

---

---

# A kollektív szerződések nem létezése és érvénytelensége a Kúria döntéseinek fényében \*

## Balogh Áron Péter\*\*

---

### 1. Bevezetés

A kollektív szerződés egy olyan, meglehetősen egyedülálló jogintézményét képviseli a magán-munkajognak, amelyben a normatív és a kötelmi jellegek kettőssége együttesen van jelen. A kollektív szerződés egyrészről a szerződést kötő munkáltató és a szakszervezet konszenzusán nyugvó szerződés, amelynek a rendelkezései a szerződést megkötő feleket kötik, másrészről viszont normatív erővel bír, jogokat és kötelezettségeket határoz meg azon munkavállalók számára is, akiket a szerződést kötő munkáltató alkalmaz, és közvetlenül nem vesznek részt a szerződés megkötéséhez vezető konszenzus kialakításában.<sup>1</sup> A magyar munka törvénykönyve a kollektív szerződést munkaviszonyra vonatkozó szabályként kezeli, ezzel a jogszabályi rendelkezések szintjére emeli érvényesülését, és a magyar jogirodalom is ún. *quasi jogszabályként* kezeli a kollektív szerződéseket.<sup>2</sup>

Az új munka törvénykönyve hatályba lépésével emelni kívánta e speciális megállapodások jelentőségét, szerepét. A törvény egyik legnagyobb újításaként, elődjével ellentétben, elvi jelleggel mondja ki, hogy a kollektív szerződés az Mt. rendelkezéseitől (pontosabban annak munkaviszonyra vonatkozó Második és Harmadik Részétől) eltérhet, akár a munkavállaló hátrányára is. A törvény indoklása szerint a rugalmas és szélesebb körű kollektív szerződéskötési autonómia biztosításával a jogalkotó a kollektív szerződések szerepét kívánta erősíteni, annak érdekében, hogy a kollektív szerződés megkötésében részes felek maguk igazíthassák a foglalkoztatás feltételeit gazdasági, szociális és egyéb szükségleteikhez.<sup>3</sup> Megjegyzendő, hogy az Mt. Második és Harmadik Része

---

\* A tanulmány a jogászképzés színvonalát emelő programok (IX - 14/6/2/2017. iktatószámú szerződés) keretében jött létre

\*\* PhD-hallgató, Debreceni Egyetem, Marton Géza Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, témavezető: dr. Nádas György PhD, egyetemi docens.

<sup>1</sup> Gyulavári Tamás: *Munkajog*, Budapest, ELTE Eötvös Kiadó, 2012, 486. o.

<sup>2</sup> Prugberger Tamás – Nádas György: *Európai és magyar összehasonlító munka-és közszolgálati jog*, Budapest, Wolters Kluwer, 2014, 562. o.

<sup>3</sup> „A javaslat a munkaviszonyra vonatkozó szabályok rendszerében alapvetően új jogpolitikai célkitűzést követ. Ez akként foglalható össze, hogy – a hatályos Mt. megoldásához képest – jelentősen bővíteni kívánja az ún. kontraktuális alapú szabályozás szerepét, az individuális és a kollektív autonómia lehetőségeit, azaz a munkaviszonyban álló felek és a kollektív munkajogi jogalanyok

egyaránt tartalmaz a szabálytól eltérést nem engedő kógens, valamint - szintén kivételesen - relatív diszpozitív szabályokat, amelyeket csak meghatározott irányban, illetve módon, általában a munkavállaló javára lehet alkalmazni.

A jognyilatkozatok – így a kollektív szerződések – dogmatikája, a magyar munkajogban nemcsak az új Mt. hatályba lépésével, hanem a Ptk. elfogadásával is jelentős változásokon ment keresztül. Ennek hozadékaként, a jognyilatkozatok értelmezését illetően több nyitott kérdés speciális értelemmel kerül felszínre a kollektív szerződésekkel foglalkozó jogirodalomban.<sup>4</sup> Az elméletben felmerülő kérdések mellett azonban az új munka törvénykönyvében a kollektív szerződésekre vonatkozóan – a feleknek biztosított autonómiából kifolyólag – kevés olyan szabályt találhatunk, amely szigorú tartalmi megkötéseket tartalmazna, és akár dogmatikai-értelmezési vizsgálódások alkalmával egyértelmű eligazítást adna. Abban az esetben, ha a jogszabály nem nyújt kellő iránymutatást, a gyakorló jogász a bírósági döntésekre hagyatkozik. Jelen írás célja a kollektív szerződések nem létezésével és érvénytelenségével kapcsolatos dogmatikai kérdések áttekintése a Kúria eseti döntéseinek elemzése útján, és ezzel párhuzamosan rávilágítani arra, hogy a bírói gyakorlatban fellelhető anomáliák esetenként keveset könnyítenek a kollektív szerződésekkel kapcsolatos dilemmák egyértelművé tételében sem.

## 2. A kollektív szerződés jogi természete

A kollektív szerződés a munka törvénykönyve szerint egy olyan megállapodás, amelyet a munkáltató, a tagok felhatalmazása alapján a munkáltatói érdekképviseleti szervezet, továbbá a szakszervezet vagy szakszervezeti szövetség köt egymással. Kollektív szerződés szabályozhatja a munkaviszonyból származó vagy az azzal kapcsolatos jogokat vagy kötelezettségeket, továbbá a megállapodást kötő feleknek a kollektív szerződés megkötésével, teljesítésével, megszüntetésével, jogaik gyakorlásával, kötelezettségeik teljesítésével kapcsolatos magatartását. A magyar munkajogi jogirodalomban, német dogmatikai alapokon nyugvó, uralkodó álláspont, hogy a kollektív szerződés kettős jellegzetességet mutat, ennek megfelelően megkülönböztethetjük a kollektív szerződés kötelmi, valamint normatív részét.<sup>5 6</sup> A kollektív szerződésnek a munkaviszonyt, illetőleg az abból származó jogokat és kötelezettségeket szabályozó rendelkezései normatív hatályúak, a megállapodást kötő felek viszonyát, a szerződés megkötésével, teljesítésével, megszüntetésével, jogaik gyakorlásával, kötelezettségeik teljesítésével kapcsolatos magatartását szabályozó rendelkezések pedig kötelmi

---

*megállapodásainak szabályozó szerepét.*” T/4786. számú javaslat a Munka Törvénykönyvéről, Általános Indoklás 10. pont

<sup>4</sup> Ilyen kérdés például, hogy általános szerződési feltételnek minősülhet-e a kollektív szerződés. Erről lásd bővebben: Lőrincz György: *A munkaviszonyból keletkező kötelek szabályozásáról*, Gazdaság és Jog, 2014/12., 3-8. o.

<sup>5</sup> Kovács Rita: A kollektív szerződések szerepe a magyar munkajogban, in: *XII. RODOSZ Konferenciakötet, Romániai Magyar Doktoranduszok és Fiatal Kutatók Szövetsége* (szerk.: Székely Tünde), Kolozsvár, Editura Marineasa, 2011, 21. o.

<sup>6</sup> Kiss György: *Munkajog*, Budapest, Osiris Kiadó, 2005, 399. o.

hatályúak. A normatív hatályú rendelkezések a kollektív szerződés hatálya alatt álló munkavállalók tekintetében munkaviszonyra vonatkozó szabályként, közvetlen akarattuktól függetlenül érvényesülnek, a szerződéskötési folyamatban tulajdonképp csak a szakszervezet által, koalíciós joguk gyakorlása útján vehetnek esetlegesen részt.<sup>7 8</sup>

A kollektív szerződés tartalmát illetően az Mt. részletesebb eligazítást nem ad, hanem általános jelleggel lehetővé teszi, hogy e speciális jogintézménnyel élve a felek saját maguk igényeihez mérten szabják meg a foglalkoztatás feltételeit. Ennek technikai oldala az Mt. 277. § (2) bekezdésében foglalt felhatalmazás, amely szerint a felek a kollektív szerződéssel – törvény eltérő rendelkezése hiányában - a Második és a Harmadik Részben foglaltaktól eltérhetnek. Az egyes fejezetek végén az eltérés mértékét a törvény konkretizálja, és kifejezi, mely rendelkezések esetén lehetséges, tiltott, illetőleg csak a munkavállaló javára, egyoldalúan lehetséges eltérni.

A kollektív szerződésre, mint a munka törvénykönyvében szabályozott megállapodásra, az Mt. jognyilatkozatokra vonatkozó szabályai is megfelelően alkalmazandók. Ezt a körülményt azért fontos külön megemlítenem, mert az Mt. képviselőre, alaki kötöttségre, a jognyilatkozat megtételének módjára, valamint a jognyilatkozatok érvénytelenségére vonatkozó szabályait a kollektív szerződések esetében is értelemszerűen alkalmazni kell.<sup>9</sup>

### 3. A nem létező kollektív szerződés

Sem a magyar Ptk., sem az Mt. nem határozza meg explicit módon a nem létező szerződést, azonban a jogirodalom által kimunkált elméleti alapokra támaszkodva, a polgári jogi és a munkajogi joggyakorlatban is ismert fogalom.<sup>10</sup> A nem létező szerződés esetén a felek akarata hiányzik, és még megállapodás létrejöttéről sem beszélhetünk, azaz annak érvénytelensége sem állapítható meg, így nem alkalmazhatóak az érvénytelenség jogkövetkezményei sem. Ez különösen fontos a munkajogban, hiszen az Mt. az érvénytelenség esetére a polgári joghoz képest jelentősen eltérő jogkövetkezmények alkalmazását írja elő. A munka törvénykönyvének 14. §-a szerint a megállapodás a felek kölcsönös és egybehangzó jognyilatkozatával jön létre. Ebből a rendelkezésből arra a következtetésre juthatunk, hogy a nem létező szerződés esete akkor állhat fenn, ha a felek közötti konszenzus teljes mértékben hiányzik, hiszen így a megállapodás *genus proximuma* nem teljesül. A polgári jogban a nem létező szerződés tipikus

<sup>7</sup> Berke Gyula: *A kollektív szerződés a magyar munkajogban*, Pécs, Utilitates Bt., 2014, 148. o.

<sup>8</sup> Kovács Erika: *A kollektív szerződés jogi természete*, Jura, 1 (2011), 85. o.

<sup>9</sup> Megjegyzendő, hogy az Mt. 31. §-a alapján, ha az Mt. másként nem rendelkezik, a Ptk. egyes, tételesen felsorolt szabályait is alkalmazni rendeli. E rendelkezés szintén elméleti viták keresztjében helyezkedik el. Lásd pl.: Lőrincz György: *Az új Ptk. alkalmazása a munkaviszonyra*, <http://ptk2013.hu/szakcikkek/lorincz-gyorgy-az-uj-ptk-alkalmazasa-a-munkaviszonyra/4215>; Megtekintés ideje: 2017. október 10.

<sup>10</sup> Siklósi Iván: A nemlétező szerződések problémája a római jogban és a modern jogokban, *Acta Universitatis Szegediensis: Acta Juridica et Politica*, 67 (2005), 3-29. o.

példája, ha a megállapodást nem az arra jogosult fél, így pl. álképviselő köti, vagy ha a felek nem állapodnak meg az általuk a szerződés szempontjából lényegesnek minősített kérdésben.<sup>11</sup> Ahogy a leírtakból is látszik, vékony az a határvonal, ami az érvénytelen megállapodás és a nem létező megállapodás között feszül, hiszen a szerződéses akarat (például tévedés, megtévesztés vagy fenyegetés miatti) fogyatékosága már nem nem létező, hanem akarati hibából érvénytelen szerződést eredményez.

A Kúria 1146/2004. számú gazdasági elvi határozatában a határozat meghozatalakor hatályos Ptk-nak az Mt. fentebb idézethez hasonló tartalmú rendelkezéséből vezette le a megállapodás nem létezését, amely szerint a szerződés a felek kölcsönös és egybehangzó kijelentésével jön létre. A Kúria kifejtette, hogy kötelmet a képviselt és a másik fél között csak a valódi képviselő jognyilatkozata keletkeztet. Az álképviselő cselekménye a képviseltet – utólagos jóváhagyás (konszenzus) hiányában – nem köti, ezért a képviselt és a másik fél között szerződéses kötelemről sem lehet beszélni. Bár határozatában a Kúria nem tesz erről említést, de arra a következtetésre juthatunk, hogy a szerződés esszenciáját képező konszenzus hiánya miatt az álképviselő, valamint a vele szerződő harmadik személy között szintén nem beszélhetünk létező szerződésről. A Kúria azonban határozatában kifejti, hogy az álképviselő jogellenes magatartása közte és az álképviselővel szerződő harmadik személy között szerződésen kívüli kötelmet keletkeztet, amely egyben az álképviselő kártérítési felelősségének alapjául is szolgál. Szerződés hiányában a nem létező szerződésből eredő elszámolásra a jogalap nélküli gazdagodás szabályait kell megfelelően alkalmazni.<sup>12</sup>

A Kúria Mfv.I.10.094/2010/5. számú, munkajogi tárgyú ítéletében a nem létező szerződés jogkövetkezményeit illetően a Gazdasági Kollégiummal részben azonos, részben azonban eltérő következtetésre jutott. A tényállás szerint olyan szakszervezet kötött kollektív szerződést a munkáltatóval, amely a kollektív szerződés megkötésekor még nem rendelkezett a szakszervezethez szükséges jogalanyiság feltételeivel – azaz a hatáskörrel és illetékességgel rendelkező törvényszék (megyei bíróság) még nem jegyezte be jogerős végzésével. A Kúria kifejtette, hogy kollektív szerződés megkötésére akkor van lehetőség, ha a szerződést kötő felek annak megkötésekor, mint jogalanyok léteznek. A bejegyző határozat a szakszervezet tekintetében kollektív jogokat keletkeztető hatályú, azonban a bejegyzés hiányában a szakszervezet létre sem jön, ezért kollektív szerződést sem köthet. A Kúria – egyezően a Gazdasági Kollégium elvi határozatával – kifejtette, hogy nem létező kollektív szerződésre a felperes munkavállalók jogot nem alapíthattak. A perbeli esetben további bonyodalmat jelentett, hogy az alperes munkáltató a felperes munkavállalók munkaviszonyát

<sup>11</sup> Azonos következtetésre jut Nadas György: „A Ptk. fenti rendelkezéséből csak az a következtetés vonható le, hogy megállapodásról – lett volna az érvényes vagy érvénytelen – csak akkor beszélhetünk, ha az a felek között jön létre. Ebből következően, ha konszenzus a lényeges vagy bármelyikük által lényegesnek minősített kérdésekben nincs, akkor a szerződés sem jön létre” Lásd bővebben: Nadas György: A kollektív szerződések jogdogmatikai kérdéseinek vizsgálata, in: *Tiszteletgés. Ünnepi tanulmányok Dr. Hágelmayer Istvánné születésnapjára* (szerk.: Horváth István), Budapest, ELTE Eötvös Kiadó, 2015, 321-331. o.

<sup>12</sup> A Legfelsőbb Bíróság (Kúria) 1146/2004. számú gazdasági elvi határozata

úgy szüntette meg, hogy a megszüntető okiratokban több helyen felhívta a kollektív szerződés rendelkezéseit is, ezen felül – a kollektív szerződésben foglaltaknak megfelelően – törvényben előírnál magasabb összegű végkielégítést biztosított az érintett munkavállalóknak. A felmondásokban azonban nem jelentek meg a kollektív szerződésben egyébként külön a létszámcsökkentés esetére előírt további négyhavi végkielégítésre vonatkozó rendelkezések. A Kúria kifejtette, önmagában az a körülmény, hogy a felmondások az Mt-ben biztosítottnál magasabb összegű végkielégítéseket tartalmaztak, nem jelenti azt, hogy a munkáltató a felmondási okiratban nem szereplő, de a nem létező kollektív szerződésben egyébként meglévő kikötésre vonatkozóan is egyoldalúan kötelezettséget vállalt volna. A munkáltató azonban a felmondási okiratokban vállalt kötelezettségeiért (pontosabban az ott felhívott kollektív szerződésben foglalt rendelkezések teljesítéséért) végső soron a kollektív szerződés nem létezésétől függetlenül kötve maradt, ezt meghaladóan azonban a kollektív szerződés rendelkezéseire a munkavállalók nem alapíthattak jogot.<sup>13</sup>

Koránt sem ilyen egyértelmű a munkajogban az álképviselő értelmezése. A fentebb bemutatott gazdasági kollégiumi határozat az álképviselőt egyértelműen a nem létező szerződés példájának tekinti. Az Mt. azonban arra az esetre, ha a munkáltatói jogkört nem az arra jogosított személy (szerv, testület) gyakorolta, az érvénytelenség jogkövetkezményeit rendeli alkalmazni, amely orvosolható, ha a jogkör gyakorlója a jognyilatkozatot jóváhagyta. Jóváhagyás hiányában is érvényes lesz a jognyilatkozat, ha a munkavállaló a körülményekből alappal következtethetett az eljáró jogosultságára. E rendelkezésből arra a következtetésre juthatunk, hogy szemben a polgári jogi szabályokkal, az Mt. szerint létező<sup>14</sup> szerződést köt a munkáltatói jogkört jogosulatlanul gyakorló álképviselő is. E szabály különösen a munkajogi érvénytelenség jogkövetkezményeinek alkalmazása során okozhat nagyobb fejtörést a gyakorló jogász számára.

A polgári jogban a nem létező szerződés jogkövetkezményeként, a nem létező szerződés alapján juttatott juttatások és keletkezett károk esetére, ahogy azt a már többször hivatkozott gazdasági kollégiumi elvi határozat is kifejti, a szerződésen kívüli károkozás és a jogalap nélküli gazdagodás szabályai alkalmazandók. Az Mt. azonban nem rendeli alkalmazni mögöttes szabályként a Ptk-nak a jogalap nélküli gazdagodásra vonatkozó szabályait. Annyi lehetőséget nyújt az Mt., hogy a munkáltató a jogalap nélkül kifizetett munkabér szabályai alapján követelje vissza a már kifizetett juttatásokat, azonban erre a törvényben biztosított hatvan napos határidőn belül nyílik lehetősége.

Ahogy az a fentebb bemutatott jogesetben a felmondási okiratokban vállalt, magasabb összegű végkielégítések mutatták, a munkáltató címzett, egyoldalú jognyilatkozata nem létező szerződésnél is kötelezettséget keletkeztethet, azaz önmagában a kollektív szerződés rendelkezéseire hivatkozást tartalmazó nyilatkozat is kvázi egyoldalú kötelezettségvállalásként érvényesülhet. Felvetődik a kérdés, hogy amennyiben a munkáltató (az egyébként nem létező) kollektív

<sup>13</sup> Kúria (Legfelsőbb Bíróság) Mfv.I.10.094/2010/5.

<sup>14</sup> Létező, tehát jóváhagyás esetén érvényes, annak hiányában pedig érvénytelen, nem pedig nemlétező szerződést köt az a személy, aki a munkáltatói jogkört jogosulatlanul gyakorolja.

szerződést helyben szokásos módon kihirdeti, és alkalmazza azt, mi lesz annak jogi sorsa. Az Mt. 16-17. § alapján a munkáltató egyoldalú kötelezettségvállalást tartalmazó nyilatkozata alapján a jogosult (munkavállalók) elfogadására tekintet nélkül követelhető a vállalt kötelezettség teljesítése. A munkáltató e nyilatkozatait egyoldalúan megállapított belső szabályzatban vagy egyoldalúan kialakított gyakorlat érvényesítésével (a továbbiakban együtt: munkáltatói szabályzat) is megteheti. Egy, a munkavállalókkal közölt kollektív szerződés több olyan munkáltatói kötelezettségvállalást tartalmazhat, amelyek a munkavállalókra nézve előnyösek, de a kollektív szerződés egészét összességében értelmezve, a munkavállalók számára hátrányos jogosultságok és kötelezettség viszonyában, feltételesek. Az Mt. jognyilatkozatok értelmezésére vonatkozó alapelve szerint a jogról lemondó vagy abból engedő nyilatkozatot nem lehet kiterjesztően értelmezni, ezért az egyébként nem létező kollektív szerződésre sem lehet pusztán a közlés alapján jogot alapítani. Ennek megfelelően függetlenül attól, hogy a nem létező kollektív szerződést a munkavállalók a gyakorlatban esetlegesen alkalmazták és teljesítették, annak teljesítése nem követelhető.<sup>15</sup> Azonban, ha munkáltató által egyoldalúan kialakított szabályzat vagy gyakorlat érvényesítésével a kollektív szerződés egyes rendelkezéseit felhívja és alkalmazza, a munkáltató által vállalt, és ezáltal egyoldalú kötelezettségvállalás formájában megerősített kötelezettségek tekintetében a kollektív szerződés legfeljebb már csak a hivatkozások nevében kollektív szerződés, és a munkáltatói szabályzatban alkalmazott – látszólag kollektív szerződéses – rendelkezések egyoldalú kötelezettségvállalásként, illetőleg annak részeként értelmezhetők.

Végezetül, az Mt. lehetővé teszi, hogy a munkajogi jognyilatkozatok esetén is alkalmazást nyerjen a Ptk. utaló magatartást szabályozó 6:587. §-a. Amennyiben a munkáltató a jogosulatlanul eljáró szakszervezettel, szakszervezeti képviselővel nem létező kollektív szerződést köt, okkal bízhat abban, hogy a kollektív szerződésben a munkáltató javát szolgáló rendelkezések számára előnyös következményekkel járhatnak. Amennyiben a nem létező kollektív szerződés megkötése visszavezethető pl. be nem jegyzett szakszervezeti tisztségviselőjének szándékos magatartására, és e kollektív szerződésben vállalt kötelezettségeit az abból származó előnyökben bízva a munkáltató teljesíti, az ebből eredő károk megtérítése érdekében, álláspontom szerint, jogot alapíthat e rendelkezésre.

#### **4. A kollektív szerződés érvénytelensége**

A kollektív szerződések vonatkozásában az Mt. alapján – a polgári jog szabályaihoz hasonlóan – az érvénytelenségnek két esetét különböztethetjük meg: a semmisséget és a megtámadhatóságot. Az Mt. szerint semmis a megállapodás, ha munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, ha ilyen szabály megkerülésével jött

<sup>15</sup> *“Megalapozott a másodfokú bíróság azon érvelése, amely szerint a létre nem jött szakszervezettel kollektív szerződést kötni nem lehetett. A perbeli esetben nem a kollektív szerződés érvénytelenségét kellett megállapítani, hanem azt, hogy a kollektív szerződés érvényesen létre sem jött, ezért arra a felperesek jogot nem alapíthattak.”* - Legfelsőbb Bíróság (Kúria) Mfv.I.10.094/2010/5.

létre, illetőleg, ha nyilvánvalóan a jóerkölcsbe ütközik. A törvény a színlelt megállapodás semmisségét is kimondja, és ha az más megállapodást lepez, azt a lepezett megállapodás alapján kell megítélni. Feltételesen érvénytelen, azaz megtámadható a megállapodás, ha annak megkötésekor valamely lényeges körülmény tekintetében tévedés, megtévesztés, illetőleg jogellenes fenyegetés vezette a felet. A semmisségre az érdekelt határidő nélkül hivatkozhat, illetve azt a bíróság is hivatalból köteles figyelembe venni. A kollektív szerződés esetében érdekeltnek kell tekinteni a szerződést kötő feleket és mindazokat a személyeket (munkáltatókat és munkavállalókat), akik/amelyek a kollektív szerződés hatálya alatt állnak, illetőleg a szerződés érvénytelenségének megállapításához jogos érdekük fűződhet (pl. szerződéskötésben nem részes, de utóbb szerződés kötésére jogosulttá vált szakszervezet).<sup>16</sup>Az Mt. szövegének szó szerinti értelmezéséből arra a következtetésre juthatunk, hogy megtámadásra a kollektív szerződés esetében csak a szerződést kötő felek jogosultak, azaz a szerződés kötésében nem részes szakszervezetnek, illetőleg a munkavállalóknak erre nincs lehetőségük.

Ahogy a nem létező szerződések esetében már bemutatásra került, a jogalanyiség hiányában a szerződés létre sem jön, azonban, ha valamelyik félnek hiányzik a kollektív szerződéskötési képessége – hasonlóan a polgári jogi cselekvőképesség hiányához – az semmisséget fog eredményezni. Ugyancsak semmisséghez vezet, ha a kollektív szerződés az alaki kötöttség megsértésével jön létre, bár ez koránt sem ilyen egyértelmű kérdés az Mt. jelenleg hatályos szövege alapján. Az új Mt. 278. §-a a kollektív szerződéses megállapodás írásba foglalásának kötelezettségét írja elő, az Mt. 22. §-a pedig általánosságban rendelkezik az alaki kötöttség szabályairól. Az Mt. 22. § (4) bekezdése kimondja, hogy az alaki kötöttség megsértésével tett jognyilatkozat – ha e törvény eltérően nem rendelkezik – érvénytelen, azonban kifejezésre juttatja, hogy az érvénytelenség jogkövetkezménye nem alkalmazható, ha a jognyilatkozat a felek egyező akaratából teljesezésbe ment. Ezt a fordulatot sajátosan lehet értelmezni a kollektív szerződés tekintetében, hiszen bár a szakszervezet és a munkáltató viszonyában (tulajdonképp a kollektív szerződés kötelmi része tekintetében) szorosabb értelemben vett szerződéses akaratról beszélhetünk, a munkaviszonyra vonatkozó normatív hatályú rendelkezések esetén a munkavállalók csak közvetett módon vesznek részt e szerződéses akarat formálásában. A kollektív szerződés normatív tartalmú rendelkezéseinek a munkavállalók vonatkozásában egyenként, egyező akaratából történő teljesítéséről ebből kifolyólag aligha beszélhetünk. Ezért, az ilyen tartalmú kollektív szerződések esetében az Mt. 22. § (4) bekezdés második mondata nem alkalmazható: az alakiség megsértésével tett kollektív szerződés a felek akaratótól függetlenül érvénytelen, arra munkaviszonyból származó jogot vagy kötelezettséget alapítani nem lehet.<sup>17</sup>

<sup>16</sup> Berke i.m. 172-173. o.

<sup>17</sup> Berke Gyula a kollektív szerződés kötelmi hatályú rendelkezései tekintetében úgy látja, hogy a felek egyező akaratából történő teljesítés orvosolhatja az alaki érvénytelenséget: „Az ún. kötelmi hatályú – azaz kizárólag a szerződést megkötő felek viszonyát rendező kollektív szerződéses szabályok esetében – az Mt. 22. § (2) bekezdés és Mt. (4) bekezdés alkalmazása szóba jöhet: amennyiben a felek e megállapodásukat egyező akarral teljesítették, úgy az alaki követelmény megsértése miatti érvénytelenségre nem hivatkozhatnak.” Lásd: Berke i.m. 170. o.

Arra a kérdésre, hogy amennyiben a munkáltató az érvénytelen kollektív szerződést alkalmazza, annak milyen jogkövetkezménye lehet, a Kúria Mfv.I.10.885/2007/3. számú ítéletében adott választ. Az előadott tényállás szerint alperes munkáltató jogellenesen szüntette meg a felperes munkavállaló munkaviszonyát felmondással, és egyben a felmondási okiratban kollektív szerződésre hivatkozással magasabb összegű végkielégítés fizetését vállalta. A per folyamán azonban (egy másik) bíróság a perbeli kollektív szerződés érvénytelenségét – álképviselőre hivatkozással – jogerősen megállapította. A Kúria egyrésztől kifejtette, hogy a felmondásban történt kötelezettségvállalás miatt az alperes munkáltató köteles kifizetni a kollektív szerződés szerint járó magasabb végkielégítést. Ebből az érvelésből levezethető a nem létező kollektív szerződéseknél már kifejtett megállapításom is, amely szerint, ha az érintett rendelkezésre hivatkozás (függetlenül a rendelkezés érvénytelenségétől, nem létezésétől) egyben kötelezettségvállalás tartalmazó nyilatkozatként is értelmezhető, nemcsak az érvénytelenség jogkövetkezménye, hanem az egyoldalú kötelezettségvállalás szabályai is alkalmazhatók. A Kúria másrésztől előadta, hogy az érvénytelenség jogkövetkezményei alapján, a kollektív szerződésre annak semmissége esetén is jogot lehet alapítani, és az érvénytelen megállapodásból eredő jogokat és kötelezettségeket úgy kell elbírálni, mintha azok érvényesek lettek volna. Ebből következően pedig a kollektív szerződésben foglalt rendelkezések voltak irányadóak a felperes járandóságainak megállapításánál, függetlenül attól, hogy az a felmondásban szerepelt-e, és hogy annak érvénytelenségét a per folyamán jogerős ítélet állapította meg.

Eltérő következtetésre jutott a Kúria EBH2002. 693. számú elvi döntésében, melyben kimondta, hogy ha a szakszervezettel kötött bérfeljesztési megállapodás érvénytelennek bizonyult, az ennek alapján kifizetett összeg visszajár a munkáltatónak, és ezt az igényét beszámítás útján is érvényesítheti. Sem a kollektív szerződés útján megvalósult bérfeljesztést, illetőleg annak összegét, sem a megállapodás érvénytelenségét nem vitatta a felperes munkáltató, hiszen a perbeli kollektív szerződés érvénytelenségét a bíróság más perben jogerősen megállapította. A vizsgált téma szempontjából lényeges, hogy a Kúria döntésének alapjául a perbeli időszakban hatályos Ptk. 237. § (1) bekezdését<sup>18</sup> jelölte meg, és ítéletével elrendelte a szerződéskötést megelőző helyzet visszaállítását, amelyet a munkáltató beszámítás útján is érvényesíthet. Az előadottakból nyilvánvaló, hogy a Kúria ellentétes elvi következtetéseket vont le a kollektív szerződés érvénytelenségének jogkövetkezményeit illetően.<sup>19</sup> Megjegyzendő továbbá, hogy sem a korábbi, sem a jelenleg hatályos Mt. nem rendel alkalmazni a Ptk-t az Mt-

<sup>18</sup> A perbeli időszakban hatályos Polgári Törvénykönyvről szóló 1959. évi IV. törvény 237. § (1) bekezdése szerint: *“Érvénytelen szerződés esetében a szerződéskötés előtt fennállott helyzetet kell visszaállítani.”*

<sup>19</sup> A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (Ptk.) jelentősen változtatott a korábbi Ptk-ban szabályozott érvénytelenségi jogkövetkezmények rendszerén, azt differenciáltabbá tette. Az eredeti állapot helyreállítása esetén azonban a hivatkozott esethez hasonló végkimenetelű ítéletet hozhatna a bíróság, azaz, ha a szerződéskötés előtt fennállt helyzetet természetben nem lehet visszaállítani a bíróság elrendeli az ellenszolgáltatás nélkül maradt szolgáltatás ellenértékének pénzbeni megtérítését (Ptk. 6:113. §).

ben szabályozott megállapodások érvénytelensége esetén, ezért az utóbb hivatkozott bírósági döntés felülvizsgálata indokoltnak mutatkozik.<sup>20 21</sup>

A Kúria egy másik, eseti (Mfv.I.10.231/2012/4.) döntésében kollektív szerződés jogszabályba ütközését vizsgálta. A perbeli tényállás szerint alperes munkáltató 2010. január 1-jétől hatályos kollektív szerződése szerint a felperes munkáltatói felmondás esetén magasabb összegű végkielégítésre lett volna jogosult. A perbeli esetben azonban a munkaviszony megszüntetésére közös megegyezéses megállapodással került sor, amely nem tartalmazott végkielégítést. A munkavállaló a megállapodást megtámadta, mert álláspontja szerint a munkáltató megtévesztette őt a kollektív szerződés alapján járó, magasabb összegű végkielégítést illetően. Az alperes előadta, amennyiben nem sikerült volna megegyezni a munkaviszony megszüntetésében, a felperes munkaviszonyát magatartásával összefüggő okból kívánta volna megszüntetni. Előadta továbbá, hogy a perbeli időszakban hatályos kollektív szerződés valóban magasabb összegű végkielégítést írt elő (rendes) felmondás esetére, de ez ellentétes a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvénnyel<sup>22</sup>, amely nem tette lehetővé, hogy a munkavállaló végkielégítésre legyen jogosult, ha a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával összefügg.<sup>23</sup> A Kúria az alperesi érvelést elfogadva hozta meg ítéletét, és megállapította, helyesen tájékoztatták a felperest arról, hogy végkielégítésre – kollektív szerződés jogszabályba ütközése miatt – nem lett volna jogosult.<sup>24</sup>

A fenti esetek elemzését követően felvetődhet a dilemma, hogy meddig és mikortól lehet alkalmazni a jogszabályba ütköző kollektív szerződés esetében az érvénytelenségi jogkövetkezményeket, különösen a normatív hatályú rendelkezések tekintetében. Az Mt. 29. § (1) bekezdése értelmében az érvénytelen megállapodás alapján létrejött jogviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket úgy kell tekinteni, mintha azok érvényes megállapodás alapján állnának fenn. E jogkövetkezmény megfelel a normatanban a jogi norma érvénytelenségének (ex tunc) jövőre nézve történő megállapításának, illetve jövőbeni nem alkalmazásának.<sup>25</sup> A hivatkozott bírói gyakorlat szerint, ha a

<sup>20</sup> Hasonló következtetésre jut Lőrincz György: „*Ezért feltehetőleg felülvizsgálatra szorul az a gyakorlat, amely a kollektív szerződés érvénytelenségének jogkövetkezményeit nem az Mt., hanem a Ptk. szabályai alapján látja megállapíthatónak (693. EH).*” Erről lásd: Lőrincz György: *i.m.* 5. o.

<sup>21</sup> EBH2002. 693

<sup>22</sup> 2009. évi CXXII. törvény 7. § (1) [...] *A munkavállaló nem jogosult végkielégítésre, ha a munkáltató rendes felmondásának indoka - ide nem értve az egészségügyi alkalmatlanságot - a munkavállaló képességeivel vagy munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával összefügg.*

<sup>23</sup> A perbeli időszakban hatályos Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 13. § (2) - (3) bekezdései szerint: *„Kollektív szerződés a munkaviszonyra vonatkozó bármelyik kérdéstről rendelkezhet, de - a (3) bekezdésben foglalt kivétellel - jogszabállyal ellentétes nem lehet.*

*(3) Kollektív szerződés, illetve a felek megállapodása e törvény harmadik részében meghatározott szabályoktól - ha e törvény másképp nem rendelkezik - eltérhet. Ennek feltétele, hogy a munkavállalóra kedvezőbb feltételt állapítson meg.”*

<sup>24</sup> Kúria Mfv.I.10.231/2012/4.

<sup>25</sup> Berke *i.m.* 173. o.

jogszabályváltozás folytán érvénytelen rendelkezésre a munkavállaló hivatkozik egy perben, a kollektív szerződés adott rendelkezését már a jogszabályváltozás pillanatától semmisnek kell tekinteni, és a munkavállaló – függetlenül attól, hogy a kollektív szerződés az adott rendelkezést továbbra is tartalmazza – arra jogot nem alapíthat. A Kúria korábban ismertetett ítéleteiben az érvénytelen kollektív szerződés rendelkezéseit azonban – a kollektív szerződés semmisségét a per folyamán jogerősen megállapító bírósági ítélettől függetlenül – utólag is alkalmazni rendelte a felmondásokban, az Mt. 29. § (1) bekezdésében foglaltaknak megfelelően, azaz a felek az érvénytelenség jogerős megállapítása ellenére is jogot alapíthattak a kollektív szerződésre.<sup>26</sup> Kétségtelen tény, hogy ezekben az esetekben az érvénytelenségi jogkövetkezmények jogerős megállapítását megelőzően érvényesítettek igényt a semmis rendelkezésekre hivatkozással. Alappal feltételezhető azonban, hogy a kollektív szerződés semmisségét előidéző ok (jogszabályba ütközés, pl. álképviselőlet miatti érvénytelenség) értelemszerűen az egyébként alkalmazni rendelt érvénytelen kollektív szerződés aláírásától kezdődően, jóval az igények érvényesítését megelőzően fennállott, és az érvénytelenség tényéről a feleknek esetlegesen tudomásuk is volt. Az érvénytelenségi jogkövetkezmények azonban csak a jogerős bírósági ítélettel álltak be. Következtetésképpen, ameddig a kollektív szerződés érvénytelenségét jogerős ítélet nem mondta ki, az érvénytelenség jogkövetkezményei alapján – függetlenül annak nyilvánvalóságától – úgy kellett tekinteni, mintha az abból származó jogok érvényes kollektív szerződés alapján állnának fenn. Amennyiben tehát a felek – a munkáltató és a szakszervezet – a kollektív szerződés jogszabályba ütköző, és emiatt érvénytelen rendelkezésének fogyatékoságát nem hátrították el (pl. kollektív szerződés módosításával, felmondásával), az jogszabályba ütközésétől függetlenül alkalmazandó kellene, hogy legyen, tulajdonképp az érvénytelenség bírósági megállapításáig.

A két ítélet közötti lényeges különbségből eredő anomália abból ered, hogy nem jogszabályváltozás folytán előállott érvénytelenségnél a bíróság ellentétes gyakorlatot alkalmazott a jogkövetkezményeket illetően. A jogszabályváltozás miatt semmis, és e miatt jogszabályba ütköző kollektív szerződés semmisségét *de facto* a jogszabályváltozás tényére (időpontjára) visszaható hatállyal mondta ki, függetlenül attól, hogy a kollektív szerződésben a jogszabályba ütköző rendelkezés a per folyamán is változatlanul szerepelt, és arra jogot alapítani ettől az időponttól kezdődően nem lehetett. Ezzel szemben az álképviselőlet miatti jogszabályba ütköző, és semmis kollektív szerződésnél a bírósági ítélet jogerőre emelkedésének, illetőleg az igény érvényesítésének az ideje határozta meg az érvénytelenségi jogkövetkezmények beálltának idejét a jövőre nézve, és visszamenőlegesen az érvénytelen megállapodás rendelkezései is alkalmazandók voltak.<sup>27</sup>

<sup>26</sup> Itt egyben azt is feltételezem, hogy az Mt. 29. (3) bekezdésében foglalt részleges érvénytelenséget kiegészítő szabály sem alkalmazható, és a felek az érvénytelen rész (pl. a szakszervezet esetében a béremelés, munkavállalókra kedvezőbb felmondási és végkielégítési szabályok, munkáltató oldaláról ugyanígy a kedvezőbb rendelkezések) nélkül nem állapodtak volna meg.

<sup>27</sup> Folytatva e gondolatmenetet a munkáltató oldaláról kedvező rendelkezés vizsgálatával, ha például a kollektív szerződés nyilvánvalóan jogszabályba ütköző módon pl. az általános munkarendben foglalkoztatott munkavállalói részére az általános teljes napi munkaidőt 10 órában állapítja meg, a

A Kúria Mfv.II.10.514/2011/7. számú döntésében szintén a kollektív szerződés jogszabályba ütközését vizsgálta. A perbeli tényállás szerint az alperes munkáltató egyes szervezeti egységeiben foglalkoztatott közalkalmazottjai részére kollektív szerződés rendelkezése alapján kockázati pótlékot állapított meg, azonban az azonos munkakörülmények között munkát végző felperesek nem részesültek ebben a díjazásban. Az alperes munkáltató előadta, hogy a Kjt. kógens rendelkezéseiből következően a juttatásokban egyébként részesülő közalkalmazottak javára sem térhetett volna el, ezért a juttatás kifizetésére – végső soron jogszabállyal ellentétes kollektív szerződéses kikötésre hivatkozással – egyébként is jogalap nélkül került sor. A Kúria megállapította, hogy a perben nincs annak jelentősége, hogy az alperes jogszabállyal ellentétesen, kollektív szerződésbe ütköző módon, vagy érvénytelen kollektív szerződés alapján folyósít kockázati pótlékot, mert amíg ezt a kiegészítő illetményt az azonos helyzetben levő felpereseknek nem biztosítja, csak az egyenlő bánásmód elvébe ütköző módon foszthatja meg őket a juttatástól, ezért a felperesek arra a kollektív szerződéstől, annak érvénytelenségére tekintet nélkül jogosultak. Megjegyzendő viszont, hogy ha a Kúria jelentőséget tulajdonított volna a kollektív szerződés semmisségének, az Mt. 29. § (1) bekezdésének alkalmazása szerint, a már korábban ismertetett gyakorlat szerint az érvénytelen kollektív szerződésből eredő jogokat és kötelezettségeket úgy kellett volna elbírálni, mintha azok érvényesek lettek volna. Azaz, a jogszabályba ütköző, ezért érvénytelen kollektív szerződés alapján juttatott járandóságok tekintetében a munkáltató hiába hivatkozott volna a juttatások jogalapjának hiányára, mert végső soron az érvénytelenség jogkövetkezményeinek alkalmazásával maga az érvénytelen szerződés is jogi alapot szolgáltathat egyes kifizetéseknek.<sup>28</sup>

## 5. Kollektív szerződés módosításának érvényessége, érvénytelensége

A munka törvénykönyve a kollektív szerződés módosításával kapcsolatosan azt a rendelkezést tartalmazza, hogy az a szakszervezet, amely a kollektív szerződés megkötését követően felel meg a kollektív szerződés-kötési feltételnek, jogosult a

---

bíróságnak – az Mt. alkalmazásával – akkor sincs olyan lehetősége, hogy a kollektív szerződést visszamenőlegesen nyilvánítsa érvénytelenné. A magánjogi érvénytelenség szabályait követve, tartós jogviszonyokban – így a munkajogviszonyban – ha a nyújtott szolgáltatás (munka) természetbeni visszatérítésére egyébként sincs lehetőség, az az alapján nyújtott ellenszolgáltatást sem lehet visszakövetelni, ezért, a kollektív szerződés az érvénytelenség megállapításáig „érvényes marad”.

<sup>28</sup> „[...] mivel a munkáltató kollektív szerződésben valamely részleg meghatározott számú közalkalmazottja részére illetménypótlék címén havi illetményösszeg megfizetését annak ellenére biztosította, hogy annak valamennyi törvényi feltétele együttesen fennállt volna, a juttatásban részesülővel összehasonlítható helyzetben lévő azon közalkalmazottak, akiket a KSZ szerinti juttatás nem illetett meg, megalapozottan hivatkozhattak az egyenlő bánásmód követelményének megsértésére. A munkáltató ugyanis nem tehet indokolatlan megkülönböztetést és a jogszabályokban foglaltakon túl elismert többletterhelésért adott juttatást valamennyi azonos helyzetben lévő részére köteles biztosítani. A Legfelsőbb Bíróság tehát nem annak tulajdonított jelentőséget, hogy az alperes a KSZ szerinti többletdíjazást minek nevezte, hanem annak, hogy azt az összehasonlítható helyzetben lévő valamennyi közalkalmazott részére nem biztosította.” Legfelsőbb Bíróság (Kúria) Mfv.II.10.514/2011/7.

kollektív szerződés módosítását kezdeményezni, és a módosítással kapcsolatos tárgyaláson - tanácskozási joggal - részt venni. Egyébként arra a következtetésre juthatunk, hogy a módosításra a megkötésre előírt szabályok szerint és feltételekkel kerülhet sor. Ebből azt is levonhatjuk, hogy a módosítás nem létezésére, érvénytelenségére, ideértve az alakiságra vonatkozó követelményeket a módosítás esetén is megfelelően kell alkalmazni. Az Mt. fentebb ismertetett rendelkezéséből az is következik, hogy a kollektív szerződés módosítására is csak a kollektív szerződést kötő felek jogosultak, az utóbb szerződéskötési képességet szerzett szakszervezet kollektív szerződés módosítására nem jogosult. Ezt a megállapítást támasztja alá a Kúria ítélezési gyakorlata is, ami eseti döntésében kimondta, hogy a kollektív szerződés módosítására a munkavállalók képviselőiben azok a szakszervezetek jogosultak, amelyek az adott kollektív szerződést megkötötték.<sup>29</sup> A perbeli esetben a szakszervezet a kollektív szerződés több módosításában is részt vett, ráadásul ezt a jogát senki sem vitatta. A bíróság azonban visszamenőlegesen valamennyi módosítás érvénytelenségét megállapította, és kimondta, hogy jogszabály az időközben szerződéskötésre képessé vált szakszervezetnek sem ad jogot a nem általa kötött kollektív szerződés módosítására. Megjegyzendő azonban, hogy a korábbi szabályozás lehetővé tette, hogy az idő közben reprezentatívvá vált szakszervezet a kollektív szerződést felmondhassa. Ilyen felhatalmazást a jelenleg hatályos Mt. már nem tartalmaz, ezért arra a következtetésre juthatunk, hogy az utóbb kollektív szerződés kötésére képessé vált szakszervezet a felmondás jogát sem gyakorolhatja érvényesen.<sup>30</sup>

Tekintettel arra, hogy a kollektív szerződés kötésére jogosult szakszervezetek a kollektív szerződést együttesen köthetik meg, amennyiben a kollektív szerződést több szakszervezet kötötte, annak módosítására is együttesen jogosultak. Ezzel kapcsolatosan a Kúria a régi Mt. rendelkezéseire alapított elvi határozatában kimondta, hogy a szerződésekre vonatkozó általános elveknek megfelelően a kollektív szerződés módosítására is csak annak van joga, aki a megkötésben részt vett, és a szakszervezet szerződéskötési jogát nem érinti, ha az időközi üzemi tanácsi választások eredményeként már nem minősül reprezentatív (üzemi tanács választáson a leadott szavazatok legalább tíz százalékát megszerző) szakszervezetnek.<sup>31</sup> Az új szabályozás a reprezentatív szakszervezet kategóriáját megszüntette, és jelenleg az a szakszervezet jogosult kollektív szerződés kötésére, amely tagjainak száma eléri a munkáltatóval munkaviszonyban álló, munkavállalók létszámának tíz százalékát.<sup>32</sup> Ha több ilyen szakszervezet van, a szakszervezetek együttesen jogosultak a kollektív szerződés megkötésére. A hatályos szabályok és a bírói gyakorlat összevetéséből az következhetne, hogy mindaddig, amíg a kollektív szerződést kötő szakszervezetek közül legalább egy szakszervezet

<sup>29</sup> BH2003. 128

<sup>30</sup> *„Az Mt. 276. § (8) bekezdése a kollektív szerződéskötési képességet a kollektív szerződés megkötését követően megszerzett szakszervezetnek a kollektív szerződés módosításával kapcsolatos jogát rögzíti. E szakszervezet - mivel nem volt szerződéskötő fél - a kollektív szerződés módosítására sem jogosult (azt fel sem mondhatja)”* BERKE i.m. 157.

<sup>31</sup> EBH2002. 684

<sup>32</sup> Munkáltatói érdek-képviselői szervezet által kötött kollektív szerződés esetében a kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkavállalók létszámának tíz százalékát kell, hogy elérje.

megfelel a kollektív szerződéskötési képesség feltételeinek, a kollektív szerződés módosításához valamennyi, a kollektív szerződés megkötésében részt vevő szakszervezet egyetértése szükséges volna, függetlenül attól, hogy adott szakszervezet milyen taglétszámmal működik adott munkáltatónál, és hogy ebből kifolyólag elvesztette-e a kollektív szerződéskötési képességhez szükséges, 10 százalékos mértékű taglétszámot. Az Mt. jelenleg hatályos szabályai azonban egyértelművé teszik, hogy a szerződéskötési képességhez e taglétszám megléte szükséges, továbbá kimondják, hogy a több szakszervezet által kötött kollektív szerződés hatályát veszti, ha egyik szakszervezet sem jogosult kollektív szerződés kötésére – azaz mindaddig hatályban marad, amíg legalább egy olyan szakszervezet van, amelyik kollektív szerződést tud kötni. Abban az esetben, ha az egyedül maradt szakszervezet kollektív szerződést kívánna is kötni (módosítani), a bírói gyakorlat alkalmazásával a többi, szerződéskötési képességét veszített szakszervezet nélkül arra nem lenne képes, holott a jogalkotó – álláspontom szerint – éppen azt kívánta kifejezni, hogy az a szakszervezet legyen jogosult a kollektív szerződés módosítására is, amelyik egyébként rendelkezik kollektív szerződéskötési képességgel is.<sup>33</sup> Ha az álláspontom helyes, végső soron a bírói gyakorlat e tekintetben is felülvizsgálatra szorul, és az új szabályok szerint a szerződéskötési jogosultsággal rendelkező szakszervezet számára van lehetőség kollektív szerződést módosítani. Amennyiben viszont az új rendelkezések tekintetében is a hivatkozott gyakorlat a helytálló, és a kollektív szerződés módosításában részt kell vennie a megkötésekor részt vevő, de szerződéskötési jogosultságát elvesztő szakszervezetnek, a munkavállalók – jogosultságot nem eredményező – részének támogatásával (vagy azzal sem) bírósági szakszervezet szükségtelenül képes akadályozni a kollektív szerződéses alkufolyamatokat, és ez által a szabályozás rendeltetésellenes joggyakorlásának enged teret. Külön említésre méltó körülmény az egyesületi (szakszervezeti) taglétszám ellenőrizhetőségének kérdése, hiszen könnyen előfordulhat a gyakorlatban az a körülmény, hogy a „papíron” (bírói nyilvántartása szerint) szerződéskötési képességgel rendelkező szakszervezet ténylegesen már a kollektív szerződés módosításához, megkötéséhez szükséges taglétszámmal sem rendelkezik.<sup>34</sup>

## 6. Összegző gondolatok

A fentebb leírtakból arra a következtetésre juthatunk, hogy a kollektív szerződés érvénytelenségével kapcsolatos szabályozás – különösen az alkalmazható jogkövetkezmények tekintetében – számos esetben dogmatikai, értelmezési nehézségekbe ütközik. A munkajogi megállapodások általános szabályai nehezen

<sup>33</sup> Bár nem tárgya ennek a tanulmánynak, de vitatható annak a szabálynak az indokoltsága is, hogy az adott esetben több, együttesen 10 százalékos mértékű meghaladó taglétszámmal rendelkező, de önállóan azt el nem érő szakszervezetek sem a kollektív szerződés megkötésében, sem annak módosításában érvényesen nem vehetnek részt.

<sup>34</sup> Ennek ellenőrzésére a munkáltatónak is korlátozott jogosítványai vannak, hiszen az Mt. 271. § (1) bekezdése alapján a munkáltató nem követelheti, hogy a munkavállaló szakszervezethez való tartozásáról nyilatkozzék.

alkalmazhatóak e speciális jogintézmény tekintetében, ami kiütközik a hivatkozott kúriai esetekben is. Ez a megállapítás összességében felveti azt a kívánalmat, hogy indokolt volna a kollektív szerződések, mint megállapodások dogmatikáját jelenleginél részletesebben megalapozó szabályozás megalkotása, továbbá a Kúria részéről a megváltozott szabályozáshoz (pl. a jelenlegi szerződéskötési képességhez) igazodó, illetőleg a felülvizsgálatra szoruló joggyakorlatot egyértelműsítő állásfoglalás meghozatala. Külön kiemelendő, hogy a munkavállalónak – így pl. az alkufolyamatokban szakszervezeti tagként, tisztségviselőként részt vevő személynek, szerződési folyamatban részt nem vevő másik szakszervezetnek – a jelenlegi szabályozás szerint nincs lehetősége arra, hogy kollektív szerződését megtámadja. Ez végső soron ahhoz vezethet, hogy egyébként megtévesztés, fenyegetés, vagy a felek közös téves feltevésének hatására megkötött kollektív szerződések maradhatnak hatályban a megtámadás jogának elmulasztása, illetőleg annak akadályozottsága miatt.

Végső következtetésként arra az érdekes körülményre szeretném felhívni a figyelmet, hogy például a szakszervezet szerződéskötési képességének hiánya miatt érvénytelen szerződés esetén az érvénytelen kollektív szerződés rendelkezéseire a munkavállalók jogot alapíthatnak, különösen, ha a munkáltató egyoldalú nyilatkozataiban, kötelezettségvállalásában a kollektív szerződés rendelkezéseit felhívja, és ezáltal megerősíti. A kollektív szerződés munkavállalóra kedvezőbb rendelkezései így a munkáltató e nyilatkozatában „tovább élnek”. A munkáltatók a munkaerőpiacon általánosságban véve is gyakran teszik egyoldalúan kedvezőbbé a foglalkoztatási feltételeket, ha úgy tetszik, helyettesítve ezzel a kollektív szerződés munkavállalókra kedvező hatásait. A kollektív szerződés azonban egy olyan alku számára nyitja meg az utat, amellyel a munkáltatóra nézve is kedvező(bb) rendelkezések megállapítására van lehetőség, és az egyoldalúan juttatást/kedvezményeket biztosítani kívánó munkáltató a munkavállalók számára biztosított előnyöket kollektív szerződés megkötésétől, az abban biztosított előnyöket ellensúlyozva, számára is kedvezőbb rendelkezések alkalmazásától teheti függővé. E rendelkezések alkalmazására azonban érvénytelen/nem létező kollektív szerződés esetében nem lesz mód. Éppen ezért juthatunk arra a következtetésre, hogy a munkáltató érdekét kiemelten szolgálja, ha a kollektív szerződés megkötésére érvényesen, arra jogosult szakszervezettel kerül sor.

---