapcsolatos, már említett 2018-as kutatás 36 munkáltatói és négy szakszervezeti személyes interjú alapján is vizsgálta, hogy milyen szerep jutott a kollektív

<sup>101</sup> KÁRTYÁS Gábor: A munkaügyi kapcsolatok és a kollektív alku szerepe a munkaerőhiány kezelésében. *Miskolci Jogi Szemle*, 2019/2, 89–90., 93.

<sup>102</sup> NACSA Beáta–NEUMANN László: A kollektív szerződések ereje, a szabályozás hatékonysága. In: *Szociális párbeszéd új keretek között*. Budapest, 2009, 40.; FODOR T. Gábor–NACSA Beáta–NEUMANN László: *Egy és több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződések összehasonlító elemzése. Országos összegző tanulmány*. Budapest, 2008, 17–19.; UNGI Noémi: A kollektív szerződések elemzésének tapasztalatai. I–II. rész. *Munkaügyi Szemle*, 2007. január–február, 23–26.

<sup>103</sup> KÁRTYÁS Gábor–TAKÁCS Gábor: Pellengér vagy piederstál? A kiterjesztett hatályú kollektív szerződések normatani értékelése. *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 2011/2, 91–111.

<sup>104</sup> RÓZSÁNÉ LUPKOVICS Mariann–BORBÉLY Szilvia: *Felmérés kollektív szerződésekről, kollektív szerződés tartalomtervezése és jogi előkészítése*. TÁMOP-2.5.3.A-13/1-2013-0043 „Helyfoglalás – aktív jelenlét, aktív együttműködés”, Budapest, 2014. <https://hvd.sz2000.eu/files/FilemanItems/filename/1430809921.pdf> (2025. 06. 09.).

alkunak a munkaerő-hiány kezelésében. Eszerint teljesen hiányzik az arra utaló tapasztalat, hogy egy munkáltatónál a munkaerőhiány jelentette kihívásra a felek kifejezetten a kollektív alku eszközeivel reagáltak volna. A kutatók nem találtak olyan követésre érdemes példát, ahol kifejezetten a kollektív szerződést használták volna a felek a munkaerőhiány kezelésére.<sup>105</sup>

Egy 2022-es kutatás a vegyipar és a gyógyszeripar 13, egy vagy több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződésének empirikus vizsgálatát végezte el. Rámutatott, hogy a munkaidőt érintően a megállapodásokban elsősorban a munkáltató rugalmasság iránti igényére reagáló kikötések dominálnak (például munkaidő-beosztás közlési határidejének lerövidítése, éves elrendelhető rendkívüli munkaidő maximális mértékének 300 órára emelése, négy hónapnál hosszabb munkaidőkeret alkalmazása). Az ezt ellensúlyozó, a munkavállalók számára kifejezetten előnyös tartalom viszont jellemzően más szabályozási tárgykörökben található (például munkaviszony megszüntetése, munkabér). A munkaidőhöz köthető, a munkavállalók számára kedvező kikötésre például szolgál a munkaközi szünet munkaidőként történő elismerése, továbbá a pótszabadságok bővítése. Összességében felülreprezentált az Mt.-ben kifejezetten kiemelt eltérési lehetőségek kihasználása, illetve egyértelmű az időtartamokra, összecszerúségekre, hányadokra vonatkozó mértékszabályok túlsúlya, miközben hiányoznak a törvénytől komplexebb módon eltérő rendelkezések.<sup>106</sup>

Egy 2023-as kutatás azt vizsgálta, hogy milyen munkajogi eszközökkel lehet növelni a kollektív szerződéses lefedettséget, így például a kollektív szerződések szabályozó szerepének átalakításával. Az online anonim kérdőívre és 20 személyes interjúra épülő vizsgálat eredményei szerint szükséges fenntartani a lehetőséget arra, hogy a kollektív szerződés eltérjen a törvénytől, még akkor is, ha ezt egyelőre a felek nem használják ki a gyakorlatban.<sup>107</sup>

Hozzá kell tenni, hogy a hatályos szabályozás áttekintése után ezeken a kutatási eredményeken nem csodálkozhatunk, legalábbis a munkaidő vonatkozásában. A jelenlegi keretek mellett a munkáltató ugyanis lényegében egyoldalú intézkedésekkel is rendkívül rugalmas munkaidő-szervezési megoldásokkal élhet, amit tovább fokozhat a munkavállalóval kötött egyéni megállapodással. Például, akár hathavi munkaidőkeretet alkalmazhat, évente 400 óra rendkívüli munkaidőt rendelhet el, a beosztásokat 96 órával korábban még módosíthatja, a munkaidőt több műszakban szervezheti meg, a heti pihenőidő – kereten belüli – tetszőlegesen egyenlőtlen ütemezésével. Ehhez képest a kollektív szerződés ugyan tudná tovább növelni a munkáltató mozgásterét, ám valószínűtlen, hogy ez a munkáltatónak akkor is megéri, ha azért cserébe a szakszervezet felé engedményeket kell tennie. Felesleges tehát a hazai kollektív megállapodásokban részletes munkaidő-fejezetet keresnünk. A munkáltató számára néhány mondat is elegendő (ami lehetővé teszi a hat hónapnál hosszabb keretet, a 250 óránál több éves túlórá, lerövidíti a beosztás közlési határidejét, esetleg rugalmasabbá teszi a készenlét és ügyelet szabályait, vagy a tárgyévén túlra tolja a szabadság kiadás határidejét). A részletes munkarendet ugyanakkor a munkáltató legegyszerűbben egyoldalú utasítással (szabályzatban) alakíthatja ki. Természetesen annak sincs akadálya, hogy a kollektív szerződés éppen a munkáltatói mozgáster szűkítése céljából tartalmazzon előírásokat (például a törvényi szintnél alacsonyabban határozva meg az egy napra vagy hétre beosztható munkaidő mértékét), akár

<sup>105</sup> DUDÁS Katalin–HALMOS Szilvia–KÁRTYÁS Gábor: *A munkajog szerepe a munkaerőhiány kezelésében. Kutatási zárótanulmány.* Közös a Jövő Munkahelyeiért Alapítvány, Budapest, 2018, 137. [https://www.researchgate.net/publication/341754807\\_A\\_munkajog\\_szerpe\\_a\\_munkaerohiany\\_kezeleseben](https://www.researchgate.net/publication/341754807_A_munkajog_szerpe_a_munkaerohiany_kezeleseben) (2025. 06. 09.).

<sup>106</sup> HAVAS Bence: Kollektív szerződések a tízéves Mt. tükrében. A vegy- és gyógyszeripar gyakorlatának tanulságai. *Magyar Jog*, 2022/10., 595–596.

<sup>107</sup> Gyulavári Tamás–Kártyás Gábor (szerk.): *A kollektív szerződéses lefedettség csökkenése Magyarországon (2012–2023).* Friedrich Ebert Alapítvány, Budapest, 2023, 29–31.

pontos munkaidő-beosztásokat (modelleket) írva elő.<sup>108</sup> Ez azonban csak akkor lehet a munkáltató érdeke, ha ezért a szakszervezet valamilyen más előnyt biztosít (például a munkaviszony megszüntetése tekintetében), vagy ez az alku egy sztrájkhelyzet eredménye.

A jogi háttér és a kollektív alku gyakorlatának áttekintése alapján tehát a magyar munkaidő-szabályozás rendszerét az Eurofound alappal sorolta be „tisztán kötelezőnek,” ahol a jogszabályi rendezés mellett a kollektív alku szerepe csak kiegészítő jellegű. Hozzátehetjük, hogy ezt a kiegészítő szerepet sem elsődlegesen a kollektív megállapodások, hanem a munkáltató egyoldalú intézkedései és az egyéni megállapodások játsszák.

#### 4.4. Egy példa: a villamosenergia-ipari ágazati kollektív szerződés

A fentiek szemléltetéséül részletesen is elemzem az egyetlen kiterjesztett hatályú kollektív szerződés munkaidővel kapcsolatos rendelkezéseit, amely a villamosenergia-ipari ágazatra alkalmazandó (Villamosenergia-ipari Ágazati Kollektív Szerződés, VKSZ).<sup>109</sup> Egy évtizedes múltta visszatekintő megállapodásról van szó, amelyet a felek évről-évre frissítenek, amely a kiterjesztés révén az adott ágazatban kvázi jogszabályként alkalmazandó, és ami így más ágazatok számára is példaként szolgálhat. Érdemes ezért kritikusan megvizsgálni, vajon a munkaidő tekintetében sikerült-e a feleknek az ágazat igényeihez igazodóan kihasználni az Mt. által biztosított eltérési lehetőségeket.

A VKSZ a munkaidőről a VIII. fejezetében rendelkezik, viszonylag tömören, mintegy két oldalban, azzal, hogy egyes rendelkezései csak ismétlik a törvényszöveget.<sup>110</sup> Szintén nem bír önálló ügyleti tartalommal, amikor az ágazati kollektív szerződés „javasolja” bizonyos munkafeltételek helyi kollektív szerződésben történő szabályozását, sőt egyes kérdéseknél ezt kifejezetten kötelezővé teszi.<sup>111</sup> A helyi szintű kollektív szerződés ugyanis a munkavállaló javára mindig eltérhet a tágabb hatályú megállapodástól, sőt – bár erre a VKSZ munkaidő-fejezete nem szolgál példával – a negatív irányú eltérésre is adható felhatalmazás.<sup>112</sup> A kollektív alku szabadságából eredően viszont nem írható elő az alacsonyabb szintű megállapodásnak kötelező tartalom.

Figyelemre méltó érdemi kikötéseket találunk a távollétek kapcsán. A megállapodás számos, az Mt.-ben nem nevesített pótszabadságról rendelkezik, és a munkavállalókra kedvezőbb szabadság-kiadási szabályokat is tartalmaz.<sup>113</sup> Figyelmet érdemel, hogy külön fizetett munkaidő-kedvezményt biztosít a munkavállalói érdekképviselési továbbképzések céljára.<sup>114</sup> További érdemi szabály, hogy a VKSZ a rendkívüli munkaidő éves korlátját 300 órára emeli, egyben előírja, hogy azt főszabály szerint csak legalább két nappal korábban, írásban lehet elrendelni.<sup>115</sup>

<sup>108</sup> PÁL Lajos: A munkaidő megszervezésének jogintézményeiről és jogi természetükről. In: Ábrahám Márta–Berke Gyula–Tálné Molnár Erika (szerk.): *Exemplis discimus: Emlékkötet Radnay József születésének 95. évfordulójára*. Budapest, Kúria, Pázmány Press, 2022, 353.

<sup>109</sup> A nemzetgazdasági miniszter NGM/4833/16/2024. sz. határozata kollektív szerződés hatályának kiterjesztéséről. Hivatalos Értesítő 2024. évi 38. szám.

<sup>110</sup> Lásd a munkaidő mértékével vagy a rendkívüli munkaidő fogalmával kapcsolatos 1.1. és 2.1. pontokat.

<sup>111</sup> Helyi kollektív szerződésben javasolt például a munkarend (1.3. pont), a rugalmas munkaidő (1.4. pont) meghatározása, illetve a rendelkezés azokról a munkakörökről, ahol munkavédelmi okokból korlátozott a munkaidőn belül az adott tevékenységre fordítható napi leghosszabb időtartam (1.1. pont). Kötelező a helyi szintű megállapodásban megjelölni azokat a szakterületeket és/vagy munkaköröket, ahol a munkaidőkeret 4 hónapnál hosszabb időtartamra is megállapítható (1.2. pont). A készenléti jellegű munkaköröket pedig az egyik pont szerint kötelező (1.1. pont), egy másik szerint csak javasolt (3.2. pont) helyi szinten rendezni.

<sup>112</sup> Mt. 277. § (4) bek.

<sup>113</sup> VKSZ VIII. fejezet 3–4. pont.

<sup>114</sup> VKSZ VIII. fejezet 5. pont.

<sup>115</sup> VKSZ VIII. fejezet 2.2. és 2.4. pont.

Meglehetősen zavaros azonban a munkaidőkeret tartamára vonatkozó kikötés. A nyelvtani hibáktól sem mentes 1.2. pont szerint: „*Munkaidőkeret alkalmazása esetén – a helyi kollektív szerződésben 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 kollektív szerződésben meg kell határozni.*” Ebből a rendelkezésből gyakorlatilag lehetetlen megmondani, hogy mennyi is a munkaidőkeret tartama. A szöveg utal az éves keret lehetőségére, jöllehet annak alkalmazására nem ad felhatalmazást, márpedig ehhez kifejezetten kollektív szerződéses kikötésre lenne szükség. Ugyanakkor az első mondatból úgy tűnik, hogy főszabály szerint a munkaidőkeretnek hat hónaposnak kell lennie (nem rövidebbnek, nem hosszabbnak), ám négy hónapnál hosszabb tartamot mégis csak helyi kollektív szerződés írhat elő. Ehelyett a zavaros, önellentmondó kikötés helyett célszerű lenne sokkal egyszerűbben tisztázni, hogy milyen esetekben hogyan alakul az alkalmazható munkaidőkeret maximális időtartama.

Tovább bonyolítja a helyzetet, hogy a második mondat szerint a hathónapos keret esetén a beosztás szerinti havi munkaidő legfeljebb 200 óra lehet, ám a megfogalmazásból eredően ez nem irányadó sem hosszabb, sem rövidebb keretek esetén. Ugyanakkor a 2.3. pont szerint a rendes munkaidő és a rendkívüli munkaidő együttes havi mértéke főszabály szerint a 232 órát egyetlen hónapban sem haladhatja meg, függetlenül a munkaidőkeret tartamától. Természetesen kimondottan a munkavállaló javára szolgáló kikötésről van szó, ha a kollektív szerződés maximalizálja az egyenlőtlen munkaidő-beosztásban adott hónapra beosztható (illetve az ezzel együtt elrendelt rendkívüli) munkaidőt, ám ezt ismét célszerű lenne világosan rögzíteni.

Összességében a VKSZ munkaidővel kapcsolatos érdemi tartalma arra szorítkozik, hogy a munkáltató a hat hónapot meghaladó munkaidőkeret és az éves 300 óra túlóra lehetőségéért cserébe elsősorban kedvezőbb fizetett távolléteket biztosít a munkavállalóknak. Miközben ez önmagában, a megállapodás további fejezeteitől eltekintve is korrekt alkuként értékelhető, nem szabad megfélemlkezni arról, hogy kiterjesztett hatályú, az adott ágazatban jogszabályi erővel bíró megállapodásról van szó. Erre tekintettel indokolt lenne a jelzett formai és rendszertani hibákat orvosolni, és további, a gyakorlat számára példaadó, bátrabb, egyedi megoldásokat kidolgozni.

## 5. Összegzés

A munkaidő uniós szabályozásának alapjai 2003 óta változatlanok, miközben a munkaidő irányelv reformfolyamata több mint egy évtizede elakadt.<sup>116</sup> A munkaidőre vonatkozó uniós jogszabályok változatlansága a kollektív alku lehetőségét helyezi előtérbe. A munkáltatók és munkavállalók szervezetei vezető szerepet vállalhatnak abban, hogy megállapodásaikkal reagáljanak az új kihívásokra. Ez a szabályozási technika gyorsabb megoldásokat nyújthat, amelyek jobban megfelelnek az adott ágazat vagy munkahely sajátos igényeinek. A szabályalkotási folyamat autonóm jellege azt is eredményezheti, hogy magasabb az elfogadott normáknak való önkéntes megfelelés aránya. Az irányelv kifejezetten épít a kollektív szerződések lehetséges előnyeire, mivel fontos hatásköröket ruház rájuk a szabályok pontosítása és akár azoktól való eltérés tekintetében is.

<sup>116</sup> NOWAK, Tobias: The turbulent life of the Working Time Directive. *Maastricht Journal of European and Comparative Law* 2018/1, 126–127. (doi: 10.1177/1023263x18760547)

Kétségtelen, hogy ez a figyelemre méltó mozgástér jelentősen korlátozódhat, ha a kollektív tárgyalások nemzeti szinten csekély szerepet játszanak, vagy ha a szakszervezetek bármilyen okból csekély tárgyalási erővel rendelkeznek egy adott ágazatban vagy munkáltatónál. A kollektív szerződéseknek tulajdonított szerep azonban még mindig fontos erőforrást jelenthet a munkaidő szabályozásában, amíg további uniós szintű jogalkotási fejleményekre nem kerül sor. A kollektív tárgyalások révén elért jó gyakorlatok nemcsak más ágazatokban és munkahelyeken követhetők, hanem a jövőbeli jogalkotás számára is modellként szolgálhatnak.

A magyar munkajog a munkaidő vonatkozásában nem a kollektív szerződéseket, hanem a munkáltató egyoldalú intézkedéseit preferálja a törvényi szabályok kiegészítése, végrehajtása céljából. Ezzel lényegében lemond a kollektív szerződéses szabályozás előnyeiről, egyben nehéz helyzetbe hozza a munkavállalói oldalt, hiszen a munkáltató az egyik legfontosabb területen a szakszervezettel kötött alku nélkül is képes a rugalmas foglalkoztatási keretek kialakítására. Mivel a magyar munkaidő szabályok alakításának letéteményesei a jogalkotó és a munkáltató, éppen azok az ágazati, helyi sajátosságokra reagáló, a felek érdekeit kiegyensúlyozottan szolgáló megoldások hiányozhatnak, amelyek a kollektív alkutól remélhetők.

Ugyanakkor ezt a helyzetet csak hosszútávon lehet megváltoztatni. Önmagában értelmetlen volna visszatérni az 1992. évi Mt. megoldásához, és csak kollektív szerződésben lehetővé tenni bizonyos rugalmas munkaidő-szervezési lehetőségeket. A kollektív alku jelenlegi gyakorlatára vonatkozó adatok fényében ezzel ugyanis csak a munkáltatók töredéke tudna élni, megfelelő szakszervezeti tárgyalófél hiányában. A kollektív szerződések tágabb környezetét érintő reformokra volna szükség ahhoz, hogy a felek készek és képesek legyenek komplex megállapodásokkal szabályozni a munkaidőt. A munkajogi háttér oldaláról ehhez már számos javaslat született, így különösen a szakszervezetek kollektív szerződéskötési képessége átgondolására, az ágazati kollektív alku erősítésére, a szakszervezeti jogok – különösen a sztrájk – megerősítésére. A jogi reform mellett szükség lenne továbbá a kollektív párbeszédben résztvevők képzésére, a partnerek helyzetbe hozására, anyagi lehetőségeinek bővítésére, a kollektív szerződések népszerűsítésére.<sup>117</sup> Ebbe a tágabb programba illeszkedhetne az is, hogy a munkaidő-szabályozásban (újra) nagyobb szerepet kapnának a kollektív szerződések. Az érdemi, innovatív kollektív alku meghonosítása olyan kreatív, adaptív megállapodásokkal kecsegtethet (nem csupán a munkaidőt érintően), amelynek reményében érdemes lehet elindítani egy ilyen átfogó reform folyamatot.

<sup>117</sup> Gyulavári–Kártyás: i. m., 35–36.