

DÖNTÉST HOZOTT AZ ALKOTMÁNYBÍRÓSÁG A SZAKSZERVEZETEK KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSKÖTÉSI KÉPESSÉGÉRŐL

THE CONSTITUTIONAL COURT MADE A DECISION ON THE ABILITY OF TRADE UNIONS TO ENTER INTO COLLECTIVE AGREEMENTS

RÁCZ ZOLTÁN*

Az Alkotmánybíróság nemrég meghozott döntése alapján elemzése alá vonjuk a szakszervezetek kollektív szerződés-kötési képességét, figyelemmel a Kúria hasonló tényállás mellett meghozott határozatára.

Kulcsszavak: *kollektív szerződés, szakszervezet, Kúria, Alkotmánybíróság, Alaptörvény, A munka törvénykönyve*

Based on the recent decision of the Constitutional Court, we are analyzing the ability of trade unions to enter into collective agreements, taking into account the decision of the Court made under similar circumstances

Keywords: *collective agreement, Constitution, Constitutional Court*

Bevezetés

A magyar Alkotmánybíróság (továbbiakban: AB) az összes érdemben elbírált ügyében relatíve kevés számú döntést hozott a munka világát érintően (ideértve különösen A munka törvénykönyvét, a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvényt, a köztisztviselők/kormányzati tisztviselőkéről szóló törvényeket, a munkavédelemről szóló törvényt, a munkaügyi ellenőrzésről/foglalkoztatásfelügyeletről szóló törvényeket, a foglalkoztatásról szóló törvényt). A szűkebb értelemben vett munkajogi kérdéseken belül még kevesebb kollektív munkajogi problémával foglalkozott a taláros testület. Az AB a legújabb döntésében a szakszervezet kollektív szerződés-kötési képességét vizsgálta meg bírói kezdeményezésre, és hozott 2023.

* DR. RÁCZ ZOLTÁN
PhD egyetemi docens
Miskolci Egyetem ÁJK
Civilisztikai Tudományok Intézete
Munkajogi és Agrárjogi Intézeti Tanszék
3515 Miskolc-Egyetemváros
racziroda@gmail.com

szeptember 26. napján III/882/2023. sz. alatt nem egyhangú határozatot (az egyik alkotmánybíró különvéleményt csatolt, amelyhez egy másik csatlakozott).

1. A döntés alapjául szolgáló tényállás és annak előzményei

Az ügyben a munkáltatónál 2010. március 1-jén hatályba lépett kollektív szerződést teljes jogú szerződő félként három, az akkori szabályok szerint reprezentatív szakszervezet írta alá. A többi három szakszervezet, közöttük a per felperese is aláírta a megállapodást azzal a megjegyzéssel, hogy a kollektív szerződéssel egyetért.

A bíró által az AB-hoz fordulás miatt felfüggesztett ügyet több peres eljárás is megelőzte. Az egyik előzményi perben az elsőfokú bíróság a 2010. szeptember 7-én jogerőre emelkedett ítéletével azt állapította meg, hogy a felperes teljes jogú kollektív szerződést kötő félként részese volt a 2010. március 1-jén hatályba lépett kollektív szerződésnek. A kollektív szerződést az ügy alperesei 2012. szeptember 11-én módosították, mely módosítást az összes korábbi ügyben mindig felperesként eljáró szakszervezet azzal írta alá, hogy az abban foglaltakkal egyetért. Ezen szakszervezetnek a munkáltatónál munkaviszonyban álló munkavállalóinak a taglétszáma a munkavállalók 10%-át 2012. július 1-jétől folyamatosan nem érte el.

Az ezt követő előzményi perben a mindig felperesként eljáró szakszervezet 2014. november 7-én kérte annak megállapítását a bíróságon, hogy kollektív szerződésalkötési és felmondási jogosultsággal rendelkezik a 2010. február 2-án kelt és 2010. március 1-jén hatályba lépett kollektív szerződés tekintetében, egyúttal szerződést módosító félként részese a 2012. szeptember 11. napján kelt szerződésmódosításnak is.

Az utóbbi peres eljárásban az első fokon eljáró közigazgatási és munkaügyi bíróság ítéletével a keresetet elutasította. A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét helyes indokainál fogva helybenhagyta. A Kúria az EBH2018.M.6.¹ sz. döntésével a felperesi szakszervezet által előterjesztett felülvizsgálati kérelmet megalapozottnak találta. Az ítélet indokolása szerint az Mt. 276. § (2) bekezdés a) pontja szerint a szakszervezet kollektív szerződés kötésére akkor jogosult, ha a munkáltatónál munkaviszonyban álló tagjainak száma eléri a munkáltatónál munkaviszonyban álló munkavállalók létszámának 10%-át. A felperesi szakszervezet nem vitásan ezen létszámmal nem rendelkezett, kollektív szerződés kötésére így nem volt jogosult. A jogvitában azonban azt kellett eldönteni, hogy a közigazgatási és munkaügyi bíróság által jogerősen megállapított, „teljes jogú kollektív szerződést kötő félként” a már létező kollektív szerződés módosításakor, illetve annak megszüntetésekor félként eljárhat-e. A felperesi szakszervezet helyesen hivatkozott arra, hogy az Mt. 276. § (2) bekezdés a) pontja kizárólag a kollektív szerződés megkötése tekintetében tartalmaz olyan rendelkezést, amely a 10%-os létszámhoz köti az aláírási jogosultságot. Ez azonban eltérő törvényi rendelkezés hiányában nem értelmezhető olyan módon, hogy a megkötésre jogosult fél annak módosításából kizárható lett volna a létszámkorlátozás miatt. Ebből következően a bíróság

¹ Kúria Mfv.I.10.869/2016.

által jogerősen teljes jogú kollektív szerződést kötő félként megjelölt felperesi szakszervezetet a 2012. szeptember 11-én történt kollektív szerződés módosításából jogszerűen nem lehetett volna kizárni. A szerződés módosítására jogosult az a fél, aki azt megkötötte [munkajogi szabály hiányában alkalmazandó 1959. évi IV. törvény (rég. Ptk.) 240. § (1) bekezdés]. Az előbbi indokok alapján a Kúria a jogerős ítéletet hatályon kívül helyezte, az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatta, és megállapította, hogy a felperes jogosult volt a kollektív szerződés módosítására 2012. szeptember 11-én.

A kollektív szerződés 2013. novemberi módosítása rögzítette, hogy 2014. január 1-jét követően a szerződés a felperes hozzájárulása nélkül nem módosítható, ami 2021-ig nem volt vitatott a felek között. Ekkor bértárgyalások kezdődtek, de végül a 2021. november 4-ei Csoportszintű Érdekegyeztető Tanács (a továbbiakban: CSÉT) megalakításáról szóló megállapodást (amely „kollektív erejű megállapodásnak minősül”), valamint a 2021. június 25-ei bérmegállapodást és annak 2022. január 17-ei módosítását csak a munkáltató meghatalmazottja és hét másik szakszervezet írta alá, a felperes nem. Ezt követően fordult a felperesi szakszervezet a bírósághoz annak megállapítása érdekében, hogy őt, mint reprezentatív szakszervezetet megilleti a kollektív szerződés módosításának és megszüntetésének a joga.

2. A munkajogi szakirodalom értékelése a Kúria EBH2018.M.6. sz. döntéséről

A munkajogi szakirodalomban megjelentek olyan értékelések², amelyek élesen kritizálták a Kúria fentebb ismertetett határozatát többféle megközelítésben. Az egyik tanulmány tévesnek tartotta a kúriai döntésnek a polgári jogra mint mögöttes jogra vonatkoztatott hivatkozását, mert álláspontja szerint helytelenül rögzítette az ítélet azt, miszerint munkajogi szabály hiányában alkalmazható a régi Ptk. rendelkezése. Véleménye szerint ugyanis a perbeli időszakban hatályos Mt. 31. §-a igenis alkalmazni rendelte a régi Ptk. 240. §-át. A szerző a következtetéseiben oda jutott, hogy – a magánjogi irodalomban megjelenő azon nézetek alapján, miszerint a szerződés közös megegyezéssel való módosítása nem más, mint a szerződés valamely elemét érintő újabb szerződéskötés – a kollektív szerződéskötési képességgel nem rendelkező alany szerződésmódosításban eleve nem is vehet részt. A kúriai döntés kritikájához tartozik az is, hogy az Mt. 276. § (2), (3), (8) és 281. § (4)–(5) bekezdései értelmében a minimális taglétszám megléte előfeltétele a szakszervezet kollektív szerződéskötési alannyá válásának és ez a megállapítás igaz arra a helyzetre is, amikor több szakszervezet köt kollektív szerződést azonos munkáltatóval. A cikk szerzője végezetül felvetette, hogy amennyiben az Mt. szövege félreértésre ad okot, úgy a Kúriának „a világos és pontos jogalkotói akarat és a jogalkalmazás közötti ellentmondások feloldása érdekében joga van az Alkotmánybírósághoz fordulni”.

² BALOGH Áron Péter: A kollektív szerződés módosítása szerződéskötési képesség hiányában. *Munkajog* 2019/1., 50–56. DOBOSI Kinga: A szakszervezet kollektív szerződéskötési képessége. *Adó Online* <https://ado.hu/munkaugyek/a-szakszervezet-kollektiv-szerzodes-kotesi-kepessege/> [2019. november 14.].

3. Az AB III/882/2023. sz. határozata

Az ügyekben felperesként eljáró szakszervezet ezt követően fordult a bírósághoz a jelen tanulmány 2. pontjában rögzítettek miatt.

A határozat rendelkező része szerint:

1. Az Alkotmánybíróság megállapította, hogy a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 276. § (8) bekezdésének „– tanácskozási joggal –” szövegrésze alaptörvény-ellenes, sérti az Alaptörvény XV. cikk (1) bekezdését, ezért azt megsemmisíti.

A megsemmisítést követően a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 276. § (8) bekezdése a következő szöveggel marad hatályban: „(8) Az a szakszervezet (szakszervezeti szövetség), amely a kollektív szerződés megkötését követően felel meg a (2) bekezdésben meghatározott feltételnek, jogosult a kollektív szerződés módosítását kezdeményezni, és a módosítással kapcsolatos tárgyaláson részt venni.”

2. Az Alkotmánybíróság megállapította, hogy a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 276. § (8) bekezdésének „– tanácskozási joggal –” szövegrésze a Fővárosi Törvényszék előtt 11.M.70.251/2022. számon folyamatban lévő perben, valamint bármely bíróság előtt folyamatban lévő ügyben nem alkalmazható.

A határozatból kiderül, hogy az AB-hoz fordulást a Fővárosi Törvényszék Munkaügyi Kollégiumának 11. számú tanácsa kezdeményezte, amely egy bátor cselekedet volt. A kezdeményező bíróság rámutatott, hogy az Mt. 276. § (8) bekezdése a kollektív szerződésalkötési képességet érintően alkalmaz megkülönböztetést időbeli alapon. Attól teszi függővé a teljes kollektív szerződésalkötési képességet, hogy a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet a kollektív szerződés megkötése előtt vagy azt követően érte el az Mt. 276. § (2) bekezdésében rögzített minimumtaglétszámot. Ez a csoportképzés a kollektív szerződés kötelmi jellegén alapul (ebből fakad úgymond az „aki kötötte, az módosíthatja”-elv). A bíróság azonban részletesen bemutatja azokat az – az Alkotmánybíróság gyakorlatán, az Mt. indokolásán, a tételes szabályozáson és a bírói gyakorlaton alapuló – érveket, amelyek ezzel szemben megítélése szerint a kollektív szerződésalkötés kapcsán a normatív jelleg dominanciáját igazolják. Például idetartozik a kollektív szerződés beillesztése az Mt. 13. §-a által a munkajogi jogforrási hierarchiába, vagy az, hogy a kollektív szerződés a munkavállalók jogviszonyát képes alakítani akarattuk hiányában is, illetve, hogy a szerződés az azt kötő felek akaratától függetlenül is megszűnhet az Mt. 281. § (4) bekezdése alapján. A kollektív szerződés ezért tényleges célját és hatását tekintve egy szabályozó eszköz a munkáltatók és a munkavállalók kezében. A kollektív szerződésalkötési joghoz való joggal a kollektív szerződés stabilitásához fűződő érdek és az Alaptörvény M) cikk (2) bekezdésből levezethető szerződési szabadság állhat szemben az indítványban foglaltak értelmében. Ami az elsőt illeti, a bíróság rámutat, hogy azt maga a jogalkotó írta felül az Mt. 281. § (4)

bekezdésében³. Ami a másodikat, a szerződéskötési szabadságot illeti, a bíróság szerint a támadott szabály (az „aki kötötte, az módosíthatja”-elv érvényesítése) a kollektív szerződést megkötő feleket és a megállapodásukat védi. Ezzel szemben áll a felperes által elszenvedett alapjogsérelem, amelynek az a lényege, hogy hiába szerezte meg a „felhatalmazást a jogalkotásra”, ameddig fennáll a több mint tíz éve megkötött kollektív szerződés, kizorul annak módosításából, így nem tud érdemi befolyást gyakorolni a munkafeltételek alakítására. Az, hogy valamely szakszervezet később szerezte meg a szerződéskötési képességet, a kollektív szerződés célja és rendeltetése szempontjából irreleváns. A kollektív szerződés intézménye akkor és annyiban képes betölteni rendeltetését, ha és amennyiben a munkáltatóval szemben a mindenkor megfelelő reprezentativitással rendelkező szakszervezetek állnak szemben. Az Mt. 276. § (8) bekezdése ezzel szemben a kollektív szerződés aláírássakori erőviszonyokhoz köti a részvétel lehetőségét, és teszi ezáltal statikussá a viszonyrendszereket, mely ellentétes a kollektív szerződés munkafeltételekhez jobban illeszkedő, rugalmas szabályozás megteremtésére törekvő koncepciójával is. Emellett az Mt. 276. § (8) bekezdése szembemegy a kollektív szerződés rendszerének egyik fő szabályával, azaz az együttes szerződéskötés követelményével is [Mt. 276. § (4) bekezdés], melynek lényege, hogy a munkafeltételek kollektív szerződéses szabályozása csak valamennyi erre jogosult szakszervezet együttes akaratával (részvételével) legyen lehetséges. Ez a helyzet a sztrájkhoz való jogot is érinti, mivel a bérmegállapodás kollektív ereje révén megakadályozza a felperest abban, hogy tagjai bérigényének sztrájk útján tudjon nyomatékot adni. A felperes sérelmeinek súlyosságát fokozza, hogy azok időkorlát nélküliek, hiszen a perbeli kollektív szerződés határozatlan időre szól. Az Mt. 276. § (8) bekezdése pedig még a felek akaratából sem enged eltérést a törvényi szabálytól.

A kezdeményező Fővárosi Törvényszék elsődlegesen az Alaptörvény XV. cikk (2) bekezdését, másodlagosan pedig az Alaptörvény XV. cikk (1) bekezdését jelölte meg az elbírálás alapjaként.⁴

Az AB az alábbiak miatt találta a bírói kezdeményezést megalapozottnak.⁵ Az Alaptörvény XV. cikk (1) bekezdés első mondatában megfogalmazott törvény előtti egyenlőség (pozitív irányú megközelítés) és a (2) bekezdés szerinti hátrányos megkülönböztetés tilalma (negatív irányú megközelítés, amely az alapjogok tekintetében és egyúttal védett tulajdonság alapján tett különbségtételt tiltja) az egyenlőséghez, egyenlő bánásmóddhoz való jog két, szorosan összetartozó aspektusát jelen-

³ Mt. 281. § (4) A kollektív szerződés hatályát veszti, ha a kollektív szerződést kötő szakszervezet (szakszervezeti szövetség) a 276. § (2)–(3) bekezdés alapján nem jogosult kollektív szerződés kötésére.

⁴ „XV. cikk (1) A törvény előtt mindenki egyenlő. Minden ember jogképes.
(2) Magyarország az alapvető jogokat mindenkinek bármely megkülönböztetés, nevezetesen faj, szín, nem, fogyatékoság, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül biztosítja.”

⁵ Az AB határozat [21] bekezdése.

tik. Az egyenlőség nem jelenti a megszerzhető jogok avagy kötelezettségek terjedelmének teljes azonosságát. Az alkotmányosan védett igény az, hogy a releváns szempontból hasonló eseteket hasonlóan kezeljék, illetve, ha valamely, az Alaptörvényből levezethető többletelem miatt szükséges a különbségtétel, akkor a szabályozás reflektáljon a lényeges és releváns szempontból különböző helyzetben lévők megkülönböztető jegyeire is. Az Alaptörvény XV. cikk (1)–(2) bekezdése kapcsán három kérdést kell vizsgálni. 1. Először azt kell megállapítani, hogy fennáll-e az érintett hátrányára eltérő bánásmód. Mivel a diszkrimináció szükségképpen valamilyen viszonyrendszerben érvényesül, vizsgálendő az is, hogy az érintett összehasonlítható helyzetben (homogén csoportban) van-e azokkal, akikhez képest a hátrányát az indítványban állítják. 2. Másodsorban azt kell megvizsgálni, hogy az indítványozó a XV. cikk alapján milyen tartalmú sérelmet állít: a törvény előtti egyenlőség megsértésére hivatkozik [Alaptörvény XV. cikk (1) bekezdés], vagy arra, hogy egy védett tulajdonságra tekintettel tett alapjogi különbségtételről van szó [Alaptörvény XV. cikk (2) bekezdés]. 3. Végezetül a megkülönböztetés típusához igazodóan az észszerűségi, illetve a szükségességi-arányossági teszt alkalmazásával mérlegelni kell, hogy az azonosított hátrányos megkülönböztetés igazolható-e, összeegyeztethető-e az Alaptörvénnyel.

A kollektív szerződés a munkáltató és a szakszervezet(ek) által kötött írásbeli megállapodás. Tartalmát tekintve a munkaviszonyra vonatkozó szabályrend⁶, amely a) normatív módon rögzíti a munkaviszonyból származó vagy az ezzel kapcsolatos jogokat, kötelezettségeket, illetve b) kötelmi jelleggel szabályozza a feleknek a kollektív szerződés megkötésével, teljesítésével, megszüntetésével, jogaik gyakorlásával, kötelezettségeik teljesítésével kapcsolatos magatartását⁷. A kötelmi rész csak az azt megkötő felekre terjed ki. Ennek tartalma heterogén, legfontosabb részét azok a megállapodások alkotják, amelyek a felek együttműködésének részleteire, a kollektív szerződésben foglaltak érvényesítésére vonatkoznak (például békekötelelem, szakszervezeti helyiséghasználat, állandó egyeztetőbizottság létrehozása stb.). Ezzel szemben a kollektív szerződés normatív részének hatálya *erga omnes* vagy abszolút abban az értelemben, hogy az túlmutat a szerződést kötő feleken: az adott munkáltatóval munkaviszonyban álló munkavállalókra is kiterjed,⁸ ráadásul nem csak azokra a munkavállalókra vonatkozik, akik a kollektív szerződést kötő szakszervezet(ek) tagjai.⁹

A kollektív szerződésalkötési képesség utóbb történő megszerzése (a taglétszámon alapuló reprezentativitási kritérium teljesítése és ezzel egyidejűleg a szakszervezeti erőviszonyok átrendeződése) esetében – a bírói kezdeményezéssel támadott

⁶ KISS György: A kollektív szerződés intézményének jelentősége és a kollektív szerződésalkötési képesség szabályozása az Új Munka Törvénykönyvében. *Jogtudományi Közlemény* 1994. január. 15.

⁷ PUSKÁS Ágnes: A kollektív szerződés jogi természetéről. *Pro Futuro* 2019/1., 69.

⁸ BERKE Gyula: A kollektív szerződés a magyar munkajogi gondolkodásban. *Pécsi Munkajogi Közlemények* 2014, 67.

⁹ Az AB határozat [26] bekezdése.

Mt.-szabály értelmében – az érintett szakszervezet jogosulttá válik ugyan a kollektív szerződés módosításának kezdeményezésére, de a maga által kezdeményezett módosítással kapcsolatos tárgyaláson csak tanácskozási joggal vehet részt. A kollektív szerződés felmondására való jogosultság viszont egyáltalán nem illeti meg azt a szakszervezetet, aki annak aláírásában nem vett részt.

Megállapítható, hogy az Mt. 276. § (8) bekezdése értelmében az adott munkáltatónál utóbb reprezentatív vá vált szakszervezet(ek)et az ún. közreműködői jogok közül csak tanácskozási jog illeti meg a korábban létrehozott kollektív szerződés módosítására irányuló tárgyalások során, szemben azon szakszervezetekkel, akik az Mt. egyéb rendelkezései alapján – a kúriai gyakorlat szerint adott esetben még reprezentativitásuk elvesztése esetén is – evidensen részt vehetnek a döntésben. Ez a helyzet megkülönböztetést valósít meg. A tanácskozási jog révén az utóbb reprezentatív vá vált szakszervezet megismerheti a tárgyaláson kifejtett álláspontokat, illetve érveivel maga is gazdagíthatja a vitát, de ez a döntési képességhez képest egyértelműen gyengébb jogosítványt jelent. Ennek alapján az Mt. 276. § (8) bekezdése által megvalósított különbségtétel egyértelműen hátrányként azonosítható.

Másodszorban az AB azt vizsgálta, hogy az indítványozó a XV. cikk alapján milyen tartalmú sérelmet állít: a törvény előtti egyenlőség [Alaptörvény XV. cikk (1) bekezdés] bármely megkülönböztetés esetében felhívható, az Alaptörvény XV. cikk (2) bekezdése azonban csak akkor, ha valamely ún. védett tulajdonságra tekintettel korlátoztak alapvető jogot. Ha bármelyik feltétel hiányzik a kettő közül, az azonosított hátrányos különbségtételt a XV. cikk (1) bekezdése alapján kell megítélni.

A bírói kezdeményezés szerint a kollektív szerződéskötési joggal összefüggésben érte az érintett szakszervezetet hátrányos megkülönböztetés. Az Alaptörvény XVII. cikk (2) bekezdése – amely az Alaptörvény Szabadság és Felelősség fejezetében helyezkedik el – garantálja a kollektív szerződés kötésének a szabadságát, amikor akként fogalmaz, hogy törvényben meghatározottak szerint a munkavállalóknak, a munkaadóknak, valamint szervezeteiknek joguk van ahhoz, hogy egymással tárgyalást folytassanak, kollektív szerződést kössenek, érdekeik védelmében együttesen fellépjenek, vagy munkabeszüntetést tartsanak. Egy korábbi AB határozat¹⁰ rámutatott, hogy a „szakszervezet szabad tevékenységéhez való joga egyik elemének tekinthető kollektív szerződés megkötéséhez való jog [...] nem tekinthető egyéni alapjognak, hanem természetét tekintve kollektív jog [...]”. Egy másik AB határozatában¹¹ pedig az Alkotmánybíróság az Alaptörvény XVIII. cikk (2) bekezdése első két fordulatát kifejezetten a „kollektív tárgyalások folytatásához és kollektív szerződések kötéséhez való alapjog”-ként azonosította.

Az AB arra a következtetésre jutott, miszerint a kollektív szerződés módosításában való részvételt érintő megkülönböztetés az Alaptörvény XV. cikk (1) bekezdése alapján bírálendő el az alábbiak miatt.

¹⁰ 3021/2017. (II. 17.) AB határozat.

¹¹ 17/2022. (VIII. 1.) AB határozat.

A munkavállalói érdekek becsatornázását, miután a munkavállalók közvetlenül nem vesznek részt a rájuk (is) vonatkozó kollektív szerződés megalkotásában¹², az érdekegyeztetés folyamatában a szakszervezetek biztosítják. Ebből kiindulva, a munkavállalói érdekképviselő és -védelem egyik fontos eszközeként a kollektív szerződés normatív része akkor képes betölteni a rendeltetését, ha nem hagyja figyelmen kívül a szakszervezeti erőviszonyok változását. Az aláíráskori erőviszonyok módosulása – különösen, ha a kollektív szerződést határozatlan időre kötötték és az már hosszú ideje fennáll, esetleg nagyszámú új munkavállaló is érkezett – erőteljes indikátora lehet a körülmények és a kollektív szerződéssel érintett munkavállalók érdekei, igényei megváltozásának.

A kollektív szerződés megkötése tekintetében a 10%-os képviselői küszöb meghatározásával a jogalkotó azt fejezi ki, hogy ennek elérése esetében a szakszervezet akkora munkavállalói kört reprezentál, hogy nem hagyható ki az érdekegyeztetésből és a munkavállalók jogait és kötelezettségeit alakító döntésből. A szabályozás tehát alapvetően a taglétszámon alapuló reprezentativitási kritériumnak megfelelő szakszervezetek együttműködésének, együttes szerződéskötésének a koncepciójára (koalíciós kényszer és vétőjog) épül, és nem engedi meg a reprezentativitási kritériumnak megfelelő – az ehhez szükséges taglétszámmal rendelkező – szakszervezetek bármelyikének kizárását a kollektív szerződés megkötéséből. Mindezt azonban nem érvényesíti az Mt. a kollektív szerződés módosítására vonatkozóan: az a szakszervezet, amelyik a szerződés megkötését követően érte el a reprezentativitási küszöböt, tanácskozási joggal vehet részt a szerződés módosításának folyamatában, szavazati joggal azonban nem rendelkezik. Az Mt. 276. § (8) bekezdése tehát feljogosítja, egyben korlátozza is az utóbb reprezentatív vá váló érdekképviselőt a kollektív szerződés aktualizálásakor.

A konkrét normakontroll-eljárás tényállási keretei között ez arra vezethet, hogy a több mint tíz éve kötött kollektív szerződés minden jelenlegi munkavállalóra kiható módosításában nem vehet részt teljes joggal az a szakszervezet, amely szintén reprezentatív, 2014. januárja óta folyamatosan reprezentálja a munkavállalók több, mint 10%-át. Mindaddig, amíg nem kerül sor új kollektív szerződés kötésére – amely döntésre az érintett érdekképviselőnek nincs ráhatása –, ez a szakszervezet nem jogosult a munkavállalók teljes jogú képviselőre a kollektív alku folyamatában.

Figyelemmel a kollektív szerződés rendeltetésére és a munkaviszonyokat érintő szerződéses rendelkezések normatív jellegére, a tárgyilagos megítélés szerint – még a szerződés kötelmi jellegét figyelembe véve is – sincs észszerű indoka a kollektív szerződéskötési képességgel rendelkező szakszervezetek közötti különbségtételnek a kollektív szerződés módosítására vonatkozó döntés folyamatában pusztán azon az alapon, hogy az egyes szakszervezetek mikor érték el a reprezentativitási küszöböt. A kollektív szerződés lényege ugyanis éppen az, hogy a munkáltató időről-időre az aktuálisan reprezentatív szakszervezetekkel állapodjon meg a kollektív szerződés valamennyi munkavállalót és a munkáltatót kötelező tartalmáról, hiszen a kollektív szerződés tárgyát képező – a megállapodás normatív részében

¹² KISS György: *Alapjogok kollíziója a munkajogban*. JUSTIS Tanácsadó Bt., Pécs, 2010, 126.

szabályozott – kérdésekben ők képviselik a folyamatban közvetlenül részt nem vevő munkavállalók mindenkori érdekeit és igényeit.

A fentieket összefoglalva az Alkotmánybíróság azt állapította meg, hogy az egy adott időpontban kollektív szerződéskötési képességgel – ehhez megfelelő taglétszámmal és ennek megfelelő képviseleti erővel – rendelkező szakszervezetek közötti különbségtétel a kollektív szerződés módosítására irányuló folyamatban kizárólag a korábban megkötött kollektív szerződés kötelmi jellegét tartja szem előtt. A kollektív szerződés megkötését követően reprezentativitást szerzett szakszervezetek számára tanácskozási jogot biztosító szabályozás figyelmen kívül hagyja a kollektív szerződés alapvető jellegzetességeit (rugalmasság, aktualizálhatóság), annak rendeltetését (a munkáltató és a munkavállalók érdekeinek megfelelő megálapodás) és normatív jellegét (a kollektív szerződés jogszabályszerűen viselkedik az érintett munkáltató összes, munkaviszonyban álló munkavállalója számára). Ez a szabályozási megoldás – rendeltetésszerű joggyakorlás esetén – nem felel meg a különbségtétel észszerűségére vonatkozó követelménynek.

Következtetések

Az AB döntésének elemzése kapcsán álláspontunk szerint mellőzhetetlen, hogy összehasonlítást tegyünk a Kúria jelen tanulmány 3. pontjában vizsgált ítélete és az AB határozata között. A két ügy tényállása csak részben tér el egymástól, de a vizsgált jogi probléma ugyanaz, nevezetesen, megilleti-e azon szakszervezetet a kollektív szerződés módosítás megkötésének és megszüntetésének joga, amely az eredeti kollektív szerződés aláírásában részt vett, egy időszakra elvesztette a reprezentativitás státuszát, majd később az újra feléledt. Mindkét bírói testület ugyanarra a következtetésre jutott, miszerint nem zárható el a szakszervezet a kollektív szerződés módosításától azért, mert egy bizonyos időszakban nem felelt meg a reprezentativitás követelményeinek. A két bírói fórum a közjogi státuszukból adódóan¹³ eltérő alapon vizsgálta a szakszervezet kollektív szerződéskötési képességét. A Kúria az Mt. szövegének nyelvtani értelmezésével, illetve „munkajogi szabály hiányában alkalmazandó” Ptk.-ban meghatározott szabállyal támasztotta alá döntését¹⁴. Az AB viszont természetesen a bírói kezdeményezés alapján alkotmányossági szempontból vizsgálta a szakszervezet kollektív szerződéskötési képességét és jutott az Alaptörvény XV. cikk (1) bekezdése alapján arra a következtetésre, hogy nem indokolt megkülönböztetést tenni a szakszervezetek között azon az alapon, hogy a kollektív szerződés módosításának joga mely szakszervezeteket illeti meg és melyeket nem.

Az AB döntése alapján megállapíthatjuk, hogy a taláros testület ugyan nem vitatja a kollektív szerződés kötelmi jellegét, de azt nem tekinti elsődlegesnek, figye-

¹³ A bíróságok szervezetéről és igazgatásáról szóló 2011. évi CLXI. törvény 6. §, az Alkotmánybíróságról szóló 2011. évi CLI. törvény 2. § és II. fejezete, lásd még: IJOTEN GÁRDOS-OROSZ Fruzsina: *Alkotmánybíróság*. [115] 2020. március 31.

¹⁴ A munkajog és a polgári jog kapcsolatának kérdése egy külön tanulmány kereteit is kimeríti.

lembe véve a kollektív szerződés normatív funkcióját. A normatív jelleg hangsúlyozása azért fontos, mert az túlmutat a szerződést kötő feleken, hatálya kiterjed nem csupán a kollektív szerződést megkötő szakszervezet tagjaira, hanem a munkáltatónál munkaviszonyban álló összes munkavállalóra is. A munkáltatóval történő érdekegyeztetés folyamatában kiemelten fontos, hogy minél szélesebb körben tudjon a munkavállalói oldal kollektív szerződésalkötésre vonatkozó tárgyalásokat folytatni a munkáltatóval.

Felhasznált irodalom

- [1] BALOGH Áron Péter: A kollektív szerződés módosítása szerződésalkötési képesség hiányában. *Munkajog* 2019/1., 50–56.
- [2] BERKE Gyula: A kollektív szerződés a magyar munkajogi gondolkodásban. *Pécsi Munkajogi Közlemények* 2014, 9–67.
- [3] DOBOSI Kinga: A szakszervezet kollektív szerződésalkötési képessége. *Adó Online* <https://ado.hu/munkaugyek/a-szakszervezet-kollektiv-szerzodeskotesi-kepessege/> [2019. november 14.].
- [4] GÁRDOS-OROSZ Fruzsina: *Alkotmánybíróság*. [115] 2020. március 31.
- [5] KISS György: A kollektív szerződés intézményének jelentősége és a kollektív szerződésalkötési képesség szabályozása az Új Munka Törvénykönyvében. *Jogtudományi Közlöny* 1994. január. 10–17.
- [6] KISS György: *Alapjogok kollíziója a munkajogban*. JUSTIS Tanácsadó Bt., Pécs, 2010.
- [7] PUSKÁS Ágnes: A kollektív szerződés jogi természetéről. *Pro Futuro* 2019/1., 65–81.