

PUSKÁS ÁGNES\*

## A kollektív szerződés jogi természetéről

*kollektív szerződés – klasszikus kötelmi szerződés –  
átalakító erő – kiterjesztő hatály*

*„A kollektív szerződés úgy születik, mint egy szerződés, de úgy él, mint egy jogszabály, azaz keletkezésében a szerződés, hatásában a jogszabály tulajdonságait hordozza magában.”*

Hágelmayer Istvánné

A kollektív szerződés kifejezés – a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet, az ILO 91. számú Ajánlása (1951) értelmében – jelent minden írásos, a munkafeltételekre és a foglalkozás feltételeire vonatkozóan; egyrésztől egy munkaadó, munkaadók egy csoportja vagy egy vagy több munkaadói szervezet; másrésztől a munkavállalókat képviselő egy vagy több szervezet, ilyen szervezet hiányában a munkavállalók által a nemzeti törvényeknek és rendeleteknek megfelelően megválasztott és felhatalmazott munkavállalói képviselők között létrejött szerződést. A kollektív szerződés jogi természetéről szóló tudományos vita már több mint egy évszázada zajlik hazánkban, és csak fokozódott azóta, hogy a jogszabály átalakító erővel, majd kiterjesztő hatállyal ruházta fel a jogintézményt.<sup>1</sup> A vita ma sem zárult le, egységes álláspont nem él jogirodalmunkban a kérdéssel. Épp ez adja a téma örök aktualitását, hiszen a változó jogszabályok és a mögöttük rejlő változó koncepciók új és új árnyalatokat adnak az ügynek, újraszínezik az érvrendszereket minden kialakult álláspont körül.

A fenti idézet *in medias res* rámutat a tanulmány tárgyának, a kollektív szerződés jogi természetének ellentmondásosságára, arra a kettősségre, hogy ugyan a jogintézmény létrejöttének szakaszában szerződésként értelmezhető, de hatása inkább jogszabályi jellegzetességgel bír. Általánosan elfogadott tétel, hogy a kollektív szerződés (KSZ) normatív és kötelmi jellegű kettős tartalommal rendelkező intézmény. Ezt fejezte ki a két világháború közötti magyar jog<sup>2</sup> azzal, hogy munkaszabályzati szerződésnek jelölte meg, míg a svájci jogban erre utal az *Obligationsgesetz*ben használt „összmunkaszerződés” (*Gesamtarbeitsvertrag*) terminusa.<sup>3</sup> Azonban mennyiben szerződés az a „megállapodás”, amely harmadik félre jogot és kötelezettséget

\* Dr. Puskás Ágnes PhD-hallgató, Debreceni Egyetem, Marton Géza Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, puskas.agnes@drsipka.hu. A tanulmány az Igazságügyi Minisztérium jogászképzés színvonalának emelését célzó programjai keretében valósult meg.

<sup>1</sup> BERKE Gyula: A kollektív szerződés a magyar magánjogi gondolkodásban. *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 2014, különszám, 58–59.

<sup>2</sup> VINCENZI Gusztáv: A munka szerződése. In: Szladits Károly (szerk.): *Magyar magánjog*, IV. Grill, Budapest, 1938–41, 561.; PERNECZKY Béla: *A kollektív munkaszerződés*. Grill, Budapest, 1938.

<sup>3</sup> VINCENZI: i. m., 561.

ró anélkül, hogy az adott fél az ügylet létrehozására bármiféle hatást is gyakorolhatott volna? Mennyiben szerződés az a „megállapodás”, amelynek csak az egyik (nem elsődleges) rendeltetése az azt létrehozó felek közötti kapcsolatrendszer szabályozása, ugyanakkor sokkal inkább harmadik személyek – munkavállalók – csoportjának jogviszonyába beépülve kíván joghatást kifejteni?

Tanulmányom célja az elmúlt évtizedekben kialakult álláspontok összegzése, valamint saját álláspontom ismertetése a jogintézmény jogi természetét illetően. Az elemzés során elsősorban a hazai jogtudomány által kimunkált eredményekre fókuszálok a hazai szabályozás vizsgálata alapján, mivel Európában számos más szabályozási modell<sup>4</sup> is elterjedt, amelyek elemzése eltérő következtetések levonásához vezethet. Előjáróban szükséges leszögezni, hogy a téma feldolgozása a kollektív szerződésre vonatkozó tételes jogi rendelkezések időszakában (azaz az 1951-es Munka törvénykönyvét követő időszakban) kialakult nézetekre és a munkahelyi szinten kötött megállapodásokra korlátozódik. Tanulmányom első része a kollektív szerződés funkciójáról és megjelenéséről szól, és összefoglalóan bemutatja a hazai szabályozás történetét, mivel a kollektív szerződés jogi természetéről kialakult álláspontok érvrendszerének vizsgálata során nem mellőzhető a mögöttük álló szabályozás ismerete. Összefoglalom, hogy jogirodalmunkban ki milyen nézeteket vallott a kollektív szerződés jogi természetéről, és ezt követően, a hatályos hazai szabályok alapján elemzem, hogy melyek a kollektív szerződés azon jellegzetességei, amelyek megakadályozzák annak hagyományos kategóriákba való illesztését, végül kifejtem a témában kialakult álláspontomat.

## 1. A kollektív szerződés funkciója

A kollektív szerződés megjelenése a munkavállalói oldalhoz köthető, azon ideológián alapult, hogy a nem egyenlő érdekérvényesítő képességű munkáltatói és munkavállalói oldal erőegyensúlyát javítani szükséges, illetve hogy a munkavállalói oldal összefogással, közös erővel nagyobb nyomást tud gyakorolni a munkáltatóra, mint egyéneként.<sup>5</sup> A kollektív szerződés intézményének kialakulása és fejlődése elválaszthatatlan a koalíciós szabadság alkotmányos biztosításától. Ez jelenti az egyéneknek azt a jogát, hogy a gazdasági, társadalmi érdekeinek megfelelően, másokkal együtt szervezeteket alakítson, azokhoz csatlakozzon, és azok érdekvédelmi tevékenységet folytassanak. A koalíciós szabadság a kollektív szerződéskötés alapja, a kollektív szerződés pedig a koalíciós szabadság megnyilvánulásának „ékköve”.<sup>6</sup> A szerződés megkötésének jogosultsága a szakszervezetekhez kötődik, amelyek

<sup>4</sup> Az Egyesült Királyság munkajogában a kollektív megállapodás (*collective bargaining*) kifejezés használatos, és ezért inkább jogon kívüli, *gentleman's agreement* jellegű intézmény, kevésbé jogi, mint inkább morális betartási kényszerrel. Trade Union Relation Act 1974; Blanpain, Roger (Editor in chief): International Encyclopedia for Labour Law and Labour Relations. Kluwer, The Hague, 1977, Vol. 13.

<sup>5</sup> PRUGBERGER Tamás–NÁDAS György: *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog*. Complex, Budapest, 2014, 497–498.

<sup>6</sup> Kiss György: A kollektív szerződés intézményének jelentősége és a kollektív szerződéskötési képesség szabályozása az új Munka Törvénykönyvében. *Jogtudományi Közlöny*, 1994/1, 10–12.

olyan kiemelt társadalmi szervezeteknek tekinthetőek, melyek rendeltetése a munka- és gazdasági feltételek saját felelősséggel történő alakítása. Rendeltetésük folytán közfeladatot látnak el, így közhatalmi funkcióval bírhatnak.<sup>7</sup> A kollektív szerződés elsősorban védelmi funkcióval bír, biztosítja a munkaviszony feltételeinek tényleges egyensúlyát, szolgálja a munkaviszonyok egységesítésének célját, és a munkaharci cselekményeket távol tartja.<sup>8</sup>

## 2. A kollektív szerződés megjelenése, jogi elismerése

A kollektív szerződés a modern munkajoggal egyidős, elsőként Angliában jelent meg, majd innen terjedt el minden olyan területen, ahol az ipari munkásosztály korábban megjelent és szerveződni kezdett, így gyorsan népszerűvé vált Dániában és Németországban.<sup>9</sup>

A kollektív szerződésre vonatkozó szabályozás a fejlődés kezdeti időszakában nem létezett, azonban a jog nem is tiltotta létezését. Ebből adódik azon jellegzetessége, hogy magánjogi szerződésként terjedt el, és élt évtizedekig. A felek tartalmi és formai kényszer nélkül, saját érdekeik mentén, szabadon állapodtak meg az abban foglaltakról, hatásáról és az esetleges jogkövetkezményekről.

Az állam által történő elismerés és szabályozás tekintetében két megoldás honosodott meg Európában.

A kollektív szerződések jogi elismerése Nagy-Britanniában nem történt meg. Szerződések születtek, de azokat a felek szabadon alakították a jogi szabályozás hiányában. Ebből következően a szerződések jogi kötőerővel nem rendelkeztek, és hatályuk nem terjedt ki azon munkavállalókra, akik nem írták alá. A kollektív szerződés normatív része a mai napig is csak akkor befolyásolja egyéni munkaszerződés tartalmát, ha az azt kötő felek ebben külön megállapodnak.<sup>10</sup>

Ezzel szemben Németországban és Franciaországban 1918–1919-ben megszületett a jogi szabályozás; azzal, a magánjogi szerződésektől idegen sajátossággal, hogy átalakító erővel ruházta fel a kollektív szerződéseket. A Rubicon átlépése viszont akkor történt, amikor már nem kellett a munkavállalók egyéni, személyes jóváhagyása sem ahhoz, hogy a szerződés hatálya kiterjedjen rájuk, így a magánjog területéről végérvényesen átsodródott a közjog területére. Hangsúlybeli különbség van a két szabályozás között, azonban mindkét országban „szerződéses alapú normaalkotás” történik.<sup>11</sup>

Magyarországon megkésetten ugyan, de a második megoldás terjedt el és járt sajátos fejlődési utat, amelyet a tanulmány következő része tárgyal.

<sup>7</sup> Kiss György: A szakszervezetek jogdogmatikai helyzete és jogpolitikai lehetőségei a magyar munkajogi szabályozás alapján 1992-től napjainkig. In: Kiss György (szerk.): *Szakszervezetek és kollektív szerződések az új Munka Törvénykönyvében*. Akadémiai Kiadó, Budapest, 2015, 22.

<sup>8</sup> HÄGELMAYER Istvánné: *A kollektív szerződés alapkérdései*. Akadémiai Kiadó, Budapest, 1979, 305.

<sup>9</sup> PRUGBERGER-NÁDAS: i. m., 497–498.; Kovács Erika: A kollektív szerződés jogi természete. *Jura*, 2011/1, 78.

<sup>10</sup> Kovács: i. m., 78.

<sup>11</sup> Kiss (2015): i. m., 27.

### 3. A kollektív szerződés szabályozási koncepciójának változásai a magyar jogban

A kollektív szerződés egyes részeinek megjelenése óta a jogintézmény szabályozásának logikáját tekintve három korszak különíthető el: az első, amelyet a kötelező szerződéskötés és tartalmi kötöttség jellemez; a második, amikor a szerződések már a szerződéses szabadság elve alapján születtek, de a törvényekhez képest jórészt relatíve diszpozitív szabályozást tartalmazhattak;<sup>12</sup> és a harmadik, amikor a kollektív szerződés célja a munkajogi szabályok egyediesítése, amely eredményeképpen az számos pontban a munkavállaló hátrányára is eltérhet a jogszabálytól.<sup>13</sup>

Az első korszakban – amelyet az első és második munkajogi kódexünk<sup>14</sup> fémjelez – a kollektív szerződés pusztán végrehajtási aktusként értelmezhető, mivel tartalmát jórészt jogszabályok határozták meg, eltérést vagy nem, vagy rendkívül szűk és szabályozott körben engedve.<sup>15</sup> Ebből a gúzsba kötött környezetből kellett volna kiemelkednie és átalakulnia a jogintézménynek 1992-ben, a megváltozott jogalkotói elképzeléseknek és az új törvényi szabályoknak megfelelően, azonban a hazai munkaerőpiac alakításában betöltött szerepe viszonylag korlátozott maradt. Ennek ellenére a kollektív szerződések ekkor már alkalmasak voltak a munkaviszonyok valódi egyediesítésére, lehetőség volt a munkajogi szabályoktól való eltérésre, de jellemzően a munkavállaló javára.

Az új Munka törvénykönyve (Mt., a 2012. évi I. törvény) – amelyet a jogintézmény szabályozási logikáját tekintve a harmadik korszak nyitányának tekintek – jelentősen bővítette az ún. kontraktuális alapú szabályozás szerepét, az individuális és a kollektív autonómia lehetőségeit, azaz a munkaviszonyban álló felek és a kollektív munkajogi jogalanyok megállapodásainak szabályozó funkcióját. E jogpolitikai célkitűzés megvalósítása érdekében a törvény a munkajogi jogforrások új rendszerét hozta létre. A szabályok általános természete az, hogy azoktól a kollektív szerződés – korlátozás nélkül – eltérhet, tehát a törvény a kollektív szerződéssel szemben általában diszpozitív jellegű. Ez a szemlélet jelentősen bővíti a munkáltatók (munkálta-

<sup>12</sup> Az 1992-es Mt. szerint kollektív szerződés a munkavállaló javára eltérhet a törvény harmadik részében meghatározott rendelkezésektől, így például kedvezőbb szabályokat állapíthat meg munkaidő, pihenőidő, munkarend, díjazás, szociális, kulturális, jóléti juttatások, munkabér kifizetés tekintetében.

<sup>13</sup> Természetesen nem állítom, hogy a második szakaszban – ha jogszabály megengedte – nem térhetett el a kollektív szerződés a munkavállaló hátrányára a Munka Törvénykönyvétől, csak arra az éles hangsúlybeli különbségre gondolok, ami fennáll az 1992-es Mt. és a jelenleg hatályos között.

<sup>14</sup> Az 1951. évi 7. számú törvényerejű rendelet és az 1967. évi II. törvény.

<sup>15</sup> Kiss György: *A piac és az emberi tényező*. Balassa Kiadó, Budapest, 1995, 32–45.; BERKE Gyula: *A kollektív szerződés a magyar munkajogban*. Pécsi Munkajogi Közlemények, Monográfiák 2., Pécs, 2014, 68–71. Az első munkajogi kódexünk, az 1951. évi 7. számú törvényerejű rendelet a kollektív szerződéses szabályozásnak nem engedett mozgásteret, az gyakorlatilag egy végrehajtási belső szabályzatot jelentett. Kollektív szerződést ekkor a vállalat igazgatója és az üzemi bizottság kötött, néhány kivételtől eltekintve kötelező jelleggel, abban a jogszabályoktól való eltérés nem volt megengedett. Az 1967. évi II. törvény (8. § (1) bekezdés) a kollektív szerződést a törvények és törvényerejű rendeletek végrehajtási utasításaként határozta meg. A kollektív szerződésben már lehetőség volt eltérni munkaviszonyra vonatkozó szabálytól, azonban csak annyiban, amennyiben a jogszabály ezt kifejezetten megengedte. Mindemellett a törvényi szabályokon túl a kollektív szerződésekre rendkívül merev részletszabályokat dolgoztak ki végrehajtási és miniszteri rendeleti szinten.

tói érdekképviseltek) és a szakszervezetek munkaerőpiaci szerepét és befolyását, egyúttal növeli e körben a felelősségüket is, illetve csökkenti az állami szabályozás regulatív funkcióit. A törvény kidolgozása során az az álláspont alakult ki, hogy ez a megközelítés járulhat hozzá leghatékonyabban a kollektív szerződések megkötésére irányuló kölcsönös érdekelttség kialakításához, valamint a kollektív szerződések terjedéséhez, hatályossági körük, az ún. lefedettség növeléséhez. Ugyanakkor számos esetben nem volt indokolt az eltérés lehetőségének korlátozás nélküli megnyitása, ezért egyes jogintézmények tekintetében a törvény – kivételes jelleggel – a kollektív szerződésekkel szemben is kógens, vagy azok számára is csak meghatározott irányban (a munkavállaló javára) való eltérést enged.<sup>16</sup>

#### 4. Álláspontok a kollektív szerződés jogi természetéről

A kollektív szerződés jogi természetét illetően a kezdeti időkben egységesen az az álláspont élt, hogy habár új típusú szerződés, de a magánjogi szerződések körébe tartozik. Vita tárgyát pusztán az képezte, hogy milyen típusú szerződés lehet a kollektív szerződés.<sup>17</sup> A 20. század elejétől kezdve a szabályozás fokozatosan felruházta a jogintézményt az átalakító erővel és kiterjesztő, „távolba ható” hatállyal, ami megingatta a szerződéses elméletet. Így fogalmazódott meg a jogforrási elmélet, amely inkább jogforrásként, mint szerződésként tekint a kollektív szerződésre.<sup>18</sup>

A kollektív szerződés jogi természetéről vallott nézetek elemzése nem történhet meg a háttérben álló hatályos joganyag ismerete nélkül, mivel az elmúlt 70 év során a kollektív szerződésre vonatkozó szabályozás több alkalommal koncepcionálisan megváltozott. Így az adott álláspontot mindig abban a társadalmi, gazdasági és szabályozási környezetben érdemes vizsgálni, amelyben született, és az érvek–ellenérvek ütköztetésének is csak akkor van relevanciája, ha azok ugyanabban a jogi, gazdasági környezetben születtek.

*Weltner Andor* szerint (1967) a kollektív szerződés autonóm és egyenrangú partnerek között közös és kölcsönös egybehangzó akarat-elhatározással jön létre, ennek érdekében egyik fél sem kényszerítheti rá akaratát a másikra, és a kollektív szerződés megkötéséhez joghatás fűződik. Igaz, sajátos joghatásról van szó, nevezetesen arról, hogy a kollektív szerződés tárgyi jogot hoz létre, amely a sajátos szocialista munkajogviszony-felfogás újfajta megközelítését hordozta magában.<sup>19</sup> Ebből az is következik, hogy a kollektív szerződés sajátos jogforrás, mert „szerződéses formában hoz létre jogszabályt”, tehát szerves része a jogalkotás mechanizmusának.<sup>20</sup>

*Román László* (1970) a szerződéses jelleg dominanciáját hangsúlyozza, szerinte a kollektív szerződés egységes magánjogi szerződés, amelyben a munkavállalói oldal részéről éppen egy számára megfelelő normatív rész ellenében történik a

<sup>16</sup> T/4786. számú törvényjavaslat a Munka Törvénykönyvéről, általános indokolás 10. pont.

<sup>17</sup> BERKE: i. m., 60–61.

<sup>18</sup> KOVÁCS: i. m., 87–88.

<sup>19</sup> WELTNER Andor: *A szocialista munkajogviszony és az üzemi demokrácia*. Akadémiai Kiadó, Budapest, 1962, 356, 365.

<sup>20</sup> WELTNER Andor: A kollektív szerződés intézménye. *Jogtudományi Közöny*, 1967/9, 524.

munkaharctól való tartózkodás megsértése, és sem az átalakító erő, sem a személyi hatály kiterjedése sem változtat a kollektív szerződés jogi természetén.<sup>21</sup> A kollektív szerződés szerződéses jellegét azonban gyengíti, hogy a szerződésnek fogalmi eleme a felek egymás irányában tett, kölcsönös kötelezettségvállalása, ilyet azonban a kollektív szerződés nem tartalmaz. *Román A munkajog alapintézményei* című munkájában a kollektív szerződést sajátos – *sui generis* – individuális jogi aktusnak minősíti, aminek értelmében a kollektív szerződés nem jogalkotás, hanem olyan sajátos munkáltatói jogkörgyakorlás, amely teret enged a munkavállalói kollektíva közös akarata érvényesülésének, ezáltal a kollektíva is munkáltatói jogkör gyakorlóvá válik.<sup>22</sup>

*Peschka Vilmos* (1960) a kollektív szerződést nem minősíti szerződésnek, normativitását elismeri, azonban azt „feltétlenül az egyedi munkaviszonyokhoz közel álló jelenségnek, jogalkalmazási, realizálódási mozzanatnak” tekinti, mivel szerinte a jogalkotástól a konkrét jogviszonyokig vezető folyamatnak olyan szakaszában helyezkedik el, ahol „a jogalkotási elem oly mértékben csökkent, hogy a mennyiségi változás minőségi különbségtételt eredményez”.<sup>23</sup>

*Hágelmayer Istvánné* szerint (1979) a kollektív szerződés lényegében jogi norma, amelyet nem az állam alkotott, hanem a szervezet belső jogforrása. Egy olyan különös szabályozási forma, szabályzat, amelynek az érvényesülését az állam biztosítja.<sup>24</sup>

*Kiss György* szerint (2005) a kollektív szerződés jogi természete körül kialakult vitát a szerződés tartalmi elkülönülése, a kötetmi és normatív rész okozza. A normatív rész az átalakító erőnek és kiterjesztő hatálynak köszönhetően kétségkívül a jogi normához hasonlatos módon funkcionál, azonban a kollektív szerződés jogi természetének vizsgálata nem szűkíthető le két – szerződés, illetve jogszabály – kategória viszonylatára. Álláspontja szerint a kollektív megállapodás a magánautonómia egyik megjelenési formája, amelynek alapja a koalíciós szabadság. A kollektív szerződés nem az állami hatalom által kölcsönzött autoritás kifejezője, sőt normatartalmának is az a sajátossága, hogy jogügyletileg, nevezetesen szerződés által lett meghatározva, ugyanakkor szerződéssé minősíteni – épp az átalakító erő és a kiterjesztő hatály miatt – aggályos. Álláspontja szerint „a kollektív szerződés a koalíciós szabadság legfontosabb produktuma, a felek kollektív autonómiáját kifejező szerződés valójában szerződés, amelynek relatív normatív hatásai a felek jogügyleti akaratának a függvénye”.<sup>25</sup>

*Gyulavári Tamás* szerint (2013) a kollektív szerződés jogforrási jellege vitatható; habár mutat hasonlóságot a jogszabályokkal, de meghatározó vonásaiban külön-

<sup>21</sup> ROMÁN László: *A szervezeti jellegű belső szabályzatok jogi természete különös tekintettel a kollektív szerződésre*. *Studia Iuridica Auctoritate Universitatis Pécs Publicata*, Pécs, 1970, 15–17.; ROMÁN László: *A munkajog alapintézményei* I. *Janus Pannonius Tudományegyetem*, Pécs, 1998, 49–51., 122–125., HÁGELMAYER: i. m., 305.

<sup>22</sup> ROMÁN László: *Munkajog (elméleti alapvetés)*. Tankönyvkiadó, Budapest, 1989, 89.

<sup>23</sup> PESCHKA Vilmos: *A jogviszonyelmélet alapvető kérdései*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1960, 112–118.

<sup>24</sup> HÁGELMAYER: i. m., 342.

<sup>25</sup> KISS György: *Munkajog*. Osiris, 2005, 379–380.

bözik azoktól. „A kollektív szerződés normatív funkciója nem az állam átruházott autoritásából, jogalkotói hatásköréből, hanem az azt megkötő felek kollektív autonómiájából származik.”<sup>26</sup>

*Prugberger Tamás* megítélése szerint (2011) a kollektív szerződés a szerződés–szabályzat, illetve az eseti aktus–normatív aktus (jogszabály) párba állítása alapján, a létrehozást illetően egyértelműen szerződés. Tartalmában viszont alulról felfelé, hierarchizált rendben egyre táguló normák jelennek meg, azaz a kollektív szerződés a belső szabályzathoz hasonlóan funkcionál.<sup>27</sup> Mindemellett hangsúlyozni szükséges, hogy *Prugberger* alapvetően a kollektív szerződést polgári jogi intézménynek tekinti, ami a nyugat-európai jogokban (Németország, Franciaország, Belgium, Hollandia) „tarifa törvényben”, illetve „koalíciós tárgyalási” törvényben van rendezve, a kollektív szerződés tartalmával kapcsolatos kérdésekre azonban a polgári törvénykönyvek kötelmi jogának általános szabályai vonatkoznak. Ez érvényes a normatív részre is. A közjogi jelleg csak szubszidiárius, amely egyfelől csak azokban az államokban érvényesül, ahol országos általános jellegű kollektív szerződést kötnek (pl. a minimálbér, országos bérgarancia, maximális munkaidő stb. tárgyában) a nemzeti munkaügyi, illetve gazdasági és szociális tanácsban; ahol állami részvétellel folyik a tárgyalás, és háromoldalú kollektív szerződés kötésére kerül sor, amelyben e tripartit jelleggel, a munkaügyi miniszter részvételével megkötött kollektív szerződést a miniszter a kormány nevében a parlament elé terjeszti, vagy a kormány e megállapodásnak megfelelő rendeletet hoz.<sup>28</sup>

*Nádas György* (2015) a szerződéskötési képesség és a szerződésszegés jogkövetkezményei oldaláról közelít a kollektív szerződések jogi természetének megítéléséhez, és jut arra a következtetésre, hogy az nehezen ágyazható be a magánjog dogmatikájába. Álláspontja szerint a kollektív szerződés nem illeszthető bele a klasszikus kötelmek sorába, hiszen a jogalanyok eltérései, a tartalom jól elkülöníthető, eltérő jogérvényesítést tesz lehetővé. A kollektív szerződések alapvetően közjogias jelleget mutatnak, a magánjogi szerződések világától teljesen elütnek.<sup>29</sup>

*Kovács Erika* (2011) a szerződéskötő feleknek, a szerződés tartalmának és joghatásának elemzését követően arra a következtetésre jutott, hogy a kollektív szerződés jogi természetét tekintve egy olyan szerződés, amely az államtól kapott felhatalmazás által jogszabályi jegyeket mutat. Létrehozásának módját tekintve inkább szerződés, de hatását tekintve jogszabály.<sup>30</sup>

A kollektív szerződés jogi természetéről, az 1992 előtti jogszabályi környezetben született álláspontok képviselői többségében a szerződéses jelleget megkérdőjelezve, a jogforrási elméletet vallották, vagy egy önálló kategória kialakításának szükségességét hangsúlyozták. 1992 után az álláspontok egyre inkább a szerződéses

<sup>26</sup> Gyulavári Tamás (szerk.): *Munkajog*. ELTE, Budapest, 2013, 486.

<sup>27</sup> PRUGBERGER (2008): i. m., 219.

<sup>28</sup> PRUGBERGER–NÁDAS: i. m., 511–523., 540–545., PRUGBERGER Tamás: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni és a kollektív szerződésre. In: Tóth Hilda (szerk.): *A munkajog és a polgári jog kodifikáció és funkcionális összefüggései*. Novotni Kiadó, Miskolc, 2001, 92.

<sup>29</sup> NÁDAS György: A kollektív szerződés jogdogmatikai kérdéseinek vizsgálata. In: Horváth István (szerk.): *Ünnepi tanulmányok dr. Hágelmayer Istvánné születésnapjára*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2015, 331.

<sup>30</sup> Kovács: i. m., 88.

elmélethez közelednek, köszönhetően a szabályozási koncepcióban bekövetkezett változásnak, azaz annak, hogy a kollektív szerződés már a szerződéses szabadság elve mentén születhetett, nem volt kötelező érvényű, és már a tartalmára sem voltak jellemzőek azok a szigorú kötöttségek, mint korábban.

## 5. A kollektív szerződés sajátosságai a hatályos magyar szabályozás tükrében

A kollektív szerződés – ahogyan a bevezetőben kifejtettem – fogalmi eleme az írásbeliség, a munkafeltételekre és a foglalkozás feltételeire vonatkozó tartalom, és egy speciális alanyi kör. Az ILO fogalom meghatározása értelmében<sup>31</sup> a felek munkaadók vagy azok csoportjai, szervezetei és a munkavállalók képviselői – azaz szükségszerűen munkavállalói közösségek – lehetnek. Nemzetközi szinten nincsenek standardok a tartalmi elemek, szerződéskötő felek, és a reprezentativitás szabályozására, ezért országonként sokszínű megoldások születtek.

A hatályos Mt. a kollektív szerződés fogalmának explicit meghatározásával adós marad, de az ILO definíció elemeit a XXII. fejezet elején külön-külön részletesen szabályozza. A szabályozás áttekintésével a kollektív szerződés három jellegzetességére kívánok rámutatni, nevezetesen a speciális alanyi körre, a tartalmi kettőosztottságra, a megállapodásnak a harmadik személyek jogait és kötelezettségeit befolyásoló hatására.

### 5.1. Speciális alanyi kör

A kollektív szerződés a munkáltató, a munkáltatói érdekképviselői szervezet és a szakszervezet<sup>32</sup> vagy szakszervezeti szövetség között jöhet létre.<sup>33</sup> Látható, hogy munkavállalói oldalon egyrészt a munkavállalók jól körülhatárolható, szervezett, társadalmi szervezetek nyilvántartásában szereplő szervezetét ruházta fel az Mt. a szerződéskötés jogával, másrésztől megkívánja, hogy ez a szervezet meghatározott mértékű képviselettel rendelkezzen abban a közösségben, amelyre a szerződés hatálya ki fog terjedni. A reprezentativitás mértékének, ellenőrizhetőségének szabályozása jelenleg erősen vitatott kérdés, amelyek távoli következtetések levonásához vezethetnek, de ennek elemzése nem tárgya e tanulmánynak.

<sup>31</sup> Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 91. számú ajánlása a kollektív megállapodásokról (1951) 2. cikk (a fogalom az ajánlás tekintetében alkalmazott).

<sup>32</sup> A szakszervezet kollektív szerződés kötésére akkor jogosult, ha a munkáltatónál munkaviszonyban álló tagjainak száma eléri a munkáltatóval munkaviszonyban álló munkáltatói érdekképviselői szervezet által kötött kollektív szerződés esetében a kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkavállalók létszámának tíz százalékát.

<sup>33</sup> Mt. 276. § (1).



## 5.2. Szerződés tartalmának kettőssége

A kollektív szerződés a hazai szabályozás szerint tartalmazhatja egyrészt a munkaviszonyból származó vagy az azzal kapcsolatos jogot, illetve kötelezettséget, másrészt a feleknek a kollektív szerződés megkötésével, teljesítésével, megszüntetésével, jogaik gyakorlásával, kötelezettségeik teljesítésével kapcsolatos magatartását.<sup>34</sup> A kollektív szerződésnek így két része különböztethető meg: a normatív és a kötelmi rész. A kötelmi szabályozza a szerződést kötő felek kapcsolatrendszerét, a normatív a munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket, és különféle záradékokat tartalmazhat.<sup>35</sup>

## 5.3. Szerződés hatálya

A szerződés két jól elkülöníthető tartalmi részéhez igazodik a szerződés hatályára vonatkozó szabályozás. Eszerint a felek kapcsolatát szabályozó rendelkezés hatálya a kollektív szerződést kötő felekre terjed ki, azonban a kollektív szerződés munkaviszonyra vonatkozó rendelkezésének hatálya a munkáltatóval munkaviszonyban álló valamennyi munkavállalóra kiterjed, függetlenül attól, hogy tagja-e annak a szakszervezetnek, amely azt megkötötte, vagy nem. Már most szükséges hangsúlyozni, hogy a kollektív szerződés valódi ereje abban rejlik, hogy a felek maguk szabályozhatják a munkáltató és munkavállaló kapcsolatrendszerét, így akár, a törvény által meghatározott körben, eltérhetnek az Mt. szabályaitól. Azonban nemcsak a munkavállaló előnyére, hanem – több mint ötven esetben – kifejezetten a munkavállalók hátrányára is (pl. a munkavégzéshez szükséges feltételek biztosítása, a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás, a leltárhányért fennálló felelősség mértéke, részmunkaidőben való megállapodás, az osztott napi munkaidő megállapítása, a bérpótlékok megállapítása, a határozott idejű munkaviszony létesítése vagy akár a versenytalalmi megállapodás).<sup>36</sup> Így a kollektív szerződés alkalmas eszköz a munkáltató kezében arra, hogy olyan belső, működéséhez illeszkedő szabályokban állapodjon meg a kollektív partnerekkel, amelyek a törvényi rendelkezésektől eltérőek, akár hátrányosabban érintik a munkavállalói kört. Ez egy olyan kétoldalú, konszenzuson alapuló akaratnyilatkozata a feleknek, amely valódi hatását harmadik, nem szerződő fél irányában éri el, jogokat és kötelezettségeket teremtve akár olyan munkavállalók számára is, akik a munkavállalói oldal érdekeinek védelmére hivatott szervezethez semmilyen módon nem kötődnek. Általánosságban feltételezhető, hogy a szakszervezet a kollektív szerződéskötés során messzemenőig a munkavállalók közös érdekeinek megfelelően jár el, de ebből az is következhet, hogy olyan szabályozás születik, amely a „külső” vagy „nem tag” egyéni érdekeivel élesen ellen-

<sup>34</sup> Mt. 277. §.

<sup>35</sup> BALOGH Áron Péter: A kollektív szerződések nem létezése és érvénytelensége a Kúria döntéseinek fényében. *Miskolci Jogi Szemle*, 2017/2, 151–152.; PRUGBERGER–NÁDAS: i. m., 566–567., PRUGBERGER Tamás: A kollektív szerződés új magyar jogi szabályozása a nyugat-európai munkajog tükrében. *Magyar Jog*, 1992/12, 731–732.

<sup>36</sup> SZABÓ Imre Szilárd: A kollektív szerződések szerepe a megújult munkajogi szabályozásban. *Magyar Munkajog E-Folyóirat*, 2015/1, 23.

tétes. A kollektív szerződés kiemelendő sajátossága tehát, hogy harmadik személyre egyetértése vagy hozzájárulása nélkül telepít jogot és kötelezettséget.

A fentiekből jól látható, hogy a kollektív szerződés egyes elemeiben jelentős eltérést mutat a magánjogi szerződésekhez képest, olyannyira, hogy megkérdőjelezhetővé válik valódi szerződéses jellege. Azonban melyek ezek az elemek, és mennyiben kérdőjelezik meg a kollektív szerződés szerződéses jellegét? Szerződés-e a kollektív szerződés?

## 6. Szerződés-e a kollektív szerződés?

A legtágabb értelemben szerződésnek nevezhetünk minden jognyilatkozatot, amelyet a felek kötnek és joghatással bír, azonban a legelterjedtebb magyar jogfel fogás a szerződés lényegét az akarategyezségben látja. A szerződés meghatározott vagyoni szolgáltatás nyújtására létrejött megállapodás, amelyet az állami jogrendszer elismer, és amelynek teljesítését szankciókkal segíti.<sup>37</sup> A Polgári Törvénykönyv 6:58. §-a meghatározza a szerződés fogalmát, amely szintén azon az alapvetésen nyugszik, hogy a szerződés lényeges eleme az akarategyezség. A felek tehát szerződési szabadságuk körében eldönthetik és kinyilváníthatják, hogy akarnak-e szerződést kötni, hovatovább kivél, milyen tartalommal és formában kívánnak szerződést kötni.<sup>38</sup> Azonban a 21. században egyre gyakoribb jelenség, hogy a szerződés létrehozására vagy a tartalom meghatározására vonatkozó konkrét és jól artikulálható akarat fikcióvá válik. Terjed a ráutaló magatartással történő szerződéskötés, amelynek során a nyilatkozási elv csorbul, illetve a standardizációnak, az általános szerződéskötési feltételek terjedésének és a szerződéskötési kötelezettségnek köszönhetően az akarati elv is halványul, vagy teljesen súlytalanná válik.<sup>39</sup> A szerződési szabadság elve egyes elemeiben bizonyos szerződéstípusoknál ugyan korlátokba ütközhet (például jogszabály által megkövetelt szerződéskötési kötelezettség), de ez önmagában nem kérdőjelezi meg a megkötött megállapodás szerződéses jellegét.

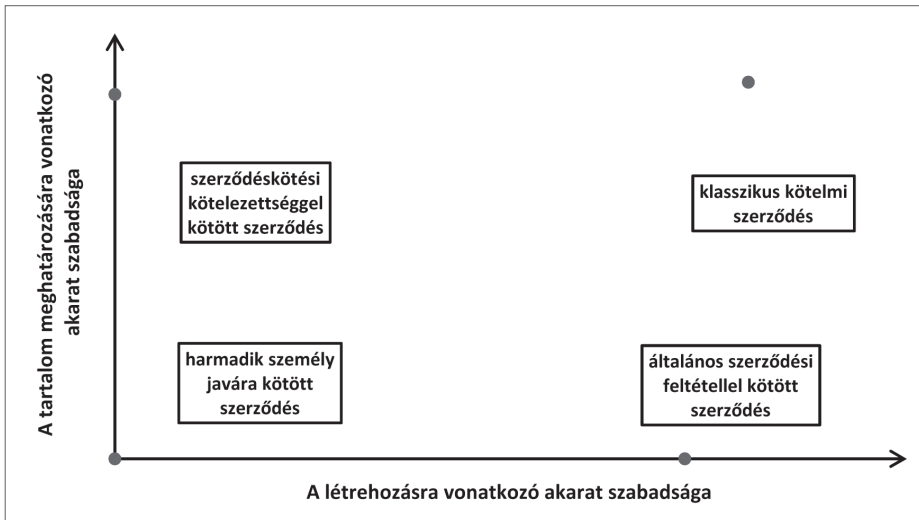
Annak megítélése előtt, hogy a kollektív szerződés sajátosságai fényében mennyiben szerződés, gondolatban rajzoljuk fel a klasszikus kötelmi szerződést egy olyan szerződéses szabadság részelemeit tartalmazó koordináta-rendszerbe, amely x tengelye a felek szerződés létrehozására vonatkozó akaratának szabadságát, y tengelye pedig a szerződés tartalmának meghatározására vonatkozó szabadságot jelöli. A klasszikus kötelmi szerződést e tekintetben a koordináta-rendszer jobb felső sarkában ábrázoljuk, tekintettel arra, hogy mind a létrehozás, mind a tartalom tekintetében széles körű szabadság illeti meg a feleket. Például egy szerződéskötési kötelezettség mentén létrejött szerződést a koordináta-rendszer y tengelyének felső részében jelölhetjük, mivel a létrehozás tekintetében a felek (vagy legalább egyikük) nem rendelkeznek szabadsággal, de a tartalmat érdeküknek megfelelően alakíthatják.

<sup>37</sup> VÉKÁS Lajos: *Szerződési jog – Általános rész*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2016, 21.

<sup>38</sup> BIRÓ György: *A kötelmi jog és a szerződés tan közös szabályai*. Novotni Kiadó, Miskolc, 2001, 205.

<sup>39</sup> TÖRÖK Éva: *A szerződés létrehozásának alapkérdései*. HVG-ORAC, Budapest, 2013, 174.

Ezzel szemben egy általános szerződési feltétel mentén született megállapodást a koordináta-rendszer jobb alsó sarkában, az x tengelyen ábrázolhatnánk, mivel a létrehozás tekintetében fennálló szabadsággal szemben a tartalom meghatározására az egyik fél semmilyen ráhatással sem bír. Az origóban jelölöm meg a többalanyú szerződéseknek a teljesítés szempontjából sajátos esetét, a harmadik személy javára vagy érdekében kötött szerződéseket, amelyeknek mind a létrehozása, mind a tartalmának meghatározása a harmadik személy akaratán kívül áll.



**1. ábra.** Egyes szerződéstípusok a létrehozás- és a tartalom szabadságának függvényében  
*Forrás: saját szerkesztés*

Miként és hogyan kapcsolódik ez a kollektív szerződés szerződésként történő megítéléséhez? A kiindulási pont az a szakirodalomban általánosan elfogadott álláspont, miszerint a kollektív szerződés egy hárompólusú, Janus-arcú jogintézmény,<sup>40</sup> amelyben a tisztán szerződéses jelleg csak az egyik oldalon mutatkozik meg.

A kollektív szerződés tartalmi kettősségére – kötelmi és normatív rész – fentebb utaltam. Az egyik a szerződő felek jogviszonyát szabályozza, amely hatálya kizárólag a szerződést kötő felekre terjed ki.

Így a szerződést kötő jogalanyok közötti viszonyrendszerben nem kérdés, hogy a kollektív szerződés valódi szerződésnek tekinthető, amely egyenrangú felek egybehangzó akaratnyilatkozata, joghatást pedig a közöttük létrejött jogviszonyra gyakorol. A kollektív szerződés kötelmi része az 1. számú ábra jobb felső sarkába helyezhető, e tekintetben a klasszikus kötelmi szerződéshez hasonlatos.

Ezzel szemben a kollektív szerződés másik része a munkaviszonyból származó vagy azzal kapcsolatos jogot, kötelezettséget szabályoz, s hatálya a munkáltató-

<sup>40</sup> HÄGELMAYER: i. m., 315. A három pólusnak a szerződést megkötő feleket (munkáltatói és munkavállalói oldal) és az érintett munkavállalókat tekinthetjük.

val munkaviszonyban álló valamennyi munkavállalóra kiterjed. Azaz a szerződést kötő felek viszonyrendszerén túl harmadik személyek, munkavállalók magatartását is szabályozza, az ő konszenzusuk, vagy szerződéskötésre irányuló akaratuk hiányában. Mivel az érintett munkavállalói kör nem homogén, a kollektív szerződés hatásának értékelését is ketté kell választani e ponton. Hiszen egyes munkavállalók tagjai azon szakszervezeteknek, amelyek a kollektív szerződést megkötötték. Ezen szakszervezetek alapszabálya tartalmazhat utalást arra, hogy jogosultak kollektív szerződést kötni,<sup>41</sup> így a taggá válás képviseletre, szerződéskötésre történő felhatalmazásként értelmezhető.<sup>42</sup> Így a szakszervezeti tag munkavállaló szemszögéből a kollektív szerződés az általános szerződési feltételekkel létrejött szerződések jellegéhez hasonlatos, mivel az érintett munkavállaló a szerződés létrehozásában még rendelkezik valamiféle szabadsággal (már ha azt, hogy belép egy kollektív szerződéskötésre jogosult szakszervezetbe, ennek értékeljük), de a tartalom meghatározására már semmilyen ráhatással nem bír.

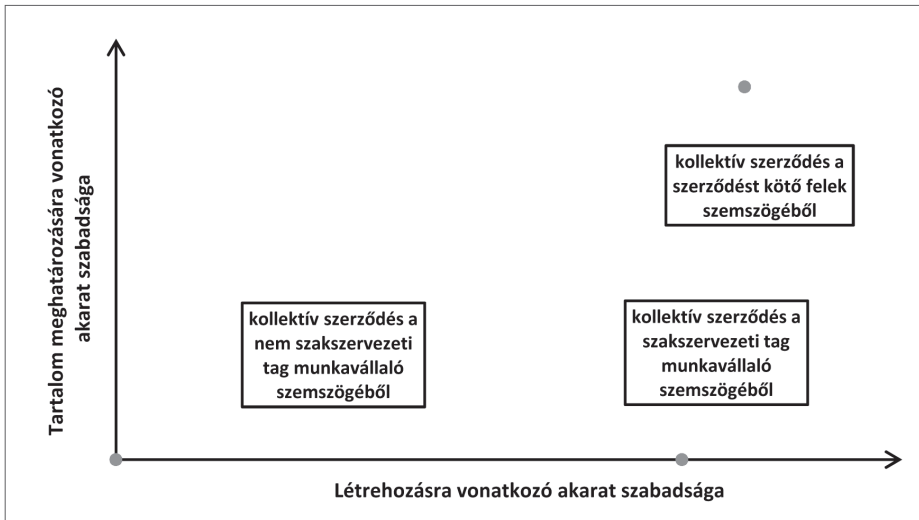
Azon munkavállalók szemszögéből, akik nem tagjai a szerződést kötő szakszervezetnek, s akikre pusztán azért terjed ki a hatálya, mert az adott munkáltatónál dolgoznak, a szerződéses jelleg nehezen azonosítható, hiszen a megállapodás akaratnyilatkozatuk hiányában jön létre. Ezen munkavállalók szempontjából asszociálhatnánk egy jogszabály által teremtett szerződési kötelezettségre, vagy harmadik személy javára kötött szerződésre is, ugyanakkor ezeket érintően éles különbségek tehetők. A jogszabály szerződési kötelezettséget általában erőfölényben lévő fél terhére telepít (például közszolgáltató), s a szerződési szabadság korlátozását a gyengébb fél védelme indokolja. Épp ezért a munkavállaló terhére nem jelenhet meg, mivel a szabályozási logikával ellentétes cél, nevezetesen az egyenlőtlenség további mélyítése valósulna meg.

Érdekes kérdés, hogy mennyiben lehet a nem szakszervezeti tag munkavállalók szempontjából a kollektív szerződést harmadik személy javára szóló szerződés-ként értékelni.<sup>43</sup> Harmadik személy javára szóló szerződések esetében a harmadik személy (nem szerződést kötő fél) nem lesz kötelezettje a szerződésnek, és jogok is csak meghatározott feltétellel illetik meg. E tekintetben a harmadik személynek mégis megjelenik valamilyen, a szerződés joghatását befolyásoló akarata, hiszen ha másra nem, arra jogosult, hogy visszautasítsa a részére történő teljesítést, illetve mindazokat a jogokat, amelyek őt megilletik a szerződés alapján. Éles különbség ez a kollektív szerződés és a nem szakszervezeti tag munkavállaló relációjához képest, ahol ez a lehetőség nem áll fenn. 2012 előtt annyiban állt mégis közelebb a kollektív szerződés ezen aspektusból a harmadik személy javára szóló szerződéshez, hogy mivel a kollektív szerződés a törvényi szabályoktól csak a munkavállaló javára térhetett el, így abban szükségszerűen csak kedvező lehetőségek, „jogok” lehettek. Miután az új Mt. – egyes esetekben – megengedi a munkavállaló hátrányára való eltérést, így „kötelezettséget” keletkeztető hatása miatt most már még szembetűnőbb a különbség.

<sup>41</sup> Mt. 272. § (1).

<sup>42</sup> KISS (2015): i. m., 26–27.

<sup>43</sup> BERKE: i. m., 44.; P.II. 4755/1929. számú kúriai ítélet.



**2. ábra.** A kollektív szerződés a létrehozás és a tartalom szabadságának függvényében a kollektív szerződés alanyainak a szemszögéből  
*Forrás: saját szerkesztés*

A 2. számú ábrával azt illusztrálom, hogy a kollektív szerződés a szerződést kötő felek és a szakszervezeti tag munkavállalók aspektusából alapvetően elhelyezhető a szerződések rendszerében. Önmagában az, hogy egyes elemei korlátozzák a szerződéses szabadság elvét, nem fosztja meg szerződéses jellegétől, azonban azon munkavállalók szempontjából, akik még csak nem is tagjai az azt megkötő szakszervezeteknek, szerződéses jellege nem azonosítható, sokkal inkább normatív hatás, jogszabályi jelleg tulajdonítható a jogintézménynek.

Összességében, ha az akarategység léte vagy hiánya szempontjából vizsgáljuk a kollektív szerződés szerződéses jellegét, három megállapítás tehető. A szerződést kötő felek vonatkozásában az akarategység, ezáltal a szerződéses jelleg természetesen nem kérdőjelezhető meg. A szakszervezeti tag munkavállalók<sup>44</sup> szemszögéből még mindig azonosítható valamilyen közvetett akarat, amiből levezethető a kollektív szerződés szerződési természete. Ezzel szemben a nem szakszervezeti tag munkavállalók relációjában a kollektív szerződés szerződésnek nem tekinthető. Ugyanakkor az az érvelés sem utasítható el, amely szerint pusztán egy szakszervezeti tagsági jogviszony létesítése nem teremt automatikusan kollektív szerződéskötésre képviselői jogot a szakszervezet számára. Így valamennyi munkavállaló vonatkozásában megkérdőjeleződhet a kollektív szerződés szerződéses jellege, és hatása tekintetében a jogszabályéhoz mutat hasonlatosságot. De miben mutatkozik meg a jogszabályi jelleg, és eljuthat-e az érvelés addig, hogy a kollektív szerződésre mint sajátos jogforrásra tekintünk?

<sup>44</sup> Pontosabban: a kollektív szerződéskötésben szerződő félként megjelenő szakszervezetek tagjai vonatkozásában.

## 7. Jogszabály-e a kollektív „szerződés”?

Mint fentebb kifejtettem, a kollektív szerződés – normatív részének köszönhetően – szerződéses jellege megkérdőjeleződhet, hiszen valódi tartalmában és határában bizonyos szempontból inkább jogszabályi jellegzetességeket mutat. Ugyan ez az éles különválasztás elsősorban a hazai, ún. szocialista munkajogban kibontakozott vitára jellemző, azonban hangsúlybeli különbséggel máig értelmezhető kérdés. Ha jogszabályként nem is, de sajátos, munkajogi jogforrásként tekinthető, ahol a „jogalkotó” a munkáltató és a szakszervezetek közössége.

A kollektív szerződés jogszabályi jellege három sajátosságából következik: átalakító erejéből, kötelező jellegéből és kiterjesztő hatályából.<sup>45</sup> A szerződés átalakító erejének köszönhetően a szerződés normatív rendelkezései beépülnek a munkaviszony tartalmába, anélkül hogy a munkavállaló ezt kívánná, hozzájárulna, vagy akárcsak tudna róla. Kötelező jellege azt jelenti, hogy a munkaszerződés kollektív szerződéstől nem térhet el, kivéve, ha az a munkavállaló javára történik.<sup>46</sup> A kiterjesztő hatálya miatt a kollektív szerződés azokra is kiterjed, akik a szerződés megkötésében semmilyen módon nem vettek részt, még csak nem is tagjai a szerződést kötő szakszervezetnek.

Így tehát a kollektív szerződés azon munkavállalók szemszögéből, akikre hatálya kiterjed, hasonlóságokat mutat a jogszabályokhoz, mivel annak alkotója (munkaadó és érdekképviselői szervezet közössége) olyan magatartási szabályokat rögzít egy meghatározott eljárásrendben, amelyek számára kötelezők.

Azonban a jogszabály általánosan alkalmazandó, kötelező erejű norma, amelyet az arra felhatalmazott állami szerv megalkotott, közzétett, és érvényesülését akár a kényszer eszközével is biztosítja. A jogszabályoknak két lényeges kritériuma van: normativitásuk és állami jellegük.<sup>47</sup> Nyilvánvaló különbség, hogy a kollektív szerződést nem az Alaptörvényben felhatalmazott állami szerv alkotja, és nem általános érvényű, mindenkire kiterjedő, hiszen hatálya csupán a munkavállalók egy meghatározott csoportjára terjed ki. Amint az egyén „kilép” ebből a csoportból (pl. felmond), és új munkahelyen kezd dolgozni, magatartását már nem befolyásolja. Mégis, ha analógiát keresünk, joggal lehet az az érzésünk, hogy a kollektív szerződésnek van valamifajta jogszabályi jellege. Ha ezt a gondolatmenetet folytatjuk, talán annyi pontosítást tehetünk, hogy leginkább az állami irányítás egyéb jogi eszközeihez, „hatályosabb” nevükön közjogi szervezetszabályozó eszközökhöz hasonlít,<sup>48</sup> hiszen ugyan ezek is kötelező érvényű magatartási szabályokat állapítanak meg, de nem általánosan, mindenkire kiterjedően, hanem csupán a megalkotóik irányítása alá tartozók tekintetében. Éppen úgy, mint a kollektív szerződés, amely olyan munkajogi szabályozási eszköznek tekinthető, amely hatását csak a szerződésalkotó felek „irányítása” alá tartozók (értsd: munkavállalók) felé fejtik ki.

<sup>45</sup> KOVÁCS: i. m., 87.

<sup>46</sup> Mt. 43. § (1).

<sup>47</sup> HÁGELMAYER: i. m., 326.

<sup>48</sup> A közjogi szervezetszabályozó eszköz a jogalkotásról szóló 2010. évi CXXX. törvény értelmében ugyan nem jogszabály, de például Jakab András elméleti jogszabályfogalmának része. JAKAB András: Jogszabályok érvényessége, hatálya és alkalmazhatósága. *Jogelméleti Szemle*, 2001/2.

A kollektív szerződés nem jogszabály, de a munkajog jogforrásának tekinthető, hiszen célja magatartási szabályok alkotása, és nem pusztán a felek vonatkozásában, hanem kiterjesztő hatállyal. Jogszabályi jellegét erősíti, hogy az új Mt. szövetszerűen is munkaviszonyra vonatkozó szabálynak tekinti a kollektív szerződést, amelyet az indoklás „kontraktuális” forrásnak nevez. Álláspontom szerint az új Mt.-vel, amely széles körben kinyitja a kollektív szerződés szabályozási hatókörét, azzal a konkrét koncepcióval, hogy a szabályozás rugalmasságának biztosítása érdekében a vállalatok számára minél nagyobb körben biztosítsa a belső viszonyok szabályozásának lehetőségét, a kollektív szerződés jogszabályi jellege erősödött.

Az 1. számú táblázat a fentiek összegzéseként azt mutatja be, hogy melyek azok a jellegzetességek, amelyek megakadályozzák, hogy hagyományos kategóriákba illesszük a jogintézményt. A táblázat mutatja, hogy a kollektív szerződés mely elemei szerződéses jellegűek, és melyek hatására válik a jogintézmény jogszabályi jellegűvé.<sup>49</sup>

1. táblázat. A kollektív szerződés jellemzői

	<b>Jogszabály</b>	<b>Kollektív szerződés</b>	<b>Szerződés</b>
<b>Cél</b>	társadalmi viszonyok szabályozása	munkafeltételek szabályozása	jogviszony keletkeztetés, módosítás, megszüntetés
<b>Rendeltetés</b>	jog keletkeztetése	jog keletkeztetése és alkalmazása	jog realizálása, alkalmazása
<b>Létrehozó alanyok</b>	állami szervek	munkaadók, illetve szövetségük, szakszervezetek, illetve szövetségük	bármely jog- és cselekvőképes személy
<b>Tartalom</b>	általános akaratot fejez ki, absztrakt	a szerződéskötő felek akaratát fejezi ki	a szerződéskötő felek akaratát fejezi ki
<b>A jogok és kötelezettségek címzettjei</b>	az egész társadalom vagy a társadalom egy csoportja	a szerződéskötő felek és a munkavállalók meghatározott csoportja	a szerződéskötő felek és a szerződésben meghatározottak
<b>Alaki kötöttség</b>	kötelező írásbeliség	kötelező írásbeliség	írásban, szóban, ráutaló magatartással is létrejöhethet
<b>Hierarchia</b>	hierarchiába illeszkedő	sajátos, belső hierarchiába illeszkedő	a jogszabályoknak való megfelelés
<b>A felek pozíciója</b>	alárendelt viszonyok	a szerződéskötő felek vonatkozásában mellérendelt viszonyok, az érintettek vonatkozásában alárendelt viszonyok	mellérendelt viszonyok

<sup>49</sup> HÁGELMAYER: i. m., 326–328.

	<b>Jogszabály</b>	<b>Kollektív szerződés</b>	<b>Szerződés</b>
<b>A megszegés jogkövetkezménye</b>	sajátos szankció-rendszer	szankciója azonos a jogszabálysértés szankciójával	szankciója általában kártérítés, illetve a Ptk. 6. könyv X. cím szerinti, egyéb jogkövetkezmény
<b>Nyilvánosság</b>	közzététel, széles körű nyilvánosság	korlátozott nyilvánosság, az érintettek számára ismert	főszabály szerint a felek és az érintettek számára ismert (kivéve, ha jogszabály vagy egyedi döntés eltérően nem rendelkezik)
<b>Nyelvezet</b>	szabatosan, világosan megfogalmazott tartalom	a szerződést kötő felek számára világos tartalom	a szerződéskötő felek számára világos tartalom

*Forrás: saját szerkesztés*

## 8. Összegzés

Álláspontom szerint a kollektív szerződés jogintézménye dominánsan közjogi elemeket hordoz, amely következtetésre az akarategység mint a szerződés alappillére, és a hatályos jogi szabályozás vizsgálata révén juthatunk.

A kollektív szerződés magja a normatív része, amelyben a konkrét munkaviszonyon kívül álló felek (is) szabályozzák az egyedi jogviszonyt, mivel ez a kollektív szerződéskötés elsődrendű célja és rendeltetése. A szerződés alapeleme, az akarategység ezen valódi hatást élvezők vagy elszenvedők vonatkozásában egyáltalán nem vagy csupán közvetett módon áll fenn. A jogintézmény így épp abban a tulajdonosságában szenved lényeges csorbát, amelyik a szerződéses jelleget megalapozná.

Más oldalról közelítve a széles körű, törvényi szabályoktól való eltérést megengedő szabályozás is a jogforrási jelleget erősíti, mivel ezáltal a jogintézmény tényleges hatásának közjogi jellege erősödik. Ez a jogalkotói cél domborodik ki a jelenlegi Mt. szabályozásából, amellyel – azt gondolom – a jogforrási elmélethez került közelebb a kollektív szerződés hatályos jogintézménye. Másik oldalról közelítve az, hogy a kollektív szerződésben mennyiben a szerződéses, és mennyiben a jogszabályi jelleg dominál, attól is függ, hogy milyen mértékben tartalmazhat „jogalkotást”, és mennyiben „jogalkalmazást”, mert ha nagymértékben tartalmazhat jogalkotási mozzanatot – értem itt ezalatt, hogy céljában és hatásában az Mt.-től eltérő szabályozást testesít meg –, akkor lényegében túlnyomórészt jogkeletkezés történik, és ezáltal erős a jogszabályi jelleg.

A kollektív szerződés tehát tényleges célját és hatását tekintve nem szerződés, hanem egy szabályozó eszköz a munkáltatók és munkavállalók kezében, amely bár valamiféle megállapodáson nyugszik, de a munkavállalók jogviszonyát képes alakítani akaratuk hiányában is, a jelenlegi jogszabályi környezetben tág határok



között. Önmagában abból a tényből, hogy szerződésként jön létre, nem következik a szerződéses jellege, különösen, ha arra gondolunk, hogy a hatásának élvezői vagy elszenvedői és a szerződés aláírói közötti viszonyrendszerben a „dokumentum” egyetlen szerződéses jellegzetességgel sem bír, mivel a szerződés keletkezésére, megszüntetésére, tartalmának alakítására semmilyen befolyással nem rendelkeznek.

Akár tisztán szerződéses jelleget, akár normatív vagy vegyes jelleget tulajdonítunk az intézménynek, mindenképpen a munkaviszonyból eredő jogok és kötelezettségek szabályozásának jogi eszköze marad, azt a hatályos szabályozás értelmében jogforrásként kell figyelembe venni.<sup>50</sup> Álláspontom szerint inkább közjogias jellegű, kétségkívül nem jogszabály, de ha a felek közötti jogviszonyokat rendező eszközként egy szerződés–jogszabály skálára rajzolnám fel, a kollektív szerződést a jogszabályhoz közelebb álló szabályozási eszközként tüntetném fel.

## Abstract

### THE COLLECTIVE AGREEMENT IS A JANUS-FACED LEGAL PHENOMENON

From one side it has the nature of a contractual relationship where the parties has the right to determine the content of the contract, also included the choice itself, whether they establish it or not. On the other hand, the collective agreement acts as a legal norm too. From this aspect its regulations are obligatory for those persons too, who were not involved during the set-up process, or even for those who disagrees with some parts of the document. Therefore it's a crucial question in labour law, how these contracts are handled by law. The Hungarian Labour Code came into force in 2012 contained an approach in which the legislator wanted to empower the legal status of collective agreement. To achieve this goal, in some parts the Act gives the parties the possibility to deviate from the law and to customize the norms in order to make it fit for their current relationship. In this paper I examine the nature of the Collective Agreement and show its specialities in the Hungarian legal environment.

<sup>50</sup> „E törvény alkalmazásában munkaviszonyra vonatkozó szabály a jogszabály, a kollektív szerződés és az üzemi megállapodás, valamint az egyeztető bizottságnak a 293. §-ban foglaltak szerint kötelező határozata.” Mt. 13. §.