

Ismered az üzemi megállapodást? Kár, mert téged is érinthet!

Írta: **arsboni** - 2019. július 1.

*E cikk a **Bird & Bird** és az **Arsboni** által meghirdetett 2019. évi Cikkíró Pályázat keretében született.*

Szerző: **Herdon István**

A normatív hatályú üzemi megállapodásnak nincs igazán gyakorlata, viszont ilyen együttműködés a gyakorlatban sok problémát megoldhatna.

Az Arsbonin már megszokott jövőbe mutató cikkekhez képest a kollektív munkajognak egy kevesek által ismert szegmense bizony untató témának tűnhet. A robotjog, sharing-economy és más finomságok bizonyára legtöbbünket érinteni fogják a jövőben. Témaválasztásomban mégis az ihletett, hogy a sokszor futurisztikus tippek helyett bemutassak egy olyan jogintézményt és ezzel megoldást, amely már most létezik, gyakorlata viszont majdhogynem nincs.

A kollektív munkajog rendeltetése, hogy az alapvetően hierarchikus – felül a munkáltató és alárendelve a munkavállalók – munkaviszonyt képes legyen balanszírozni főleg a munkavállalók javára, ám nem kizárt a munkáltatói érdekérvényesítés sem. Témám és a fenti ideális cikktémák közös pontja, hogy a vége úgyis a hatékonyság és a pénz lesz, mint általában.

1. Trendek, jogalkotói célkitűzések és lehetőségek

Már-már közhelyszerű, hogy a hatékonyabb és költségtakarékosabb működés érdekében a munkáltatók már a 20. század második fele óta próbálnak menekülni a munkajog védőbástyái alól, azaz próbálják elérni a kevésbé szabályozott, annál olcsóbb és egyszerűbb foglalkoztatást, végül pedig talán azt is túllépve a robotizációt.

A munkajog – különösen az EU-s irányelvek megalkotásának köszönhetően – válasza erre az atipikus munkaviszonyok kódexbe öntése volt, és így áthágva a merev határokat ma már nem ördögtől való dolog, ha valaki otthonról, vagy az általánostól eltérve csak részmunkaidőben dolgozik. Ilyen helyzetekben az individuális munkajogból ismert munkaszerződésnek a fenti tartalommal történő megkötése elegendő ahhoz, hogy az általános merev határokat átlépjék a felek.

A munkaszervezésnek és ezzel a **felek kontraktuális szabadságának is van egy ennél magasabb foka**, ám ez csak a kollektív megállapodások valamelyikével érhető el. Az Mt. két, a munkavállalói oldalról kollektív megállapodást nevesít, ezek pedig a kollektív szerződés (munkáltató és szakszervezet által kötött), valamint a normatív hatályú üzemi megállapodás, amelyet az üzemi tanács és a munkáltató köt egymással. Amíg az előbbi közismert, addig az utóbbi elbújik az Mt. szakaszai között, hiszen a néhány pontos önmeghatározása után a jogalkotó egy fontos kivétellel a kollektív szerződés szabályait rendeli alkalmazni rá is. Ha valaki nem olvas mélyebben utána jelentéktelennek tűnhet, ugyanakkor az Mt. 13. §-a **munkaviszonyra vonatkozó szabály**ként tartja számon – a normatív tartalmi részét, többek között a jogszabályok és a kollektív szerződés mellett – így a kétkedők is elmondhatják, hogy ez azért már valami. Ezt tipikusan leföli a felek közötti együttműködés előmozdítását célként kitűző jogalkotói szándék. Üzemi megállapodás köthető pusztán csak az üzemi tanács és a munkáltató együttműködésére, ám fontos, hogy ez normatív hatállyal nem fog rendelkezni.

Az első lépést a jogalkotó teszi meg azzal, hogy ő maga az Mt.-be foglalt rendelkezések egy jelentős része kapcsán meghajol a felek megállapodása előtt és azt normatív hatállyal a törvény rendelkezéseivel egyenlő rangra emeli. A munkajog mai felfogás szerint nem csak pusztán egy munkavégzésen alapuló kötelmi viszony a felek között, de egyfajta szociális funkciót is betölt, így van, hogy egyes rendelkezésektől semmilyen úton nem lehet eltérni – ilyen például a kötelező legkisebb munkabér vagy akár a felmondási tilalmak – így ezek a normák abszolút kőgensek.

Máskor a kollektív munkajog intézményeire sincs szükség, hiszen a felek egyező akarattal munkaszerződésben eltérhetnek a törvény rendelkezéseitől. Az általam felvázolt **normatív tartalmú üzemi megállapodás – hasonlóan a kollektív szerződéshez – ugyanakkor alkalmas olyan eltérésekre is, amelyek az individuális munkaviszony számára zárt kaput jelentenek.** Alapvetés, hogy az üzemi megállapodást a munkáltató és az üzemi tanács köti egymással.

Fontos deklarálni, hogy az Mt. szerint ez szabályozhatja az üzemi tanács és munkáltató kapcsolatát és együttműködését, ugyanakkor rendelkezhet egyfajta normatív többlettel, amely azt jelenti, ha a megállapodás megkötetik és annak célja, hogy a munkaviszonyból származó, vagy azzal kapcsolatos jogokat és kötelezettségeket szabályozzon, akkor munkaviszonyra vonatkozó szabálynak minősül. **Azaz minden egyes munkavállalóra, aki az üzemi megállapodás megkötésekor vagy azt követően a munkáltatóval munkaviszonyban áll alkalmazni kell az üzemi megállapodás normatív rendelkezéseit.**

Ilyen rendelkezések kapcsán pedig, ahol az Mt. a kollektív szerződés számára eltérést enged egyes szabályoktól, úgy ez az eltérési lehetőség – tekintettel arra, hogy az üzemi

megállapodásra a munka díjazásától való eltérés kivételével a kollektív szerződés szabályai alkalmazandók – az üzemi megállapodás számára is fennáll, habár a törvény az „eltérő rendelkezések” cím alatt nem mondja ezt ki.

2. Kollektív szerződés vs. üzemi megállapodás

Aki tisztában van a kollektív szerződés jogintézményével láthatja, hogy bizonyos tekintetben majdnem teljes az átfedés – kivéve a munka díjazását, hiszen ott az üzemi megállapodás kötve van az Mt. szövegéhez – a két megállapodási forma között, tartalmilag. Ugyanakkor az, hogy ténylegesen mi kerül a megállapodásba, sokkal inkább függhet attól, hogy **kik a jogviszony alanyai**. A felek kapcsán mindkét kollektív megállapodási formánál **egyik oldalon a munkáltató** (esetleg munkáltatói érdekképviselői szervezet) áll, amíg a másik oldalon kollektív szerződés esetén a szakszervezet, az üzemi megállapodás esetén pedig az üzemi tanács.

A két eltérő alany nagyon eltérő helyzetet teremthet. Fontos megemlíteni legelőször, hogy üzemi megállapodás csak akkor köthető, ha az adott munkáltató kollektív szerződést még nem kötött, és nincs kollektív szerződés kötésére jogosult szakszervezet a láthatáron. Így igaznak bizonyul, hogy az **üzemi megállapodás szubszidiárius lehetőség** a kollektív szerződéshez képest, ugyanakkor, ha ez a feltétel adott, akkor már csak az üzemi tanács kell a megállapodás megkötéséhez.

Az üzemi tanács – tartózkodva annak jellemzői, választása, megszűnése és feltételei kimerítőleg leírásától – **a munkavállalók közösség által demokratikus** (általános, egyenlő, közvetlen és titkos) **választással határozott időre megválasztott munkavállalói érdekképviselői szerv, amely a munkáltató szervezetrendszerén belül működik, a munkáltató és a munkavállaló együttműködésére, valamint a munkáltató döntéseiben történő részvételre jön létre.** Ez az Mt. által rátestált feladat teljesen ellentétben áll a szakszervezet jellemzőivel, hiszen az egy olyan munkáltatón kívüli önálló érdekképviselői szervezet, amelynek elsődleges célja a munkaharc, a konfrontáció a munkáltatóval és így szólván bele a munkafeltételek alakításába, azaz a munkáltató döntésébe. A két kollektíva közötti jelentős különbségek mellett egy nagyon lényeges közös pontjuk van, azaz a fentiek szerint normatív tartalmú megállapodást köthetnek a munkáltatóval. A normatív kollektív megállapodási formák kihatnak a munkáltatóval fennálló munkaviszonyokra, így esszenciális kérdés, hogy ki vagy inkább milyen mértékben adott felhatalmazást ezeknek a munkavállalói kollektíváknak. Az Mt. rendelkezéseiből egyértelműen megállapítható, hogy az **üzemi tanács jóval nagyobb** – 30%, minimum ennyi szavazat kell egy tanácstag megválasztásához – **felhatalmazással rendelkezik, mint a** – munkáltatónál munkaviszonyban lévő tagjainak száma a kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkavállalók létszámának 10% – **szakszervezet.**

3. Pro-kontra: vita mindig kell

A jogtudomány szempontjából egy éles vitapont az, hogy a kisebb legitimitással rendelkező, ugyanakkor harcos szakszervezet vagy a nagyobb legitimitással bíró, de a munkáltató szervezetén belüli együttműködő, kvázi baráti testület kapjon nagyobb mozgásteret. Sokan kiindulva abból, hogy a munkavállalók érdekeit csak munkaharc árán lehet érvényesíteni, teljes egészében elvetné az üzemi megállapodás intézményét, amely nélkül valljuk be, az üzemi tanács fenntartásának sem lenne sok értelme.

Álláspontom nem egyezik meg ezzel a nézőponttal, ugyanis a **jogalkotónak, de a feleknek is célja lehet egy gyümölcsözőbb, tartalmas együttműködés** ahelyett, hogy csak ideiglenesen ássák el a csatabárdot. A kollektív munkajog egyik alaptétele, hogy azért szükséges, mert önmagában egy munkavállaló a munkáltatóval szemben eszköztelen, viszonyukat is az alá-fölé rendeltség határozza meg, sokszor túlzottan is. Ugyanakkor a kollektív munkajog lehetőséget biztosít arra, hogy a munkavállalók kollektívája álljon a munkáltatóval szemben, – de miért is? – inkább első körben a munkáltató mellett, hogy akaratukat érvényesítsék, elvégre pont ez **a célja a kollektív munkajognak, hogy az erős hierarchiát kicsit balanszírozza a mellérendeltség felé.**

Alapvető, hogy a szakszervezetnek és a kollektív szerződésnek is kulcsfontossága van, ám ha a munkáltató felől akár minimális nyitottság is mutatkozik az ilyen fajta önkéntes együttműködésre, mindenképpen célravezető lehet az első lépést ezen irányba megtenni. Célszerűségén túl **költséghatékonyabb is**, hiszen az üzemi tanács megválasztásával, működésével kapcsolatos költségek az Mt. szerint a munkáltatót terhelik, így munkavállalóknak ezzel való foglalatosskodásán túlmenően anyagi költségük nem keletkezik, szemben például a szakszervezeti hozzájárulás megfizetésével. Ide kapcsolódik továbbá, hogy nem kizárt, hogy a munkavállalók egy része vagy egésze – ideértve a megválasztott üzemi tanácstagokat is – valamely, vagy egyazon szakszervezet tagjai, így végső eszközként, ha a törvényi 10%-os tagsági küszöbvel rendelkeznek, bejelenthetik kollektív szerződéskötési szándékukat. Kollektív szerződést köthetnek akár komoly konfrontációt követően is, amely a szubszidiaritás értelmében a megkötött üzemi megállapodás megszűnését jelenti. Véleményem szerint tehát fontos a fokozatosság.

A másik támadható pontja a normatív hatályú üzemi megállapodásnak az, hogy a kollektív szerződéstől eltérően nem szabályozhatja a munka díjazásával

kapcsolatos kérdéseket. A jogirodalom ezt már csak azért is fontosnak tartja, mivel a munkáltató érdekein túl minden munkavállaló esetén alapkérdés, hogy mennyit visz haza az elvégzett munkájáért cserébe. Ezzel szemben talán megközelíthető ez a kérdéskör úgy is, hogy a békés együttműködés elve által vezérelve a felek pont a munka díjazását tekintik egy közöttük fennálló fix pontnak, amelytől – a fenti fokozatosságra tekintettel – első körben nem kívánnak eltérni és ezen felül törekednek az egyéb kulcskérdésekben történő

teljeskörű megállapodásra.

Ugyanakkor vannak olyan kérdéskörök, amelyek a fenti korlátozást áthidalva mégis érintik a munka díjazását, nevezetesen a munka- és pihenőidő szabályaitól való eltérési lehetőség. Ennek alapját az adja, hogy az alapbér mint egyébként a munkaszerződés kötelező tartalmi eleme, nem egy önálló mérték, hanem ahogyan az Mt. is fogalmaz, azt időbérben kell megállapítani. Ennek alátámasztására életszerű példa, hogy 140 000 Ft-os fizetés lehet kevés, de lehet versenyképes mértékű is, attól függően, hogy ezért egy hónapban 40 órát, vagy 160 órát kell dolgozni.

4. A kógencia megtörése: eltérés az Mt.-től üzemi megállapodással

A legfrissebb kutatások is alátámasztják, hogy a munkavállalói jólét és hatékonyság nem csak pénz kérdése. Ennek egy formája a korábban leírt atipikus munkaviszonyokban ölthet testet. Másfelől viszont az egyes fejezetek végén található eltérési opciók is vonzóak lehetnek egy üzemi megállapodás megkötése során.

Az Mt. szövegétől való eltérésnek – már ahol el lehet -, ahogy már említettem két fő kategóriája van. **Beszélhetünk individuális (munkáltató és munkavállaló megállapodása által) eltérésről, valamint beszélhetünk kollektív eltérésről, amely minden, a munkáltatónál munkaviszonyban álló munkavállalóra kihat (üzemi megállapodás vagy kollektív szerződés).** Fontos megállapítani, hogy ahol az individuális kompromisszum teret nyerhet, ott a kollektív is, ám ez fordítva nem igaz. Az eltérés lehetősége sok esetben nem korlátlan. Az eltéréssel érintett jogi norma lehet tehát tisztán diszpozitív, bármelyik fél javára vagy terhére korlátlan eltérést engedő, ám az esetek többségében eltérni egy jogi rendelkezéstől csak a munkavállaló javára lehet. Olyan eset is előfordul az Mt.-ben, hogy bár kollektív megállapodással mindkét irányba el lehet térni, a munkavállaló hátrányára csak egy bizonyos mértékig.

Néhány példát fellelve a munkáltató javára el lehet térni a munkavállaló által okozott kár megtérítésének összegszerűsége terén, munkaidőbeosztás kapcsán, hosszabb próbaidő meghatározása végett, sőt akár hosszabb felmondási idő is szolgálhat munkáltató érdeket. Munkavállaló számára előnyös eltérést biztosíthat az üzemi megállapodás például szintén munkaidőbeosztás-munkaszervezés terén, munkáltató személyében bekövetkező változás esetén, mentesülés a munkavégzési kötelezettség alóli esetekben, munkaszerződés módosításakor, a munkaviszony megszűnése vagy megszüntetése során.

A fenti példák semmiképpen nem kimerítő felsorolást céloznak, pusztán szemléltetni törekszenek azt, hogy a normatív tartalommal megkötött üzemi megállapodás milyen mélyen képes alakítani a munkaviszony tartalmát.

5. A kötelező összegzés

Mindent összegezve a fentiek alapján szembehelyezkedem azon álláspontokkal, amelyek az üzemi megállapodást, mint kollektív megállapodási formát pusztán egy felesleges, kiüresített, valódi jelentéstartalom nélküli jogintézményként fogják fel. Ráadásul azon jellemzőkkel sem illethető szerintem, hogy „hatáskörét” túllépve olyan vizekre evez, amely kizárólag a szakszervezeteket, illetve általuk a munkáltatóval kötött kollektív szerződést illetve meg, mivel úgy tartják ezen eredményeket együttműködés helyett munkaharc útján kell elérni. Ugyanakkor konfrontáció útján, mivel az üzemi tanács nem rendelkezik kellő eszközzel a megfelelő munkafeltételek kiharcolásához (például a sztrájktól teljes egészében tartózkodni köteles), ez csak nehezen képzelhető el.

Az utóbbi állítást nem vitatom, csak annyiban, hogy úgy gondolom, nem mindig szükséges azonnal a nyílt ellenségeskedés, meg kell adni a feleknek egymással szemben és önmaguknak is a lehetőséget arra, hogy önindíttatásból együttműködjenek, hiszen hosszútávon csak ez a megoldás lehet hatékony és maga a jogalkotó célkitűzése s ezt preferálná a felek érdekében. Így tehát az **üzemi megállapodás nem egy félresiklott jogintézmény, hanem az arany középút a munkáltatói és egy szakszervezet-alapú igen erős munkavállalói felállás között.**

^ Források

2012. évi I. Törvény

T/4786. törvényjavaslat

Nádas György: Általános szerződési feltételek a munkajogban, fogyasztó-e a munkavállaló, In: Szikora Veronika és Árva Zsuzsanna: A fogyasztók védelmének új irányai és kihívásai a XXI. században, Debrecen, Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, 2018.,322-323.o

Balogh Áron Péter: Legitimációs és hatásköri kérdések az üzemi tanácsokkal és a

szakszervezetekkel kapcsolatosan, Pro Futuro, 2018., 8. évf. 2. sz.,

http://profuturo.lib.unideb.hu/file/4/5bf56aa65176e/szerzo/Pro-Futuro_2018_2_beliv-

65-80.pdf (2019. 07. 16.) 66-75.o