

Nemzetgazdasági Minisztérium

**Cseresnyés Péter Úr**  
Munkaerőpiacért és Képzésért Felelős Államtitkár  
részére

**Tisztelt Államtitkár Úr!**

A Magyar Rezidens Szövetség az alábbi kérdéssel fordul Önhöz.

„A hatályos jogszabályok alapján lehetséges-e egészségügyi **ágazati** kollektív szerződés megkötése?”

A Magyar Rezidens Szövetség véleménye szerint jelenleg megtévesztő az ezzel kapcsolatos kommunikáció. Ennek alátámasztásaként egy szakértői véleményt készítettünk, melyet ezúton mellékelünk kérdésünkhöz. Véleményünk szerint az egészségügyi ágazatban működő munkáltatók köthetnek együtt kollektív szerződést (több munkáltató által kötött kollektív szerződés), de annak ágazati minősítésére nincsen lehetőség.

Különösen érdekesnek tartjuk ezzel kapcsolatban a Magyar Orvosi Kamara megnyilatkozásait, illetve az „ágazati” kollektív szerződés „megkötésében” alkotott szerepüket, hiszen „ágazati” kollektív szerződést is kizárólag szakszervezet(ek) köthet(nek).

Várjuk mielőbbi megtisztelő válaszát!

Budapest, 2015. november 26.

  
dr. Sipka Balázs elnök

  
dr. Dénes Tamás leköszönő elnök

Magyar Rezidens Szövetség

## Hogyan köthető ágazati kollektív szerződés?

### *Az Ágazati Párbeszéd Bizottságokról és az ágazati kollektív szerződésekről*

A munkajogi szabályozás rendszertani kérdései körében alapvető jelentőségű a különböző szintű kollektív szerződések egymáshoz való viszonyának rendezése. A kollektív szerződések egymáshoz való viszonya tekintetében a Munka Törvénykönyve az alacsonyabb szintű (szűkebb személyi hatályú) kollektív szerződés számára – a magasabb szintű kollektív szerződés eltérő rendelkezése hiányában – azt teszi lehetővé, hogy a magasabb szintű szabálytól a munkavállaló javára térjen el (ezt az egymással összefüggő rendelkezések összehasonlításával kell elbírálni).

Ezt a logikát a korábbi Munka Törvénykönyve is tartalmazta (1992. évi XXII. törvény 41. §), azonban maga a munkajogi kódex egyáltalán nem rendelkezett a vállalati szint „felett” elhelyezkedő kollektív megállapodásokról.

Ezt az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvény (a továbbiakban: ÁPBtv.) volt hivatott pótolni.

### **Az Ágazati Párbeszéd Bizottságokról (ÁPB)**

Az Ágazati Párbeszéd Bizottságok működésének a célja 2002-től kezdve az volt, hogy a versenyszféra területén a középszintű kollektív szerződéseket „megalapozzák”. A Kormány ebben a párbeszédben közvetlen módon nem vesz részt, de a költségvetési törvény alapján támogatja ezeket a bizottságokat. Az Országos Munkaügyi Tanács 2001 februárjában döntött az ágazati érdekegyeztetés fejlesztését célzó, „Az autonóm társadalmi párbeszéd megerősítése” című PHARE program indításáról, amelynek közvetlen célja az Ágazati Párbeszéd Bizottságok (a továbbiakban: ÁPB-k) megalakítása volt.

Az ágazati párbeszéd bizottságoknak a megalakulásukkor rögzített egyik fő küldetése az ágazati szintű kollektív tárgyalások előmozdítása lett volna. E céljukat az ágazati párbeszéd bizottságok nem érték el, hiszen az egyetlen, a magánbiztonsági ágazatban megkötött ágazati kollektív szerződést leszámítva új ágazati kollektív szerződés az ÁPB-k létrejöttét követően nem került megkötésre.[1] Az ÁPB-k felépítését, működését 2004 és 2009 között a „Megállapodás az Ágazati Párbeszéd Bizottságok létrehozataláról és működtetéséről a jogi szabályozás megalkotásáig terjedő időszakban” című dokumentum szabályozta, ez a



megállapodás volt az alapja az Országgyűlés által 2006 decemberében elfogadott, „Az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről” szóló törvénynek. Az Alkotmánybíróság – a Köztársasági Elnök vétója nyomán – 124/2008 (X.14.) sz. határozatában megállapította, hogy a törvény 33. §-ának a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. Törvény 53. § (3) bekezdése első mondatát megállapító szövegrésze alkotmányellenes. Az AB határozat értelmében szükséges törvénymódosítási javaslatot az Országgyűlés 2009. június 22-én elfogadta, és megszavazta az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvényt (továbbiakban ÁPB tv.).[2]

Az ÁPB-t létrehozhatják azonos ágazatba tartozó ágazati munkáltatói érdekképviseltek és a törvény alkalmazása szempontjából ágazati szakszervezetek. Ágazati az az érdekképviselő, amely tevékenységét ágazati szinten szervezi és munkavállalókból, illetve szakszervezetekből, vagy munkáltatókból, illetve munkáltatókat tömörítő érdekképviselői szervezetekből álló tagsággal rendelkezik.[3]

### **Az ágazati kollektív szerződésről**

A törvény szerint az ágazati kollektív szerződés megkötéséhez az Ágazati Párbeszéd Bizottságban részt vevő valamennyi érdekképviselő együttes szerződéskötését kell megkísérelni. Ennek hiányában a – Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvényből ismert – lépcsős szabályok lépnek be, melynek szélső esete, hogy reprezentatív érdekképviselői együtt kötik meg (azzal, hogy még ebben az esetben is van egy további kiegészítő szabály).

Az ÁPB-ben kötött kollektív szerződés hatálya kiterjed a kollektív szerződést kötő munkáltatói érdekképviselő tagjára és a vele munkaviszonyban álló munkavállalókra.

Az ÁPB-ben kötött kollektív szerződés az ÁPB-hez később csatlakozó munkáltatói érdekképviselőhöz tartozó munkáltatókra, illetve a velük munkaviszonyban álló munkavállalókra abban az esetben terjed ki, ha az ÁPB-hez a kollektív szerződés megkötését követően csatlakozó munkáltatói érdekképviselő nyilatkozik arról, hogy az ÁPB-ben kötött kollektív szerződéshez is csatlakozik, továbbá

- a munkáltatói érdekképviselőben tag munkáltatónál működő, kollektív szerződéskötésre jogosult szakszervezet, illetve szakszervezetek együttesen a kollektív szerződéshez való csatlakozással előzetesen egyetértenek, vagy
- az előző pontban megjelölt szakszervezet hiányában a kollektív szerződéshez való csatlakozásról a munkavállalók szavaznak. (A szavazás akkor érvényes, ha ezen a munkáltatónál foglalkoztatott munkavállalók több mint fele részt vesz. A csatlakozáshoz a résztvevők több mint felének igen szavazata szükséges.)

Speciális szabályok vonatkoznak ugyanakkor a kollektív szerződés felmondására.

A törvény szerint, ha a kollektív szerződést az ÁPB-ben több ágazati szakszervezet kötötte, és azt bármelyik szakszervezet felmondja, a kollektív szerződés akkor veszti hatályát, ha e szakszervezet részvétele nélkül a kollektív szerződés nem lett volna megköthető. E rendelkezés alapján nem illeti meg a felmondás joga a kollektív szerződéshez később csatlakozott munkáltatói érdekképviselő tagmunkáltatójánál képvisellel rendelkező szakszervezetet. Felmondás esetén a kollektív szerződés hatálya hat hónapos felmondási idő leteltével szűnik meg.

Ha a kollektív szerződést az ÁPB-ben több munkáltatói érdekképviselő kötötte és azt bármelyikük – ideértve a kollektív szerződéshez később csatlakozott munkáltatói érdekképviselőt is – felmondja, a kollektív szerződés az Mt. 280. §-ának és 283. §-ának figyelembe vételével, csak az azt felmondó munkáltatói érdekképviselőhöz tartozó munkáltatókra nézve veszti hatályát.

### ***Mi a helyzet a közalkalmazottaknál?***

Kollektív szerződéseket jellemzően a gazdasági szférában kötnek, szemben a közszféra területével. Míg a piaci szférában a munkafeltételek meghatározásának egyik legfontosabb intézménye, addig a közalkalmazottak körében egy túlzottan behatárolt alkufolyamat eredményeként jöhet létre (a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény kötöttségei, közalkalmazotti szabályzatok, ágazati végrehajtási rendeletek nagy száma miatt). A rendezett munkaügyi kapcsolatok és a normatív részben történő előnyös megállapodások azonban mindkét szféra ágazatainál kiemelten fontosak, így a kollektív szerződéseknek mindenhol helye és szerepe van.



A közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény (Kjt.) 2012-ig szabályozta a kollektív szerződés megkötését, külön említve az ágazati kollektív szerződést is. Az „új” Munka Törvénykönyve hatályba lépésével a Kjt. speciális szabályai törlésre kerültek, a közalkalmazottaknál is az Mt. általános szabályai alapján köthető kollektív szerződés.

**Az egészségügyi és szociális ágazatban jelenleg is zajló ágazati (?) kollektív szerződések tárgyalása ezért érdekes kérdéseket is felvet. A jelenlegi jogszabályi környezet ugyanis ezt igen nagy kérdőjelekkel teszi lehetővé. Külön kérdés, hogy ki tekinthető ebben az esetben munkáltatói oldalnak? A közszférában (vagy akár a civil, egyházi fenntartású intézményeknél), így ha lehetne is ágazati kollektív szerződést kötni, azt kivel teszik a reprezentatív érdekképviseltek? Az ÁPBtv. ahogy láthattunk fentebb, kifejezetten a Munka Törvénykönyve hatálya alatt állókra vonatkozik.**

Tévesen gyakran ágazatinak is nevezik a Klebelsberg Intézményfenntartó Központtal (KLIK) kötött kollektív szerződést (PSZ-KLIK), amelynek fenntartásában *(a 2014. évi statisztikák szerint)* 2 480 intézmény működik (a feladat-ellátási helyekkel együtt 5 975), emellett 2 948 intézményt működtet. A „giga” intézmény így közel 150 ezer főt foglalkoztat (123 ezer pedagógust és más iskolai alkalmazottakat).

A kollektív szerződéssel kapcsolatban a pedagógus érdekképviseltek rendezni kívánták a pótlékok területén a helyettesítés díjazását (a törvény a pótlékok mértékét nem határozza meg egyértelműen, csupán a legkisebb és legnagyobb összegüket adja meg, emellett a pedagógus életpálya modell bevezetése alaposan átrendezte a területet), a béren kívüli juttatások területét (egy biztonságos és elfogadható szabályozást a cafetéria elemeiben), illetve a pedagógusok munkaidejének (kötött munkaidő feletti munkavégzés, helyettesítés és a megállapodás alapján történő munkavégzés) ellentmondásait.

Ezen célok keretein belül sikerült a kollektív szerződésben megállapodni abban, hogy a KLIK által foglalkoztatott pedagógusoknak – a kötelező 32 óra kötött munkaidő felett – túlóradíjat fizetnek 2014. január elsejétől. Megállapításra került a helyettesítés díjazásának számítási alapja (az adott tanár vagy tanító – pótlék nélküli – illetményének 138,5-ös osztószámának meghatározásával). A béren kívüli juttatások területén a kollektív szerződés a „kötségvetés függvényében” szóhasználatával szűken utal ezek biztosítására (a hatályukat veszített helyi kollektív szerződések ezeket részletesen tartalmazták).

## A kollektív szerződések kiterjesztése

A kollektív szerződés hatályának kiterjesztése „olyan közigazgatási aktus, amellyel az ágazati kollektív szerződés az adott ágazat egészében alkalmazandóvá válik”.<sup>[4]</sup> A szerződés így érvényes lesz az ágazatban tevékenységet kifejtő összes munkáltatóra. Célja a versenyfeltételek kiegyenlítése, fokozott veszéllyel járhat viszont azokon a munkahelyeken, ahol nem működik szakszervezet vagy még megválasztott üzemi tanács sem állt fel. Kezdeményezésére az ágazatban jelen levő reprezentatív szakszervezetek jogosultak, a döntést a foglalkoztatáspolitikáért és munkaügyekért felelős minisztérium hozza meg.<sup>[5]</sup>

A gyakorlatban a kiterjesztett kollektív szerződések megvalósulása is elenyésző, „[a] kiterjesztés intézményét 1992 óta ismeri a Munka Törvénykönyve, s a 2002 utáni munkaügyi politika is kinyilvánította fogadókészségét a kiterjesztési indítványokra, mindmáig csak néhány ágazatban jutottak el a kiterjesztő határozatig”. Ezek a villamosenergia-ipar, a sütőipar,<sup>[6]</sup> a vendéglátóipar, és újabban az építőipar. „Az építőipari kiterjesztéssel számottevően nőtt a kiterjesztések hatása a kollektív szerződéses lefedettségére: míg korábban 2,4%-kal, újabban már 6%-kal bővül ennek köszönhetően azon munkavállalók köre, akik bérét, munkafeltételeit kollektív szerződések szabályozzák.”<sup>[7]</sup>

A kiterjesztett hatályú kollektív szerződés szövegét a Magyar Közlönyben közzé kell tenni, amely a (közzététel napjától számított) 30 nap elteltével lép hatályba. A kiterjesztés bíróság előtt – a közigazgatási perek szabályai szerint – megtámadható. „Ennél fogva a megtámadás jogszabálysértésre, eltérő álláspont szerint nyomós érdeksérelemre alapítható.”<sup>[8]</sup>

A kollektív szerződés hatálya nem terjeszthető ki, ha a kollektív szerződés jogszabállyal ellentétes. Ez a helyzet állhat elő akkor is, ha ezt egy olyan ágazatra kívánnák a felek kiterjeszteni, melyben köztulajdonban álló munkáltató is érintett, miközben maga a kollektív szerződés – legalábbis e tekintetben – számos kógens szabályba ütközik (pl. az Mt. 69.§ és 77.§-ban előírt többlet felmondási idő, vagy végkielégítést járna a munkaviszony megszűnések esetében). A másik eset, hogy az ágazatban korábban kiterjesztett és tágabb személyi hatályú ágazati kollektív szerződésben foglaltaknál kedvezőtlenebb rendelkezést tartalmaz a munkavállalóra nézve, kivéve, ha a tágabb személyi hatályú kollektív szerződés az eltérést kifejezetten megengedi.



Lehetséges olyan kollektív szerződés hatályának kiterjesztése is, amelyet nem az ÁPB-ben kötöttek, de a munkáltatókra vonatkozó feltételnek ekkor is teljesülnie kell. Szakszervezeti oldalról pedig az ÁPB tv. szerinti reprezentativitással szükséges rendelkezni.

Budapest, 2015. november 20.

[1] Nacsa Beáta: Az Ágazati Párbeszéd Bizottságok működésének jogi – munkajogi elemzése (kézirat).

[2] Szegedi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar Munkaügyi Kapcsolatok és TB Képzések Intézete munkaügyi igazgatás oktatási segédlet, Szeged, 2014.

[3] 2009. évi LXXIV. törvény 6. § (2) bek.

[4] Gyulavári Tamás (2012): Munkajog. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest 495. o.

[5] 2009. évi LXXIV. törvény 17. § (1) bek.

[6] A kiterjesztését visszavonták, lásd 1/2013. (VII. 15.) NGM határozat.

[7] Fodor T. Gábor, Nacsa Beáta, Neumann László (2008): Egy és több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződések összehasonlító elemzése – országos összegző tanulmány, SZMM 11. o.

[8] Radnay József, Munkajog, Szent István Társulat, Budapest 258. o.