

---

---

# A kollektív szerződés intézménye a román munkajogban

## Vallasek Magdolna\*

---

### 1. Bevezető gondolatok

a kollektív munkajog iránti érdeklődésemet egyértelműen Prugberger Tamás Professor úr keltette fel, holott a doktori értekezésem kapcsán adódó közös munkánk tárgykörét nem a kollektív munkajog, hanem a román nyugdíjrendszer jelentette. Azonban a Professor úr lenyűgözően széles érdeklődési körének köszönhetően a hosszú beszélgetések során mindegyre felmerült az üzemi munkajog, a szakszervezetek, kollektív szerződések helyzete. A Professor úrnak a román szabályozással kapcsolatos újabb és újabb kérdései tehát a munkajog ezen területének tanulmányozására is, akarva-akaratlanul, rávezettek. Ebből a megfontolásból választottam jelen ünnepi kötetbe szánt tanulmányom tárgyául a kollektív szerződés intézményének román szabályozását. Tisztelt Professor úr, kedves Tamás, annyi minden más mellett ezt is köszönöm!

Napjaink román munkajogi szakirodalmában a kollektív munkajogi kérdések kutatásának egyre kisebb tere figyelhető meg, párhuzamosan azzal a régiókban nem csak Romániában megfigyelhető tendenciával, miszerint maguknak a kollektív munkajogi intézményeknek a jelentősége is csökkenni látszik. A korábban igen jelentős szakszervezeti mozgalom veszített erejéből, s a kollektív szerződések megkötése, amennyiben a törvény értelmében kötelező is lenne, sok esetben pusztá formalitássá degradálódott.

Jelen tanulmányunkban a kollektív szerződések hatályos román szabályozásánál legfontosabb kérdéseit kívánjuk, a teljesség igénye nélkül, bemutatni, kiindulva a jogfejlődés rövid történeti áttekintéséből és a fogalmi kérdések tisztázásából. Tesszük mindezt azzal a meggyőződéssel, hogy a kollektív munkajog szerepe napjaink munkaerő-piaci körülményei között is kiemelt jelentőséggel bír és bírhat, illetve az Európai Unió munkajogi szabályozásának továbbra is megkerülhetetlen részét képezi.<sup>1</sup>

---

\* Egyetemi adjunktus, Sapientia Erdélyi Magyar Tudományegyetem, Kolozsvári Kar, Jogtudományi Tanszék.

<sup>1</sup> Berke Gyula (2001): Az Európai üzemi tanács és a munkavállalók tájékoztatáshoz való joga. In: Kiss György (szerk.): *Az Európai Unió munkajoga*. Osiris Kiadó, Budapest, 508-509.

## 2. A kollektív szerződés szabályozásának története Romániában

Habár a szakirodalomban számon tartott, a Bukarest székhelyű Gáz és Villamossági Művek (Uzina de gaz și electricitate București), és a Román Vasúttársaság (C.F.R.) nevéhez fűződő első kollektív szerződések 1919-ben jöttek létre, a szabályozás kezdetei egy jó évtizeddel későbbre datálhatóak. Igaz már korábban, 1920-ban kezdeményezték a kollektív munkaszerződésre vonatkozó törvény elfogadását, azonban ez nem járt sikerrel. Egy évvel később a szakszervezeti mozgalomra vonatkozó törvény már említést tesz a kollektív szerződés megkötésének lehetőségéről, azonban semmilyen részletesebb, formai vagy tartalmi szabályokra vonatkozó rendelkezést ezzel kapcsolatban nem vezetett be.<sup>2</sup>

A kollektív szerződések román szabályozásának első lépését az egyéni és kollektív munkaszerződést szabályozó 1929 évi törvény jelenti.<sup>3</sup> A román munkajogi szakirodalomban, a kor társadalmi viszonyai között, de kifejezetten haladó szellemiségűnek tartott jogszabály „egy vagy több vállalkozó, azok által létrehozott egyesületek vagy csoportosulások, illetve az alkalmazottak szakmai egyesületei vagy társulásai által megkötött, a munkafeltételekre és bérezésre vonatkozó megállapodásként” határozta meg a kollektív szerződéseket.<sup>4</sup> A jogszabály meghatározta a kollektív szerződések minimális tartalmi követelményeit, azokat az alakísági feltételeket, amelyek szükségesek voltak az érvényességéhez, illetve az időtartamot, amelyre köthető volt. Ennek alapján létezhetett meghatározott időre szóló, meghatározott munkálatra szóló vagy meghatározatlan időre szóló kollektív munkaszerződés.

A törvény értelmében kollektív szerződésként kellett kezelni a különböző békéltetési eljárásban rögzített jegyzőkönyveket, illetve a munkaküzdelem esetében hozott választott bírósági döntéseket is.

A megkötött kollektív munkaszerződés minden alkalmazott számára kötelező erejű volt és a semmisség terhe mellett az egyéni munkaszerződések minden rendelkezése meg kellett, hogy feleljen a kollektív szerződésben rögzítettekhez.

A kollektív munkaszerződés szabályozásának történetében a következő lépéseket az 1950-ben, majd 1973-ban hatályba lépő Munka Törvénykönyvek jelentették.<sup>5</sup> Mindkét jogszabály rendelkezéseit áthatotta a korabeli politikai-ideológiai háttér, ilyenformán megtaláljuk benne a „munkásosztály életkörülményeinek javítása” érdekében megszabott kötelezettségeket, a munkáltatóknak az állam iránti kötelezettségeit, a tervgazdálkodásban megszabott kötelezettségeket, munkanormák teljesítését és más hasonló rendelkezéseket. Gyakorlatilag a munkakörülmények és bérezés kérdéseinek rendezése háttérbe szorult, s a kollektív munkaszerződések alapvető célkitűzésévé a „a termelő kapacitás jobb felhasználása, a munkatermelékenység növelése, a fogyasztás és az

<sup>2</sup> Pătru, Radu Ștefan (2014): *Contractele și acordurile colective de muncă*. Ed. Hamangiu, București, 125.

<sup>3</sup> Megjelent Románia Hivatalos Közlönyének 88/05.04.1929 számában.

<sup>4</sup> Hivatalos fordítások hiányában a különböző jogszabályi szövegeket saját fordításban idézem.

<sup>5</sup> 3/30.05.1950 számú törvény, megjelent Románia Hivatalos Közlönyének 50/08.06.1950 számában, illetve 10/1972 számú törvény, megjelent Románia Hivatalos Közlönyének 140/01.12.1972 számában.

előállítási költségek csökkentése, az előzetes tervnél magasabb haszon és megtakarítás elérése, a termékek minőségének javítása és a gazdasági tevékenységek hatékonyságának növelése” vált.<sup>6</sup>

Mindkét Munka Törvénykönyvnek közös jellemzője volt továbbá, hogy országos szintű kollektív munkaszerződés megkötését nem tette lehetővé, csak a vállalati és az ágazati formára vonatkoztak a rendelkezések.

A rendszerváltást követően a kollektív munkaszerződés kérdését előbb 1991-ben, majd 1996-ban külön törvényben szabályozta a román jogalkotó.<sup>7</sup>

A hatályos román szabályozásban a Munka Törvénykönyve (2003 évi 53. törvény) csak rövid meghatározását tartalmazza a kollektív munkaszerződés intézményének, a részletes szabályozást a 2011 évi 62. számú törvény<sup>8</sup> tartalmazza.

### 3. A kollektív szerződés fogalma a román munkajogban

A kollektív szerződés szabályozásának kezdeteitől a román jogalkotó egyaránt használta ugyanazon intézmény megnevezéséhez mind a „kollektív szerződés”, mind a „kollektív megállapodás” kifejezést, anélkül, hogy ennek bármilyen jogi jelentőséget tulajdonított volna. Mi több, az 1950-ben hatályba lépett Munka Törvénykönyvében a két terminológia keveredik, a kollektív szerződést az alkalmazottak és munkáltatók közötti „kollektív megállapodásként” definiálja.

A többféle terminológia használata nem csupán a román, hanem a teljes nyugat-európai munkajog sajátja. Ahogy azt Prugberger Tamás megjegyzi „A nyugat-európai tarifajog, pontosabban kollektív szerződési jog mind a jogtudományi művekben, mind a jogi szabályozásban, mind pedig a szerződés-kötési és bírósági gyakorlatban általában háromféle terminológiát használ. Országonként eltérően hol *tarifaszerződésről*, hol *kollektív szerződésről*, hol pedig *kollektív megállapodásról* van szó. A tarifaszerződés és a kollektív szerződés szinonim fogalmak. (...) A kollektív szerződés lényege tehát, hogy az ellenérdekű koalíciós partnerek kössék meg egymással, és hogy a szakszervezet tagjainak munkajogi viszonyára vonatkozzon. Ezzel szemben a kollektív megállapodás, amelyet szintén a koalíciós partnerek kötnek meg egymással, közvetlenül nem érinti a tagok munkaviszonyát.”<sup>9</sup>

A román munkajogban egyértelműen kollektív szerződésről beszélhetünk, és ezt a terminológiát használja többségében a szakirodalom és a jogi szabályozás is. A meghatározásokban viszont változatlanul a kollektív megállapodás kifejezés jelenik meg, amely azonban az intézmény értelmezésén nem változtat. Hasonlóképpen a „megállapodás” kifejezés jelenik meg Románia Alkotmányában is, amely „A munka

<sup>6</sup> 10/1972 számú törvény, 76 cikk.

<sup>7</sup> 13/1991 számú törvény, megjelent Románia Hivatalos Közlönyének 32/09.02.1991 számában, illetve 130/1996 számú törvény, újraközölve Románia Hivatalos Közlönyének 184/19.05.1998 számában.

<sup>8</sup> Megjelent Románia Hivatalos Közlönyének 332/10.05.2011 számában.

<sup>9</sup> Prugberger Tamás (2006): *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog*. CompLex, Budapest, 121-122.

és a munka szociális védelme” című 41. cikkében rendelkezik arról, hogy „A kollektív munkaügyi egyezkedésekhez való jog és a kollektív megállapodások kötelező jellege garantált.”

A hatályos román Munkatörvény a kollektív szerződéseknek mindössze két cikket szánt (229-230 cikk), amelyben meghatározza a kollektív szerződés intézményét, a tárgyalás alapvető szabályait és a kötelező joghatását. Az intézmény részletes szabályozását a szociális párbeszédéről szóló 2011 évi 62. számú törvény tartalmazza (VII. Cím, I-VI. Fejezetek, 127-153 cikkek).

A két jogforrásban megtalálható meghatározás közel azonos, lényegi különbségeket nem, csak terminológiai eltéréseket találhatunk bennük.<sup>10</sup> A külön törvény 1. cikkének i.) pontjába foglalt fogalom meghatározásából kiindulva tehát azt mondhatjuk, hogy a román munkajogi szabályozás kollektív munkaszerződésnek tekinti „a munkáltató vagy munkáltatói szervezetek és az alkalmazottak képviselői által írott formában megkötött megállapodást, amely munkaviszonyból származó jogokra és kötelezettségekre vonatkozó rendelkezéseket tartalmaz.”

#### 4. A kollektív szerződést megkötő felek és a reprezentativitás

„A tarifatorvények általában meghatározzák a szerződéskötés alanyait, és eszerint csoportosítják a szerződéseket. Ez nem pusztán formalitás, hanem kihat az (...) egész érdekegyeztetési mechanizmusra. A koalíciós tárgyalási és érdekegyeztetési mechanizmus, valamint a kollektív szerződés intézményrendszere ugyanis szoros kölcsönhatásban áll egymással, és e kettő összefüggése konzisztens.”<sup>11</sup>

A román szociális párbeszédre vonatkozó törvénynek a szerződést megkötő felekre vonatkozó része (VII. Cím, III.-IV. Fejezetek, 134-139 cikkek) éppen a közelmúltban esett át jelentős módosításokon, a 2016 évi 1. számú törvény megjelenését követően.<sup>12</sup> A reprezentativitására vonatkozó rendelkezések pedig (I. Cím, V. Fejezet, 51-53 cikk) erős, és véleményünk szerint jogos, kritika érte a törvénytervezet nyilvánosságra kerülését követően, nem csupán a munkavállalók érdekképviselőinek nyilatkozataiban, de a szakirodalomban is. Ez első sorban annak tudható be, hogy a vállalati szintű reprezentativitáshoz feltételként szabta a törvény, hogy az adott szakszervezetnek az alkalmazottak legkevesebb fele tagja kell, hogy legyen. Ehhez képest például az új magyar Munka Törvénykönyvének szabályozása szerint „az a szakszervezet jogosult a munkáltatóval kollektív tárgyalások folytatására és kollektív szerződés kötésére, ahol a munkáltatóval

<sup>10</sup> A terminológiai különbségekre példaként elmondhatjuk, hogy a különös törvény az „alkalmazott” (*angajat*), a Munkatörvény a „fizetéses dolgozó” (*salariaț*) kifejezést használja. A két román kifejezés közötti különbség magyar nyelven nehezen adható vissza, és a román szakirodalomban is viták folynak a helyes értelmezésről és használatról. Első esetben értelem szerűen egy munkaszerződés alapján történő munkavégzésről van szó, második esetben a kifejezés csak arra utal, hogy a munkavégzésért valamilyen bérezésben részesül a dolgozó. Ugyanakkor a román szakirodalom és jogi szabályozás gyakran szinonimaként kezeli a két kifejezést.

<sup>11</sup> Prugberger, Tamás (2006) 128.

<sup>12</sup> Megjelent Románia Hivatalos Közlönyének 26/14.01.2016 számában.

munkaviszonyban álló tagok száma eléri a munkáltatói alkalmazotti összlétszám 10%-át”, s még ez a küszöb is csökkentette egyes szakszervezetek kollektív tárgyalási jogait.<sup>13</sup>

Az 50%-os arány nehezen érhető el, különösen olyan körülmények között, amikor a szakszervezetekbe való belépési kedv egyértelműen csökkenő tendenciát mutat. Ágazati szinten reprezentatív az a szakszervezeti federáció, amely az adott ágazatban dolgozók legalább 7%-át képviseli, országos szinten pedig a szakszervezeti konföderációnak a munkavállalók legkevesebb 5%-a tagja kell, hogy legyen.

A munkáltató esetében a reprezentativitás kérdése a vállalati oldalon nyilván nem merül fel, a kollektív tárgyalásokon az adott intézmény vezetője képviseli a munkáltatót. Ágazati szinten ugyanakkor, a közsférában dolgozók kivételével, az ágazatban dolgozók legkevesebb 10%-át foglalkoztató munkáltatókat tömörítő érdekképviselői szerv tekintendő reprezentatívnak, míg országos szinten a teljes munkavállalói létszám 7%-át kell elérni a reprezentativitáshoz, hasonlóképpen nem beszámítva a közsférában dolgozó személyeket.

A hatályos szabályozás értelmében kollektív szerződés vállalati vagy ágazati szinten köthető, a korábbi jogszabály által bevezetett országos szintű kollektív szerződés lehetősége ismét megszűnt. Ennek megfelelően rendelkezik a törvény a különböző szintű tárgyalásokon megjelenő és a kollektív szerződést megkötő felekről is.

A munkáltatót vállalati szinten a törvényben vagy belső szabályzatban meghatározott vezetősége képviseli a tárgyalásokon, míg ágazati szinten a törvény értelmében reprezentatív munkáltatói érdekképviselői szervezet. A közsférában az állami intézmény vezetője képviseli a munkáltatói oldalt, illetve a közsféra ágazati szintjein az illetékes központi hatóság képviselője.

A munkavállalói oldalt vállalati szintű tárgyalásokon a törvényesen létrehozott reprezentatív szakszervezet képviseli. Ennek hiányában, az ágazatban reprezentatív szakszervezeti federáció vehet részt a tárgyalásokon, amelynek tagja az adott vállalat nem reprezentatív szakszervezete, illetve amennyiben ágazati szinten sincs reprezentatív munkavállalói érdekképviselő, akkor a kollektív tárgyalásokon a munkavállalók által megválasztott képviselők fognak részt venni. Míg ágazati szinten egyértelmű a szabály, hogy a reprezentatív szakszervezet vesz részt a tárgyalásokon, a közsférában folytatandó kollektív tárgyalások esetében a törvény csak annyit ír elő, hogy az adott intézményben vagy ágazatban reprezentatív szakszervezet lesz illetékes tárgyalásokat folytatni, azonban úgy gondoljuk, hogy ennek hiányában a korábbiakban is leszögezett szabály értelmében a munkavállalók által választott és megbízott képviselők kapnak helyt a kollektív szerződés megkötését megelőző tárgyalásokon.

---

<sup>13</sup> Czuglerné Iványi Judit (2015): A szakszervezeti jogok gyengülése az új Munka Törvénykönyvében. In: Horváth István (szerk.): *Ünnepi tanulmányok Dr. Hágelmayer Istvánné születésnapjára*. Eötvös Kiadó, Budapest, 71.

## 5. A kollektív szerződés megkötését megelőző tárgyalás szabályai

A kollektív szerződés tárgyalásának kezdeményezése elsődlegesen a munkáltatót vagy a munkáltatói érdekképviseleti szerveket illeti meg, azonban a Munka Törvénykönyvének 229. cikkének 3. bekezdése értelmében a legalább 21 alkalmazottat foglalkoztató vállalatoknál ez a munkáltató számára egyúttal kötelezettség is. Vállalati csoportok vagy ágazatok szintjén nincs tárgyalási és szerződéskötési kötelezettség.

Tárgyalási kezdeményezési joggal rendelkeznek továbbá a szakszervezetek vagy a munkavállalók képviselői is.

A Munka Törvénykönyve még két alapvető szabályt állít fel az idézett cikkének 3. bekezdésében, a felek egyenlőségének elvét, illetve a kollektív tárgyalás alkalmával való szabad megnyilvánulásuk, gyakorlatilag a szerződéskötési szabadság elvét. Ezen elvek szellemében zajlik tehát a kollektív szerződés megkötését megelőző tárgyalások sorozata.

A tárgyalások megkezdésének határidejével kapcsolatban a román szakirodalom többször is rámutatott arra, hogy a jogszabályban egyértelmű ellentmondások vannak, ennek ellenére a módosító jogszabályok ezt a kérdést mindmostanáig nem érintették.<sup>14</sup>

A kollektív szerződés tárgyalására vonatkozó felhívást az előző szerződés, vagy az azt meghosszabbító szerződés lejártá előtt legkevesebb 45 nappal kell megtenni (62/2011 Tv. 129 (3) cikk). Ugyanazon cikk 5. bekezdése azonban egy eltérő határidőt jelöl meg a tárgyalások maximális időtartamára vonatkozóan, és a két határidő közötti eltérés a gyakorlatban problémák forrása lehet. A jogszabályi rendelkezés szerint a kollektív szerződés megkötését megelőző tárgyalások legtöbb 60 napig tarthatnak, illetve ennél hosszabb idő is lehetséges mindkét fél beleegyezése esetén. A két terminus közötti eltérés ahhoz az egyértelműen kevésbé szerencsés helyzethez vezethet, hogy még a törvényes tárgyalási terminus betartása mellett is az új kollektív szerződés megkötését megelőzően a korábbi már hatályát vesztheti.

Hasonlóképpen jellemzője a román szabályozásnak, hogy a jogalkotó nem tesz különbséget a kötelezően folytatott vagy fakultatív módon kezdeményezett tárgyalások között, miközben ez utóbbi esetre vonatkozó rendelkezései is némiképp zavart keltőek. A már idézett 129. cikk 4. bekezdése értelmében minden olyan esetben, amikor a munkáltató vagy a munkáltatói érdekképviseleti szervek nem kezdeményeznek kollektív szerződés megkötésére irányuló tárgyalásokat, a felek közötti tárgyalás megkezdésére a reprezentatívnek tekintett szakszervezet vagy annak hiányában a munkavállalói képviselet által írásban jelzett kérésétől számított legtöbb tíz naptári napon belül sor kell, hogy kerüljön. A munkáltató kötelessége az is, hogy az írásban letett kérés dátumától számított öt naptári napon belül sort kerítsen a felek összehívására.

A jogszabály egészét tanulmányozva kiténik, hogy a fenti rendelkezések nem állnak teljes összhangban a 140. cikk rendelkezéseivel, amely a következőket írja

<sup>14</sup> Ticlea, Alexandru (2015): *Tratat de dreptul muncii. Legislație, doctrină, jurisprudență*. Ed. Universul Juridic, București, 256-257, Pătru, Radu Ștefan (2014) 146-147.

elő: amennyiben a munkáltató vagy munkáltatói érdekképviselői szervek nem kezdeményezték tárgyalásokat az érvényben levő kollektív szerződés lejártáig 45 nappal, a szakszervezet vagy a munkavállalók képviselője a tárgyalásokban érdekelt minden fél számára megküldi a tárgyalás megkezdésére vonatkozó felhívást. Ezt a felhívást „írásban közlik a kollektív szerződésre vonatkozó tárgyalásokban érintett minden féllel, a tárgyalások megkezdését megelőzően legalább 15 nappal.”

A fenti ellentmondással kapcsolatban Alexandru Țiclea, a román szakirodalom egyik legnagyobb hatású és legtöbbet idézett munkajogász professzora arra a következtetésre jutott, hogy a fenti ellentmondás értelmezésében a kollektív szerződések tárgyalásának a különböző szintjei adhatnak magyarázatot. Első esetben, amennyiben az érvényben levő kollektív szerződés lejártáig kevesebb, mint 45 nap maradt, azonban a munkáltató részéről nem indult tárgyalási kezdeményezés, a munkavállalói képviselő vagy a szakszervezet írásos felhívását átadja a munkáltatónak, akinek legtöbb tíz naptári nap áll rendelkezésre, hogy öt napos határidővel tárgyalásra hívja az érdekelt feleket, aki ez esetben természetesen a felhívást benyújtó szakszervezet vagy munkáltatói képviselői tagság lesz. Amennyiben azonban a kollektív szerződés megkötése nem vállalati, hanem magasabb szinten esedékes, a munkáltató vagy a munkáltatói érdekképviselői szerv passzivitása esetén az egy szinttel feljebb elhelyezkedő érdekképviselői szerv vagy szervek csoportja fogja összehívni a tárgyaló partnereket az újabb kollektív szerződés megkötése érdekében.<sup>15</sup>

Az első tárgyalási napnak törvényesen meghatározott kötelező napirendje van, amelynek tárgya a munkáltató informálási kötelezettségének teljesítése, a bizalmas és nyilvános információk meghatározása, illetve az információk átadásához szükséges határidő meghatározása.<sup>16</sup>

A kollektív szerződés megkötésére irányuló tárgyalások nem haladhatják meg a 60 naptári napot, ettől a terminustól azonban a felek megegyezésével el lehet térni.

Maga a kollektív szerződés kikötheti, hogy egyes rendelkezéseit meghatározott idő leteltével újra kell tárgyalni, esetleg periodikusan újratárgyalandóak. Ezek a rendelkezések a felek számára kötelezőek, s a meghatározott idő leteltével sort kell keríteni a tárgyalásra.

## 6. A kollektív szerződés tartalma

A kollektív szerződés tartalmának szabályozási keretét a Munka Törvénykönyvének 229. cikkének 1. bekezdése határozza meg, amikor kijelenti, hogy a kollektív szerződés egy olyan megállapodás, amely a munkakörülményekre, bérezésre, illetve a munkaviszonyból eredő egyéb jogokra és kötelezettségekre vonatkozik.

<sup>15</sup> Țiclea, Alexandru (2015) 258.

<sup>16</sup> Az információ szolgáltatás kérdésére egy külön jogszabály vonatkozik, a 2006 évi 467 törvény, amely Románia Hivatalos Közlönyének 1006/18.12.2006 számában jelent meg.

A Munka Törvénykönyvének röviden megfogalmazott rendelkezésén túl a külön törvény nem tartalmaz tartalmi előírásokat, a felek tárgyalási és szerződéskötési szabadsága érvényesülni. A szociális párbeszédre vonatkozó törvény 132. cikke csupán négy olyan sajátos szabály bevezetésével bővíti ki a fenti rendelkezéseket, amelyek meghatározzák a kollektív szerződések konkrét tartalmát. Ezek a szabályok a következők:

- kollektív szerződésben csak a törvény feltételeinek megfelelő jogokról és kötelességekről lehet rendelkezni;
- a munkavállalók jogaira vonatkozó törvényes rendelkezések minimális jellegűnek tekintendők;
- alacsonyabb szintű kollektív szerződés nem állapíthat meg a magasabb szinten kötött szerződésben foglaltaknál kevesebb jogosultságot a munkavállalók számára;
- az egyéni munkaszerződések nem határozhatnak meg alacsonyabb szintet a munkavállalói jogosultságok tekintetében a kollektív munkaszerződésben foglaltaknál.

Mindez megfelel annak az általánosan, a nyugat-európai államok szabályozásában megtalálható követelménynek, miszerint „az alacsonyabb rangú tarifaszerződés nem állhat ellentétben a magasabb rangúval”, hiszen „a tarifaszerződések egy bizonyos *hierarchikus lánconlatba illeszkednek*.”<sup>17</sup>

Ugyanakkor a fenti rendelkezésből az a következtetés vonható le, hogy a román munkajogi szabályozás nem engedi meg azt az egyes nyugat-európai országok munkajogi gyakorlatába beszívargó lehetőséget, hogy a kollektív szerződés a törvényesen előírthoz képest szűkítse a munkavállalók kedvezményeit és jogait.<sup>18</sup>

A szociális párbeszédre vonatkozó törvényben, a Munka Törvénykönyvében vagy akár más jogszabályokban ugyanakkor több olyan rendelkezés is található, amelynek alapján körvonalazhatóak a kollektív szerződések tartalmának tárgykörei. Csak példaként említünk ezekből néhányat.

Láthattuk a szociális párbeszédéről szóló törvényben található definícióból, hogy a kollektív szerződés tárgykörébe tartoznak a munkaviszonyból származó jogok és kötelességek, a munkaküzdelmek megoldásáról szóló megállapodások és a választottbírói határozatok. A szakszervezetekre vonatkozó fejezetből pedig kiderül, hogy kollektív szerződésben lehet meghatározni a szakszervezeti vezetők különböző többletjogait. A Munka Törvénykönyvének rendelkezéseiből példaként említhetjük, hogy kollektív szerződésben lehet a törvényes minimumnál több szabadnapot meghatározni, illetve, hogy a szakmai továbbképzésre vonatkozó vállalati terv a kollektív szerződés mellékletét képezi.

A nők és férfiak közötti esélyegyenlőségről szóló 202/2002 számú törvény<sup>19</sup> kötelezővé teszi, hogy a kollektív szerződésekben rendelkezzenek minden nemi alapú diszkrimináció tilalmáról.

<sup>17</sup> Prugberger Tamás (2006) 124.

<sup>18</sup> Ezt az értelmezést erősíti meg a Román Alkotmánybíróság következetes állásfoglalása, amikor a 438/2011 számú Döntésében visszautal korábbi (511/2006 és 294/2007 számú) Döntéseire. Idézi Țiclea, Alexandru (2015) 260.

<sup>19</sup> Újraaközölve Románia Hivatalos Közlönyének 326/05.06.2013 számában.



Az önkéntes magánnyugdíj biztosításról szóló 204/2006 számú törvény kijelenti, hogy kollektív szerződésben lehet javaslatot tenni egy bizonyos önkéntes nyugdíjpénztárba való belépésről.

A román munkajogi gyakorlat alapján tehát, a teljesség igénye nélkül a következő tárgykörei határozhatóak meg a különböző szinteken elfogadott kollektív szerződéseknek: munkakörülményekre vonatkozó rendelkezések, munkaidőre és pihenőidőre vonatkozó rendelkezések, próbaidőre vonatkozó rendelkezések, szakmai képzésre vonatkozó rendelkezések, bérezésre vonatkozó rendelkezések, illetve a munkavállalók különböző kötelezettségeit pontosító rendelkezések.

## **7. A kollektív szerződés hatálya és kiterjesztése**

Amint tanulmányunk bevezető részében említettük, a román kollektív munkajogi szabályozásban korábban törvényes lehetőség létezett a meghatározatlan időre szóló kollektív szerződés megkötésére. A hatályos törvény már csak a meghatározott időre szóló szerződést ismeri el. A 141. cikk határozza meg a legrövidebb (12 hónap) és leghosszabb (24 hónap) periódust, amelyre a kollektív szerződés vonatkozhat, fenntartva azt a lehetőséget is, hogy a felek megegyező akarata esetében ezt a periódust egyetlen alkalommal, legtöbb 12 hónappal, meghosszabbítsák. Az időbeli hatály ilyen meghatározottságával a román szabályozás a frankofon államok szabályozási mintáját követi, azonban a lehetséges időtartam rövidebb, mint amivel a francia, belga vagy holland szabályozásban találkozhatunk.<sup>20</sup>

A vállalati szinten megkötött kollektív szerződés minden alkalmazottal szemben érvényes, akkor is, ha az nem tagja a tárgyalásokat folytató szakszervezetnek, esetleg a szerződés megkötését követően vált a vállalat alkalmazottjává. De hasonlóképpen alkalmazandó a próbaidőn levőkre, a vállalatnál tanoncszerződés alapján dolgozókra, a munkaerő kölcsönzési szerződés alapján dolgozókra vagy az áthelyezett alkalmazottakra. Nem érvényes ugyanakkor a vállalat kollektív szerződése a napszámban dolgozókra. Vállalatcsoportok, illetve ágazatok szintjén kötött kollektív szerződések főszabályként az aláíró vállalatok minden alkalmazottjára érvényesek.

A hatályos kollektív szerződések állami úton való kiterjesztésének lehetősége a román jogban is kérdéseket vet fel. A nyugat-európai államok szabályozásában általánosan jellemző, hogy a már megkötött szerződéshez, a szerződést aláíró felek beleegyezése mellett, más koalíciós partnerek is csatlakozhatnak. A szociális párbeszédre vonatkozó román törvény első alkalommal vezetett be olyan rendelkezést, amely ágazati szinten a hatályos kollektív szerződés kiterjesztésének lehetőségét vonja maga után. A kérdéses rendelkezést a kollektív szerződések bejelentését és nyilvántartásba vételének körülményeit meghatározó 143. cikkében, annak a 3. bekezdéssel együtt értelmezendő 5. bekezdésében találjuk. A 3. bekezdés értelmében az ágazati szinten tárgyalt kollektív szerződés csak akkor

---

<sup>20</sup> Prugberger Tamás (2006) 130.

vehető ágazatiként nyilvántartásba, ha az aláíró vállalatoknál alkalmazott dolgozók száma meghaladja a teljes ágazatban dolgozók számának a felét. Ellenkező esetben az adott kollektív szerződést csak vállalati csoportok által megkötöttnek fogják tekinteni. Ezzel a szabállyal összefüggésben az 5. bekezdés arról rendelkezik, hogy amennyiben a 3. bekezdésben rögzített feltétel megvalósul, az adott ágazatban megkötött kollektív szerződés hatályát, az aláíró felek kérésére, az Országos Tripartit Tanács jóváhagyásával, szakminisztériumi rendelettel kiterjesztik a teljes ágazatra.

A jogszabályban rögzített kiterjesztési lehetőséget a szakirodalom pozitív szabályozási változásként értékelte, rámutatva arra, hogy ez az ágazatban dolgozók jogegyenlőségét segíti elő.<sup>21</sup>

## 8. Összegzés

Jelen tanulmányunkban, a teljesség igénye nélkül igyekeztük bemutatni a kollektív szerződésekre vonatkozó hatályos román szabályozás legfontosabb rendelkezéseit. A hatályos román jogszabály, a szociális párbeszédéről szóló 62/2011 törvény, jelentősen átszabta a kollektív szerződések szabályozását. Megszűnt az országos szintű kollektív szerződés intézménye, annak ellenére, hogy ezt a döntés meglehetősen kritikusan fogadták mind a szociális partnerek, mind a szakirodalom. Másrészt viszont, először a román munkajogi szabályozásban, megnyílt a lehetősége annak, hogy a köztisztviselők is kollektív egyezményeket kössenek. Ugyan ezeket a törvény nem szerződésnek, nem megállapodásnak, csupán „egyezménynek” nevezi, maga az intézmény tartalmi és formai szempontból, megkötésének szabályai alapján, nagyon sok hasonlóságot mutat a klasszikus értelemben vett kollektív szerződésekkel. Megjelent a szabályozásban az érvényben levő kollektív szerződések helyzetének rendezése a vállalatok, üzemek vagy azok részeinek átruházása esetében, is annak érdekében, hogy a munkavállalók jogai megfelelő védelemben részesüljenek.<sup>22</sup> Minden bizonnyal további finomhangolása is következik még a kollektív munkajogi szabályozásnak, amelyre példa lehet az idei év elején elfogadott módosító jogszabály is. Jelen tanulmányunkkal egyúttal arra kívánjuk felhívni a figyelmet, hogy a kollektív munkajognak a román munkajogi szabályozáson belüli, s általánosságban a munka világában elfoglalt helye és szerepe továbbra kiemelkedő jelentőséggel bír.

<sup>21</sup> Ștefănescu, Ion Traian (2014): *Tratat teoretic și practic de dreptul muncii*. Ed. Universul Juridic, București, 177.

<sup>22</sup> Gîlcă, Costel (2012): *Drept comunitar al muncii. Transpunerea în dreptul muncii român*. Ed. Rosetti International, București, 300-301.