

---

---

# Kollektív alku többes munkáltatói helyzetekben

## Kártyás Gábor\*

---

### 1. Bevezetés

A munkajogi irodalomban hosszabb ideje élénk vita zajlik a munkáltató fogalmáról. Számos tanulmány mutatott rá az „egységes” munkáltató koncepciójának hiányosságaira, és hívta fel a figyelmet olyan helyzetekre, amikor több jogalany együtt gyakorol különböző munkáltatói funkciókat.<sup>1</sup> Ugyanakkor ezeknek a tényállásoknak a kollektív munkajogi aspektusai mindeközéig lényegesen kevesebb figyelmet kaptak, mint az egyéni munkaviszonyra gyakorolt hatásuk. A jelen tanulmány célja, hogy bemutassa, a szakszervezetek milyen kihívásokkal szembesülnek a kollektív alku során a munkáltatói pozíció széttöredezése miatt. A leggyakoribb esetek bemutatása után a tanulságok összegzése és további vizsgálandó kérdések felvetése zárja az elemzést.

Az elemzés tárgyköre kapcsán két szűkítést tettem. Egyrészt, csak olyan esetekre térek ki, amelyekben a munkát végző munkavállalói státusza – azaz a foglalkoztatás jogi formája – nem kérdéses. Noha a munkavállalói jogok kiterjesztése a munkaviszony keretein túlra – ideértve a kollektív jogokat is – napjaink munkajogának egyik legfontosabb kérdése,<sup>2</sup> az alább bemutatott esetek a (hagyományos) munkaviszonyra épülnek. Mindenesetre, mint látható lesz, a többes munkáltatói helyzetek akkor is képesek kikezdeni a kollektív munkajog alapjait, ha egyébként a munkát végző nem vitásan munkavállaló. A tanulmány szintén nem foglalkozik a munkaerő-kölcsönzéssel. Az alább elemzett esetek és a munkaerő-kölcsönzés különbsége az, hogy utóbbinál a kölcsönvevő (azaz a tényleges, de nem szerződéses munkáltató) munkáltatói kötelezettségei és felelőssége már elismert a

---

\* Egyetemi adjunktus, Pázmány Péter Katolikus Egyetem, Jog- és Államtudományi Kar, Munkajogi Tanszék.

<sup>1</sup> Lásd különösen: Davis, P. – Freedland, M. (2006): *The Complexities of the Employing Enterprise*. In: Davidov, G. – Langille, B. (eds.): *Boundaries and Frontiers of Labour Law. Goals and Means in the Regulation of Work*. Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon; Prassl, J. (2015): *The Concept of the Employer*. Oxford University Press, Oxford.

<sup>2</sup> Lásd legújabbban a *Comparative Labour Law and Policy Journal* különszámát, amely a network alapú foglalkoztatás kérdéseivel foglalkozik (Volume 37, Issue 3 – Spring 2016). A kollektív munkajogi problémák jelentőségét mutatja az FNV Kunsten-eset (C-413/13.), amelyben az Európai Bíróság kifejtette, hogy az önfoglalkoztató zenészek (azaz nem munkavállalók) által közösen kialakított minimál-díjazás sértheti a versenyjogi (kartell-ellenes) szabályokat.

tételes jogban.<sup>3</sup> Ez persze nem jelenti azt, hogy a megosztott munkáltatói pozíció ne vetne fel számos problémát a kölcsönzött munkavállalókat érintő kollektív alku kapcsán is.<sup>4</sup>

## 2. Egy esettanulmány: elveszve négy „munkáltató” között

A következő jól mutatja a többes munkáltatói tényállások természetét és bonyolultságát. Egy magyar médiaszolgáltató cég eladásra került, amely az egyik piacvezető telekommunikációs cég leányvállalataként működött, az egész magyar cégcsoport tulajdonosa pedig egy világcég volt. A szakszervezeti mozgalom az eladott cégben és anyavállalatában is hosszú és gyümölcsöző múltra tekint vissza, a cégen belüli szociális párbeszéd kifejezetten élénk és eredményes, mind a szóban forgó leányvállalatnak, mind az anyacégnek volt kollektív szerződése. Amikor az akvizícióról szóló első hírek kiszivárogtak, a leányvállalatban képvisellel rendelkező szakszervezet rögtön jelezte tárgyalási szándékát a menedzsmentnek, hogy a munkavállalókat érintő kérdésekről, és különösen a kollektív szerződés jövőjéről egyeztessenek. Azonban a szakszervezet minden elszánt próbálkozása sikertelennek bizonyult, tárgyaló partner helyett csak zárt ajtókat talált.

Mindenekelőtt a szakszervezet a leányvállalat vezetőihez, ismert partnereihez fordult, hiszen e cég volt a képviselt munkavállalók jogi munkáltatója, aki a kollektív szerződést is aláírta. Ezúttal azonban a helyi menedzsment nem érezte magát kompetensnek a cég eladásával kapcsolatos témában, mivel az akvizíció részleteit az anyacég dolgozta ki a vevővel. Amikor az érdekképviselő az anyacég ajtaján kopogtatott, a válasz ismét elutasító volt: a magyar cégvezetők a cégcsoport nemzetközi központjához irányították a szakszervezet tisztségviselőit, mivel a leányvállalat eladásáról szóló döntés valójában ott született meg, ők csak a végrehajtó szerepét játszották. A nemzetközi cégek központban a szakszervezet végül megtudta, hogy az adásvételi szerződés alapján az eladó az adásvétel megtörténteig semmilyen munkafeltételt nem változtathat meg. E szigorú kötelezettség fényében a szakszervezetet tárgyalási szándékával a vevőhöz irányították. A történet zárásaként, a társaság új tulajdonosa meleg fogadtatásban részesítette a szakszervezetet, ám a munkafeltételekre vonatkozó tárgyalás kapcsán türelmet kért: a kinevezendő új menedzsmentnek előre láthatóan egy évre van szüksége a szervezet áttekintéséhez, a szükséges átalakítások felderítéséhez, és ennek elvégzéséig nem kívánnak tárgyalni az esetleges változásokról.

<sup>3</sup> Lásd különösen a kölcsönvevő irányítási és felügyeleti jogát, illetve az egyenlő munkakörülmények biztosítására irányuló kötelezettségét, ahogy azt az uniós jog előírja [az Európai Parlament és a Tanács 2008/104/EK irányelve (2008. november 19.) a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről 3. és 5. cikk].

<sup>4</sup> Arrowsmith, J. (2008): *Temporary agency work and collective bargaining in the EU*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg; Eurociett – UNI-Europa (2013): *The Role of Temporary Agency Work and Labour Market Transitions in Europe: Institutional frameworks, empirical evidence, good practice and the impact of social dialogue*. Hamburg, 54–63.; Gyulavári, T. – Kártyás, G. (2015): *The Hungarian Flexicurity Pathway? New Labour Code after Twenty Years in the Market Economy*. Pázmány Press, Budapest, 148–150.

A szakszervezet kutatása a kompetens tárgyalópartner iránt mintegy nyolc hónapot vett igénybe. Az érdekképviselőt csak annyiban kapcsolódhatott be az eladási folyamatba, amennyire ezt a törvény a munkáltató személyében bekövetkező változás kapcsán előírta, ami csupán formális konzultációt és tájékoztatást jelentett, az eseményekre vonatkozó érdemi befolyás nélkül. A jelen tanulmány írásának idején a munkáltatói oldal helye a tárgyalóasztal mellett még mindig üres.

### **3. Általános megjegyzések: csak hatalmi kérdésről lenne szó?**

Mielőtt az egyes, többes munkáltatói helyzetek elemzéséhez kezdenénk, néhány közös jellemzőt kell kiemelni. Ezeket a szervezeti struktúrákat mindig a munkáltató tervezi és alakítja ki, soha nem a munkavállalói érdekek formálják, hiszen a munkáltatói autonómia része, hogy megválassza a foglalkoztatás szervezeti kereteit. Ez az alapelv megjelent az Európai Bíróság gyakorlatában is, egy a csoportos létszámcsökkentésről szóló irányelv kapcsán. A Fujitsu Siemens esetben a Bíróság rámutatott, hogy a vállalatcsoport vezetésének szervezése belső ügy, az irányelvnek pedig nem célja korlátozni az ilyen vállalatcsoport szabadságát abban, hogy az igényei szerint neki legmegfelelőbbnek tűnő módon szervezze tevékenységét.<sup>5</sup> A munkáltatói szervezet kialakítása a gyakorlatban nem is munkajogi kérdésként merül fel, hanem egyszerű polgári jogi ügyletként. Mindazonáltal e polgári jogi szerződések komoly munkajogi következményekkel járhatnak, még akkor is, ha ezek jobbra nem szándékoztak „mellékhatások”.

A többes munkáltatói helyzetek legalább kétféle kihívást jelentenek a szakszervezet számára. Először is, minél komplexebb a foglalkoztatói szervezet, annál nehezebb a munkavállalók szervezése. A legtöbb munkáltató nem egyetlen, jól körülhatárolható jogi személyként működik, egyetlen fizikai helyen folytatva a tevékenységet, amelyet egy olyan menedzser vezet, akit a teljes munkáltatói jogkör megillet, illetve akit valamennyi munkáltatói kötelezettség terhel. Még egy olyan egyszerű feladat is, mint a munkavállalók értesítése a munkáltató aktuális bérpolitikájával kapcsolatos szakszervezeti álláspontjával, bonyolulttá válik, ha az érintett munkavállalók elkülönültek, apró foglalkoztatói szervezetekbe tagozódnak, amelyek mintegy önálló munkáltatóként lépnek fel a saját állományukkal szemben.

Másfelől, mint ahogy az előbbi esettanulmány is mutatja, a valódi döntéshozó könnyen elrejtőzhet egy bonyolult szervezeti struktúra útvesztőjében, érdemi tárgyalópartner nélkül hagyva a szakszervezetet. Az előbb említett Fujitsu Siemens esettel ellentétben, az Emberi Jogok Európai Bírósága egy sztrájkjoggal kapcsolatos brit esetben rámutatott, hogyan élhetnek vissza a munkáltatók a szervezetük kialakítására vonatkozó autonómiával, hogy bizonyos munkáltatói kötelezettségektől megszabaduljanak. A munka delokalizációja, a kiszervezés, a komplex vállalati struktúrák kialakítása és más hasonló technikák olyan helyzetbe

<sup>5</sup> C-44/08. para. 59. Hasonlóan érvelt a Bíróság egy korábbi ügyben: C-449/93. (Rockfon-eset) para. 21.

hozhatják a szakszervezeteket, amely jelentősen elnehezítheti a tagok érdekeinek képviseletére vonatkozó törvényes, rendeltetésszerű tevékenységeik gyakorlását.<sup>6</sup>

A további elemzés előtt szót kell ejteni egy kínálkozó megoldásról, amivel a tanulmányban tárgyalt eseteket rendkívül gyorsan le lehet zárni. Ez pedig a szakszervezet ereje, szervezettsége. Ha a szakszervezet kellően erős, sok tagja van és így a sztrájkra vonatkozó fenyegetését is komolyan kell venni, a munkáltató minden bizonnyal ki fog jelölni egy képviseletére jogosult tárgyalópartnert, legyen egyébként akármilyen bonyolult maga a munkáltatói szervezet. Máig egyetérthetünk Otto Kahn-Freund megállapításával, miszerint a munkavállalók és munkáltató tárgyalása kollektív alanyok közötti tárgyalás, ahol mindkét fél hatalom hordozójaként jelenik meg.<sup>7</sup> Egy erős szakszervezetnek tehát mindig van tárgyalópartnere. Bármilyen csábító is a többes munkáltatói helyzetek esetén lezárása, fel kell vetni a kérdést, hogy vajon napjaink szakszervezetei kellően erősek-e ahhoz, hogy a bonyolult munkáltatói szervezetek jelentette kihívásokkal szembenézzenek. A válasz alighanem nemleges. Ez esetben viszont, álláspontom szerint, a legkevesebb, amit a munkajognak meg kell tennie, hogy eltávolítja a jogi akadályokat a tárgyalóasztalhoz vezető útból. A következő pontokban a leggyakoribb többes munkáltatói helyzetek közül mutatok be néhányat, rávilágítva a kollektív alku jogi akadályaira és az esetleges megoldásokra.

#### 4. Költségvetési intézmények

Talán a leggyakoribb eset, amikor a jogi munkáltató mellett (vagy mögött) egy másik szereplő is megjelenik az, amikor a munkáltató nem élvez gazdasági önállóságot. Ez nyilvánvaló a költségvetési szervek esetén, amelyek jóllehet jogi személyként önálló munkáltatók, de nincsen vagy csak nagyon korlátozottan van hatáskörük gazdasági döntésekre. Ezeket jellemzően a munkáltató tevékenységéhez anyagi háttérrel biztosító fenntartó hozza meg. Például, a helyi önkormányzat számos közszolgáltatást nyújtó intézményt tart fenn, így óvodát, kulturális központot vagy egy helytörténeti gyűjteményt. Közben ezek önálló jogi személyként járnak el, közalkalmazottaik munkáltatójaként, a költségvetési kihatással járó foglalkoztatási döntéseket a fenntartó önkormányzat hozza meg. Ilyen háttér mellett a szakszervezet számára értelmetlen lenne kollektív tárgyalásokat kezdeményezni, ha a városháza képviselője nem ül ott az asztalnál.<sup>8</sup>

<sup>6</sup> RMT v. UK (no. 31045/10) para. 98.

<sup>7</sup> Kahn-Freund, O. (1983): *Kahn-Freund's Labour and the Law*. (eds.: Davies, P. –Freedland, M.) Stevens&Sons, London, 17–18.

<sup>8</sup> Lehoczkyné Kollonay Csilla szerint a tényleges munkáltató költségvetési szerv és az anyagi feltételeket biztosító fenntartó elkülönülése „jelentősen elfedi és eltorzítja a munkajogviszonyban tipikusan érvényesülő alapvető érdekviszonyt”. Mivel a munkavállalók képviselőinek nincs módja közvetlenül a fenntartóval tárgyalni, a kollektív képviselet egy sor kérdésben (mégpedig a legalapvetőbbekben) meglehetősen formális szerepre kényszerül. Lehoczkyné Kollonay, Cs. (2001): *A magyar munkajog I–II*. Vincze Kiadó, Budapest, 82.

A helyzet hasonló, ha a versenyszférában működő munkáltató mögött áll egy összetett tulajdonosi háttér (lásd még a következő pontban).<sup>9</sup>

Magától értetődő, hogy a munkáltató mögött mindig állnak tulajdonosok vagy részvényesek, akik ilyen vagy olyan módon, de érvényesíteni fogják akarataikat a kollektív alku folyamán. A helyzet akkor válik bonyolulttá, ha a munkáltató nem az egyetlen érdekeltje a fenntartónak (tulajdonosnak), és ezért döntéseit nem kizárólag a munkáltató érdekei alapján hozza meg. Minél sokrétűbb érdekek jelennek meg ezekben a döntésekben, annál nehezebb a szakszervezetnek elérnie a céljait. Például, ha a helytörténeti gyűjtemény igazgatója támogatja a szakszervezet követelését az azonnali bér- és létszámemelésre, az ügyben érdemben döntő helyi önkormányzat még mindig elzárkózhat ettől, hogy inkább más intézményei javára csoportosítson át erőforrásokat. Nem ritka a hasonló esetekben, hogy a munkáltató és a szakszervezet nem egymással állnak szemben, hanem vált válnak vetve, erejüket egyesítve tárgyalnak a fenntartóval, ami teljesen más tényleges helyzetet jelent, mint ami a jogban a kollektív szerződések megkötéséről leképeződik.

Noha illúzióknak tűnik a tulajdonost, vagy a fenntartót arra kötelezni, hogy igény esetén közvetlenül tárgyaljon a szakszervezettel, ez a koncepció megjelenik a hatályos uniós jogban. A csoportos létszámcsökkentésről és a munkáltatói jogutódlásról szóló irányelvek szerint a munkavállalók képviselői felé terhelő tájékoztatási és konzultációs munkáltatói kötelezettség akkor is teljesítendő, ha a csoportos létszámcsökkentésről, illetve a jogutódlásról szóló döntést nem a munkáltató, hanem az azt ellenőrző vállalkozás hozta meg.<sup>10</sup> Mindazonáltal az Európai Bíróság hozzátette, hogy ezekben az esetekben a döntést meghozó szervezet maga nem minősül munkáltatónak, és a konzultációra és tájékoztatásra vonatkozó kötelezettségek sem az ellenőrző vállalkozásra, hanem a munkáltatóra vonatkoznak.<sup>11</sup> Jogi szempontból tehát a két szervezet ilyenkor is egy munkáltatóként közelítendő meg, noha az uniós jog elismeri, hogy egyes döntéseket az így felfogott egységes munkáltató szervezetén kívül hoznak meg.

---

<sup>9</sup> Jó példát adnak erre Prassl által részletesen elemzett brit „Private Equity Investment” elnevezésű befektetési csoportok gyakorlatában mindennapos, az átláthatatlanságig bonyolult szervezeti struktúrák. Prassl, J. (2015) 73–80.

<sup>10</sup> A Tanács 98/59/EK irányelve (1998. július 20.) a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről 2. cikk (4) bekezdés; a Tanács 2001/23/EK irányelve (2001. március 12.) a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről 7. cikk (4) bekezdés. Más kérdés azonban, hogy az irányelv külön nem rendelkezik arról, mi a szankciója a tájékoztatási és konzultációs kötelezettség elmaradásának. Berke, Gy. (2004): A munkavállalói részvétel az európai közösségi jogban, különös tekintettel a munkavállalók tájékoztatására és a velük való konzultáció általános kereteinek megállapításáról szóló 2002/14/EK irányelvre. In: Rácz R. – Horváth, I. (szerk.): *Tanulmányok a munkajog jövőjéről*. Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium, Budapest, 104.

<sup>11</sup> C-44/08. para. 57–58.

## 5. Vállalatcsoportok

Ha különböző vállalatok tulajdonosi kapcsolatban állnak egymással, a szakszervezet tárgyalópartnerének kiléte bizonytalanná válhat. „Amint a szavazati jogok többsége, de legalábbis jelentős része egy részvényesnél összpontosul, az képessé válik jelentős hatalmat gyakorolni a menedzsment felett.”<sup>12</sup>

Az Albron-esetben<sup>13</sup> az Európai Bíróság elismerte, hogy munkáltatói funkciók és felelősség nem csak a munkaszerződést kötő entitásra telepíthető. Az eset egy olyan holland vállalatcsoportról szólt, ahol minden munkavállalót egy központi munkáltató alkalmazott, majd helyezett ki munkavégzésre az egyes tagtársaságokhoz. Az egyik tagtársaság étkeztetési szolgáltatásokat nyújtott számos helyszínen a vállalatcsoport munkatársai számára. Ezt a tevékenységet kiszervezték egy külső félre. A Bíróságnak abban kellett állást foglalnia, hogy ez a tényállás munkáltatói jogutódlásnak minősül-e az uniós jog értelmében, tekintettel arra, hogy az érintett munkavállalók nem a kiszervezett gazdasági egységhez kötődtek munkaszerződéssel, hanem a központi munkáltatóhoz.

A munkáltatói jogutódlásról szóló 2001/23/EC irányelv 3. cikk (1) bekezdése szerint az irányelv alkalmazhatóságához a transzfer időpontjában fennálló munkaszerződés, vagy (ennek alternatívájaként és így ezzel egyenértékűen), munkaviszony szükséges. Ebből a megszővegezésből a Bíróság arra a következtetésre jutott, hogy az átadóval fennálló szerződéses kapcsolat nem feltétlenül szükséges ahhoz, hogy a munkavállalók részesülhessenek az irányelv jelentette védelemben. A Bíróság indoklásában megkülönböztette a „szerződéses” és a „tényleges” munkáltató fogalmát, ahol az előbbi noha munkaviszonyban áll az érintett munkavállalókkal, nem felelős az átadott gazdasági egység tevékenységéért. Összességében tehát nem következik az irányelvből, hogy a munkaszerződés és a munkaviszony szubszidiáris viszonyban lenne egymással, és ennél fogva, hogy több munkáltató esetén módszeresen a szerződéses munkáltatót kellene előnyben részesíteni. Mindezt a Bíróság az irányelv céljával is alátámasztotta – ami a munkavállalók védelme a munkáltató személyében bekövetkező változás esetén –, és úgy találta, hogy értelmezése megfelel ennek a jogalkotói célnek.<sup>14</sup>

Elgondolkodtató, hogy milyen üzenetet hordoz az Albron ítélet a szakszervezetek számára. A tényleges és a szerződéses munkáltató elhatárolása hasznos lenne a szakszervezetek tárgyaló partnerének azonosításához, minden többes munkáltatói helyzetben. Az ítéletben pedig gyakorlatilag nincs semmi, ami ezt a céltudatos értelmezést az átadó (jogelőd) fogalmára szűkítené.<sup>15</sup> Mindenesetre erre a funkcionális megközelítésre csak akkor lehetne igényt alapítani, ha azt a nemzeti jogrendszerek is átültetnék, e nélkül ugyanis valószínűtlen, hogy a bíróságok ennek alapján köteleznének „tényleges munkáltatókat” a szakszervezetekkel való tárgyalásra.

<sup>12</sup> Prassl, J. (2015) 54.

<sup>13</sup> C-242/09.

<sup>14</sup> C-242/09. para. 25–29.

<sup>15</sup> Prassl, J. (2015)104.

## 6. Nagy munkáltatói szervezetek

A szakszervezet tárgyalási esélyeit jelentősen nehezítheti, ha egy hatalmas és szerteágazó munkáltatói szervezet központosítottan működik. Egy nagy ernyőszervezeten belül ugyanis eltűnhetnek az egyes egységek képviselendő érdekei, például, ha a munkáltató számos fizikailag elkülönülő telephelyen végez változatos tevékenységeket, ám ezek az egységek önálló jogi személyiséggel nem bírnak. Csak egy nagyon részletes kollektív szerződés tudná lefedni a különböző szervezeti egységek igényeit, nem is beszélve arról, hogy ezek ellentmondóak lehetnek. Minél változatosabb érdekek jelennek meg a lefedendő munkahelyeken és tevékenységekben, annál nehezebb megtalálni a munkáltatóval szemben érvényesítendő közös álláspontot.

Jó példa a fentiekre a Klebelsberg Intézményfenntartó Központ (KLIK) és a Pedagógusok Szakszervezete által 2013 novemberében kötött kollektív szerződés.<sup>16</sup> A KLIK 2013-ban kezdete meg működését, mint a korábban önálló jogi személyiséggel, költségvetési szervként működő, mintegy 5.000 általános és középiskola jogutódja, amelyben a munkáltatói jogokat az elnök gyakorolja.<sup>17</sup> A KLIK által kötött, lényegében az egész köznevelési ágazatra kiterjedő kollektív szerződés létrehozása üdvözlendő, ám a megállapodás tartalma meglehetősen szegényes. A mindössze tíz oldalas dokumentum jelentős része csak ismétli a jogszabályi rendelkezéseket és mindössze néhány érdemi előírást tartalmaz, például a munkaközi szünet, a helyettesítési díj, vagy a fegyelmi felelősség kapcsán. Ugyanakkor nem szabad megfeledkeznünk arról, hogy ez a kollektív szerződés irányadó a KLIK által fenntartott valamennyi iskolára, legyen az egy apró falusi intézmény, vagy egy nagyvárosi elit gimnázium. Nem igényel magyarázatot, hogy e munkahelyeken az ott dolgozóknak mennyire más érdekei lehetnek. Figyelembe véve ezt a heterogenitást, nem meglepő, hogy a kollektív szerződést kötő felek nem tudtak több konkrétumban megállapodni.

Noha a magyar munkajog hagyományosan a többszintű kollektív szerződések rendszerére épül,<sup>18</sup> hangsúlyozni kell, hogy a KLIK kollektív szerződése egymunkáltatós megállapodás, és nem több munkáltatóra kiterjedő, illetve különösen nem ágazati kollektív szerződés. Ennek azért van jelentősége, mert így az egyes intézmények a KLIK megállapodását kiegészítő, azt részletező további, szűkebb hatályú kollektív szerződést nem köthetnek. Ugyan a bírói gyakorlat szerint a kollektív szerződéshez fűzhető csak bizonyos munkahelyekre kiterjedő hatályú függelék, amely a munkavállalók egyes csoportjaira eltérő rendelkezéseket tartalmazhat.<sup>19</sup> Ezzel a technikával a KLIK kollektív szerződésének tartalma is gazdagítható lehetne, ám mivel a kormányzati szándék jól felismerhetően a közoktatás centralizációja volt, minden valószínűség szerint hasonló függelékek megalkotását legfeljebb csak a munkavállalói oldal kezdeményezné.

<sup>16</sup> [http://klik.gov.hu/download/7/fe/80000/KLIK\\_PSZ%20kollekt%C3%ADv\\_1122.pdf](http://klik.gov.hu/download/7/fe/80000/KLIK_PSZ%20kollekt%C3%ADv_1122.pdf)

<sup>17</sup> A Klebelsberg Intézményfenntartó Központtól szóló 202/2012. (VII. 27.) Korm. rendelet 6. §.

<sup>18</sup> Berke, Gyula: A kollektív szerződés a magyar munkajogban. Pécsi Munkajogi Monográfiák. Utilitates Bt., Pécs, 2014, p. 142.

<sup>19</sup> Mfv. II. 11.082/2001/3.

## 7. Mikro-foglalkoztatók (franchise)

A vállalkozás felépíthető az előbb bemutatottakhoz képest ellentétes formában is, mi több, napjainkban a munkáltatói szervezet dezintegrációja kifejezetten gyakoribb. Ebben az esetben a szervezet különböző egységeinek, részlegeinek önálló jogi személyisége van, amelyek személyzetük munkáltatójaként lépnek fel. Miközben ezek az egységek jogilag függetlenek, szorosan együttműködnek egy ernyőszervezet alatt. Tipikus példája ennek a működési modellnek a franchise (jogbérlet).

Számos vállalkozás, mint önálló jogi személy szerződhet a franchise rendszert működtető cég termékének, szolgáltatásának értékesítésére. Ugyanakkor a franchise szerződés tipikusan rendkívül részletes előírásokat tartalmaz a tevékenység folytatására, ami a működtető számára szigorú ellenőrzési jogot jelent.<sup>20</sup> A franchise rendszer hasonlóan szoros köteléket jelent a vállalkozások között, mint ami egy szervezeten belül a cégközpont és egy szervezeti egység között lehet.<sup>21</sup>

Ha a munkajogi szabályozás a munkáltató egységes felfogásából indul ki, bonyolult lehet, ha nem lehetetlen a kis franchise vállalkozásokban működő munkavállalóknak hatékonyan szervezkedni és kollektív tárgyalást folytatni a munkáltatóval.<sup>22</sup> Az elkülönült jogi személyek külön-külön tárgyalópartnert jelentenek a szakszervezetnek, ha a hálózatban dolgozó valamennyi munkavállalót lefedő megállapodás megkötését tűzi ki célul. Például, ha egy étteremlánc franchise rendszerben működik, a szakszervezetnek minden éttermet külön meg kell keresnie ahhoz, hogy a teljes alkalmazotti állomány a kollektív szerződés hatálya alá kerüljön, ami a munkáltatói oldalon számos aláíró felet jelent. Ehhez képest sokkal célravezetőbbnek tűnik, ha a szakszervezet a rendszert működtető céggel tárgyal, ám ez utóbbi könnyen visszautasíthatja a szakszervezet tárgyalási ajánlatát azzal a kifogással, hogy nem jogi munkáltatója a franchise vállalkozások alkalmazottainak. Nem kizárt, hogy a működtető cég kifejezetten azért szervezte meg tevékenységét ebben a formában, hogy kiszervezze a foglalkoztatással járó kockázatokat és kötelezettségeket a partnereire.<sup>23</sup> Miközben a rendszert működtető cégnek aligha van szándéka a szakszervezettel tárgyalni, a franchise vállalkozások egyesével történő megkeresése rendkívül idő- és erőforrás igényes, amit az érdekképviselő valószínűleg nem tud vállalni. Továbbá, a franchise rendszerben

<sup>20</sup> Ez tükröződik hatályos polgári jogunkban is, miszerint a jogbérletbe adót utasítási és ellenőrzési jog illeti meg, ugyanakkor az értékesítés során a jogbérletbe vevő a saját nevében és a saját javára jár el [a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény 6:376. § (2) bek. és 6:380. § (1) bek.].

<sup>21</sup> Riley, J. (2012): *A Blurred Boundary between Entrepreneurship and Servitude: Regulating Business Format Franchising in Australia*. In: Fudge, J. – McCrystal, S. – Sankaran, K. (eds.): *Challenging the Legal Boundaries of Work Regulation*. Hart Publishing, Oxford and Portland, 103–104.

<sup>22</sup> Riley, J. (2012) 107.

<sup>23</sup> A munkaszerveződés, mint kétoldalú jogviszony, kifejezetten arra csábíthatja a cégeket, hogy a foglalkoztatással járó kockázatokat kiszervezzék különböző formában működő közvetítőkre. Lásd: Fudge, J. (2006): *The Legal Boundaries of the Employer, Precarious Workers, and Labour Protection*. In: Davidov, G.; Langille, B. (eds.): *Boundaries and Frontiers of Labour Law. Goals and Means in the Regulation of Work*. Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon. Hozzátehetjük, ezzel a technikával a kollektív tárgyalásokkal kapcsolatos felelősség is kiszervezhető.



együttműködő mikro-vállalkozásoknál a tagtoborzás és a szerződéskötési képességhez szükséges szervezetség elérése is problémát jelenthet.

### **8. Több munkáltatóval létesített munkaviszony (employee sharing)**

A több munkáltatóval létesített munkaviszony (employee sharing vagy labour pooling) alapja a munkáltatói pozíció többszöröződése. Ebben az esetben több munkáltató közösen foglalkoztatja a munkavállalót. A munkáltatók pozíciója azonos, a munkaviszonyból eredő jogok és kötelezettségek mindegyik munkáltatót megilletik. A munkaerő-kölcsönzéssel szemben az egyes munkáltatók jogállásában nem minőségi, hanem mennyiségi különbség van: minden munkáltatót megillet a munkáltatói jogkör teljes spektruma, ám csak a többi fél joggyakorlása által korlátozottan (például bármelyik munkáltató jogosult utasítást adni, de csak annak erejéig, hogy a munkaidőben a munkavállaló a többi munkáltatónak is rendelkezésére álljon). Alkalmazására elsősorban szezonális, ingadozó munkaerő-igény esetén kerülhet sor (például kikötői rakodók, mezőgazdasági idénymunkások esetén), vagy kis- és középvállalkozások körében, akik így közösen foglalkoztatnak szakértőket, elosztva a kockázatokat és költségeket. A munkavállaló szempontjából kedvezőbb a „konzorciummal” fennálló tartós foglalkoztatás, mint ha a tag munkáltatókkal külön-külön kellene egymást követően, rövid időtartamra határozott idejű munkaviszonyokat kötni. A több munkáltatóval létesített munkaviszony Európában egyelőre ritka, de gyorsan terjedő jelenség, amely a legtöbb uniós tagállamban még nem nyert jogi szabályozást. Jogi konstrukciója többféle lehet. Elképzelhető, hogy az érintett munkáltatók közösen kötnék munkaszerződést a munkavállalóval, de olyan modell is létezik, amelyben a munkáltatókat összefogó ernyőszervezet lép munkaviszonyba.<sup>24</sup> A munkaerő-kölcsönzéshez képest fontos különbség, hogy a munkáltatói oldal csak többszöröződik, de nem jelent minőségileg eltérő pozíciókat, a munkaerő átengedés pedig nem üzletszerűen, nem ellenértékért történik.

Ha a munkaviszonyban a munkáltató pozíciójában több fél áll, az óhatatlanul kollektív szerződések kollíziójához vezethet, feltéve, hogy több munkáltatónál is van hatályos kollektív megállapodás. E ponton a jogi szabályozásnak világosan meg kell határozni, hogy a feleknek mely kollektív szerződést kell alkalmaznia a közösen foglalkoztatott munkavállalóra.<sup>25</sup> Ezt a helyzetet a magyar szabályozás akként oldja meg, hogy – eltérő megállapodás hiányában – a munkavállalóra a

<sup>24</sup> Eurofound (2015): New forms of employment. Publications Office of the European Union, Luxembourg, 11–13., 17.

<sup>25</sup> Egyes álláspontok nem zárják ki olyan megoldás átvételét, hogy a magyar munkajogban is lehessen egy munkáltatónak több kollektív szerződést kötni, például több képvisellel rendelkező szakszervezet esetén, oly módon, hogy mindegyik megállapodás az azt aláíró szakszervezet tagjaira legyen alkalmazandó. Ez azonban a hatályos szabályozás mellett nem lehetséges. Prugberger, T. (2013): Az új Munkatörvénykönyv az uniós normák és a tagállami szabályozások tükrében. In: Kun, A. (szerk.): Az új Munka Törvénykönyve dilemmái. *Acta Caroliensia Conventorum Scientiarum Iuridico-Politicarum V.* Budapest.

bérfizetésért felelős munkáltató által kötött kollektív szerződés hatálya terjed ki.<sup>26</sup> Miközben tehát a törvény feloldja a patthelyzetet, egyben nagy szabadságot is biztosít a feleknek. Ha a jogviszonyban részt vevő több munkáltatónál is van hatályos kollektív szerződés, számukra a legkedvezőbbet választhatják ki. Véleményem szerint azonban arra nincs lehetőség, hogy olyan munkáltatót jelöljenek ki, ahol nincs is hatályos kollektív szerződés. Ez ugyanis visszaélészerűen<sup>27</sup> csak az egyébként irányadó kollektív szerződés kijátszására irányulna. Ugyan a törvényből az következik, hogy az eltérő megállapodáshoz a munkavállaló beleegyezése is szükséges, aligha kétséges, hogy az alkalmazandó kollektív szerződést a munkáltatók fogják meghatározni. Ilyenkor tehát a kollektív szerződés hatályát a felek választása határozza meg, hasonlóan ahhoz a korábbi bírói gyakorlathoz, miszerint a felek a munkaszerződésben kiköthetik valamely kollektív szerződés alkalmazását akkor, ha a munkáltatóra egyébként a kollektív szerződés hatálya nem terjed ki.<sup>28</sup>

### 9. Következtetések és kérdések

„Kérem, álljon fel az igazi munkáltató!” – a szakszervezetek is idézhetik ezt a szellemes címet, amit két brit kutató adott a munkaerő-kölcsönzés jelentette megosztott munkáltatói pozícióról szóló tanulmányuknak.<sup>29</sup> A bemutatott esetekben a szakszervezetek számára nem a foglalkoztatás jogi konstrukciója jelenti a nehézséget, legalábbis abban az értelemben, hogy mindegyik a hagyományos munkaviszonyon alapul. Az elemzett tényállásokban sokkal inkább a munkáltató az, aki atipikus. Miközben kétségkívül a munkáltató autonómiájába tartozó kérdés, hogy a tevékenységéhez legjobban illeszkedő szervezeti kereteket alakítsa ki magának, ez a szabadság nem korlátok nélküli. A leginkább költséghatékony üzleti modell keresése nem vezethet el odáig, hogy a munkáltató a munkavállalók képviselői felé fennálló felelősségét a senki földjére szervezze ki. Egyetlen munkáltató (legyen az állami vagy magán) sem szerezhet előnyöket a legalapvetőbb munkajogi elvek és jogok megsértéséből, köztünk a szervezkedési szabadság sérelméből.<sup>30</sup> A bemutatott esetek kapcsán láthattuk az első példát, amikor a munkajog közbelép, és a munkáltatói szervezeti autonómiát korlátozza a munkajogi alapértékek védelme céljából. A hasonló többes munkáltatói helyzetek száma minden kétséget kizáróan nőni fog a jövőben, ám hogy az ilyen esetekre alkalmazandó szabályanyag követi-e ezt a növekedést, egyelőre bizonytalan.

---

<sup>26</sup> Mt. 279. § (4) bek.

<sup>27</sup> Mt. 7. §.

<sup>28</sup> Mfv. II. 10.137/2001/5.

<sup>29</sup> Wynn, M. –Leighton, P. (2006): *Will the Real Employer Please Stand Up? Client Companies and the Employment Status of the Temporary Agency Worker*. Industrial Law Journal, Vol. 35. No. 3.

<sup>30</sup> Hyde, A. (2012): *Legal Responsibility for Labour Conditions Down the Production Chain*. In: Fudge, J.–McCrystal, S. –Sankaran, K. (eds.): *Challenging the Legal Boundaries of Work Regulation*. Hart Publishing, Oxford and Portland, 98.