

Kollektív szerződéses munkafeltételek fenntartásának kötelessége

Dr. Petrovics Zoltán

ELTE ÁJK adjunktus, NKE ÁNTK egyetemi docens

XXII. Magyar Munkajogi Konferencia

2025. október 14.

Miről lesz szó?

- Mi a tartalma a munkafeltételek fenntartására vonatkozó kötelezettségnek?
- Mi tekinthető kollektív szerződésnek?
- Mik azok a kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételek?
- Milyen esetek állhatnak elő az átadó és az átvevő és a kollektív szerződések tekintetében?
- **Három jogeset a közelmúltból**
 1. Mikor van hatályban a kollektív szerződés?
 2. Kollektív szerződéses munkafeltétel-e, ha a jogalapja a munkáltató által kiadott szabályzat?
 3. Kollektív szerződés-e a bérmegállapodás? A kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételek fenntartása egyet jelent-e a kollektív szerződés egészének fenntartásával?



Mit mond az irányelv?

2001/23/EK 3. cikk (3) bekezdés

- Az átruházást követően a kedvezményezett **köteles tiszteletben tartani a kollektív szerződésekben lefektetett feltételeket**, mégpedig **ugyanolyan mértékben, ahogyan azt az adott megállapodás az átadó számára előírta**,
 - a kollektív szerződés **megszűnésének vagy lejártának időpontjáig** vagy
 - **egy újabb kollektív szerződés hatálybalépésének vagy alkalmazásának a napjáig**.
-
- A tagállamok **korlátozhatják** az ilyen feltételek kötelező figyelembevételének időtartamát azzal, hogy **ez nem lehet kevesebb egy évnél**.
-
- „tiszteletben tartani”?
 - nemzetközi jogi, emberi jogi tárgyú szerződések, egyezmények tipikus fordulata

Mit mond a törvény?

Mt. 282. § (1) A munkáltató személyében bekövetkező változás esetén az átvevő munkáltató az **átvétel időpontjában a munkaviszonyra kiterjedő hatályú kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételeket az átvétel időpontját követő egy évig köteles fenntartani.**

(2) **Nem terheli** az (1) bekezdésben foglalt kötelezettség a munkáltatót, ha

- a kollektív szerződés hatálya az átvétel időpontját követő **egy évnél korábbi időpontban megszűnik**, vagy
- a munkaviszonyra az **átvételt követő időpontban kollektív szerződés hatálya terjed ki.**
- felszámolási eljárásban nem kell alkalmazni



Kollektív szerződés

A kollektív tárgyalások előmozdításáról szóló 154. számú ILO Egyezmény

2. Cikk Ezen Egyezmény szempontjából a „**kollektív tárgyalások**” kifejezés mindazon tárgyalásokra kiterjed, amelyekre egyfelől egy munkaadó, illetve a munkaadók egy csoportja, illetőleg egy vagy több munkaadói szervezet, másfelől egy vagy több munkavállalói szervezet között:

- (a) a **munkakörülmények és a foglalkoztatási feltételek meghatározása;**
és/vagy
- (b) a munkaadók és a munkavállalók közötti kapcsolatok szabályozása;
és/vagy
- (c) a munkaadók vagy szervezeteik és a munkavállalók egy vagy több szervezete közötti kapcsolatok szabályozása
céljából kerül sor

- az **eredménye** egy szerződés, megállapodás – **kollektív szerződés**



Kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételek

- **tág értelmezés – minden olyan norma, amely munkaviszonyból származó jogokkal és kötelességekkel összefüggésben helyet kap a kollektív szerződésekben (és kollektív megállapodásokban)**
- **EBH2000. 349 A munkafeltételek körébe nemcsak a munkavégzés személyi és tárgyi feltételei, hanem a kollektív szerződésnek a munkavállaló munkaviszonyból eredő jogaira és kötelezettségeire - ideértve a díjazásra - vonatkozó valamennyi rendelkezése beletartozik.**
- **minden kollektív szerződésben – munkáltató(k), munkáltatói érdekképviselői szervezetek és a szakszervezet(ek) közötti megállapodás**

Kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételek

- **minden olyan kollektív megállapodás**, amelyben **munkafeltételek** kerülnek szabályozásra
- normatív hatályú **üzemi megállapodásra is** alkalmazni kell – Mt. 268. § (4) bekezdés e) pont (üzemi tanács és munkáltató)
- **nem a jogok és a kötelezettségek szállnak át, hanem „csak” a munkafeltételeket kell fenntartani**
- **következmény**: a kollektív szerződések **kötelmi részét** a munkáltató személyében bekövetkező változás **nem érinti** – nem kell alkalmaznia az átvevőnek (ld. később: Fővárosi Ítéltábla 1.Mf.31.211/2021/6.)

Kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételek

- **EH 2003.891 A kollektív szerződés szakterületi függeléke a kollektív szerződés része. Ezért a függelék a hatálya alá tartozó munkavállalókra a kollektív szerződés többi munkavállalóra vonatkozó szabályától eltérő, kedvezőtlenebb szabályt is előírhat**
- ha a kollektív szerződés eltérő szabályokat tartalmaz egyes munkavállalókra/munkaviszonyokra, azokat ekként kell továbbra is alkalmazni



Kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételek

Jogtörténet:

- az 1992-es Mt. szabályával összhangban:
- **a kihirdetési szöveg:** a munka- és pihenőidőre vonatkozó kollektív szerződéses szabályokat nem kellett átvenni
- Mth. módosította: **ezt is fenn kell tartani**
- EBH2003. 977. - a **munkáltatói jogkör gyakorlásának kérdése** a kollektív szerződésben lehetséges
- „szervezeti jellegű szabály” – fenntartandó-e?
- munkafeltétel körébe tartozik-e?

Lényeges-e, hogy mi van az átvevő „kollektív szerződésében”?

- Pl. **csak néhány munkafeltételre tartalmaz szabályt az átvevő kollektív szerződése** (pl. csak a munkabérek növeléséről rendelkezik)
- 1. Nagykomentár szerinti nyelvtani értelmezés: a **korábbi kollektív szerződéses munkafeltételeket nem kell fenntartani**
- 2. „az átvevőre kiterjedő hatályú kollektív szerződés **csak azoknak a munkafeltételeknek a fenntartását teszi mellőzhetővé, amelyek tekintetében egyáltalán rendelkezést tartalmaz**” – ez vitatható



A munkafeltételek sorsa

1. átadó és az átvevő: azonos kollektív szerződés hatálya terjed ki

- mindkettő azonos munkáltatói érdekképviselői szervezet tagja
- több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződést kötöttek

2. általános jogutódlás

- nem az Mt. 282. §-a irányadó, hanem a Ptk.
- **a jogutódlás joghatása: a jogutód is kollektív szerződés alanyává válik**
- a kötetmi hatályú rendelkezések is

Általános (jogszábaályon alapuló) jogutódlás kérdése

- **jogutódlás: korlátozás nélkül a kollektív szerződésre is kiterjed**
- ha a jogelőd megszűnik, a **jogutód a kollektív szerződés egésze** (kötelmi és normatív rész) **tekintetében a jogelőd helyébe lép** (alanyává lesz)
- **átalakulás** (Ptk. 3:39. §) - más típusú jogi személyé történő átalakulás: az átalakulással keletkező jogi személy lesz az általános jogutód, egyben a kollektív szerződés alanyává válik
- **beolvadás, összeolvadás** [Ptk. 3:44. § (1) bek.]
- **összeolvadás:** előfordulhat az új jogi személynek **egy vagy több kollektív szerződésben rögzített munkafeltétel-rezsímet kell egyidejűleg** alkalmaznia
- munkavállalói csoportok: különböző szabályozás

Általános (jogszábaályon alapuló) jogutódlás kérdése

- **szétválás** (Ptk. 3:45. §)
- **különválás:** a megszűnő jogi személy vagyona az így létrejött jogi személyekre mint jogutódokra száll át
- **kiválás:** a jogi személy nem szűnik meg, de vagyonának egy része az így létrejövő jogi személyre mint jogutódra száll át
- beolvadásos kiválás és beolvadásos különválás
- **munkáltató személyében bekövetkező változás** szabályainak alkalmazása

A munkafeltételek sorsa

3. csak az átadóra terjed ki kollektív szerződés hatálya

- az átvevő az átvétel időpontjától köteles fenntartani az átvétellel érintett munkaviszonyokban a kollektív szerződéses munkafeltételeket
- **irreleváns**, hogy működik-e az átvevőnél szakszervezet (BH2000. 172., BH2002. 30.)
- átvételtől számított **egy évig** (naptár az irányadó), **rövidebb ideig**, ha
 - a kollektív szerződés ezt megelőzően megszűnik (Mt. 280–281. §)
 - az átvevőre egy éven belül alkalmazni kell valamely kollektív szerződést
- az átvevő **nem tehet a kollektív szerződés megszüntetésére vagy módosítására irányuló jognyilatkozatot** (nem alanya ugyanis)

A munkafeltételek sorsa

4. csak az átvevőnél van hatályban kollektív szerződés

- az átvett munkavállalókra ezt kell alkalmazni [Mt. 279. § (3) bek.]

5. az átadóra és az átvevőre különböző kollektív szerződések hatálya terjed ki

- az átvevőt nem terheli az átadóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés munkafeltételei fenntartásának kötelessége

A munkafeltételek sorsa – munkaszerződésben kikötött alkalmazás

- a **munkaszerződésben** ki lehet kötni valamely kollektív szerződés alkalmazását (EBH2002. 683.)
- az átvevő ezt köteles alkalmazni a **felek megállapodása (munkaszerződés) alapján** [Mt. 36. § (1) bek.]



1. Kollektív szerződés vajon mi? – Hatályban van-e?

BH 2023.6.164 A kollektív szerződés kihirdetés nélkül nem léphet hatályba (Mfv.VIII.10.164/2022/8.)

- **munkáltató személyében bekövetkező változás:** 2020. április 6-án
- aznap az alperes (átvevő) a felperes (HR generalista) munkaviszonyát felmondással megszüntette
- **indokolás:** humánerőforrás területen átszervezés hajt végre az átvevő (alperes), a HR generalista munkakörben foglalkoztatott munkavállalók létszámát csökkenti
- **három havi végkielégítést** fizetett

- **átadó** 2008. december 18-tól hatályos **kollektív szerződése**: munkáltatói rendes felmondás esetén **végkielégítés 13 év munkaviszony után 3,9 havi átlagkereset**
- az **átvevő alperes és a szakszervezet 2020. január 16-án bérmegállapodást** kötött – ez a logisztikán, a raktári operációban dolgozókat nem érinti, **kizárólag a logisztika back-office területén dolgozókra** vonatkozik
- 2020. február 3-án **tájékoztatás** az átadó munkavállalóinak a **jogutódlásról**: az **alperes** nem tartozik kollektív szerződés hatálya alá, az alperesnél hatályban lévő **bérmegállapodásokról nem tájékoztatta** a munkavállalókat

kereset:

- a jogellenes munkaviszony megszüntetés jogkövetkezményei
- **végkielégítés-különbözet – az átadás időpontjában hatályos kollektív szerződés rendelkezés alapján**
- az alperes (átvevő) által hivatkozott **bérmegállapodás nem minősül kollektív szerződésnek**, annak tartalmát az **alperes üzleti titoknak tekintette**, ami kizárja a munkaviszonyra vonatkozó szabályként, kollektív szerződésként való értelmezését

ellenkérelem:

- a kereset elutasítását kérte
- **végkielégítés-különbözet: nem terheli** az átvevőt a kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételek fenntartására vonatkozó kötelezettség, ha a munkaviszonyra az **átvételt követő időpontban kiterjed kollektív szerződés hatálya**
- az alperesnél hatályos **bérmegállapodás kollektív szerződésnek minősül**, amely az átvételt követően a felperes munkaviszonyára is kiterjedt
- a **hatálybalépés kifejezetten a kihirdetéshez kapcsolódik, nincs jelentősége** annak, hogy a munkavállalók **kaptak-e a bérmegállapodásról tájékoztatást** vagy esetleg **helytelen tájékoztatást kaptak**

Ítéltábla:

- kollektív szerződés a **kihirdetéssel lép hatályba**, a kihirdetés fogalmát az Mt. nem határozza meg
- ez nem azonos a sajtóközleménnyel, a munkavállalók csoportos értekezletek keretében történő tájékoztatásával
- a kihirdetés a kollektív szerződés **teljes tartalmának megismerhető formában való közzétételét jelenti**, akár a helyben szokásos módon, akár közvetlen megküldéssel valamennyi munkavállaló részére
- **alperes ezt nem teljesítette**, mivel azt „üzleti titoknak” tekintette
- ha **nincs hatályos kollektív szerződés**, az átvevőnek az átvétel időpontjában hatályos kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételeket kell fenntartania

Felülvizsgálati kérelem:

- az alperes **a bérmegállapodást kihirdette**, az hatályos volt, az átvétel időpontjában volt az átvett munkavállalók munkaviszonyára kiterjedő hatályú kollektív szerződés
- a kihirdetés célja: azok, akikre az adott kollektív szerződés rendelkezést tartalmaz, annak rájuk vonatkozó részét megismerjék – **akkor tekinthető kihirdetettnek, ha a hatálya alatt állók a rájuk vonatkozó rendelkezésekről az információkat megkapták, azokat velük megismertették** – a kihirdetés az alperesi gyakorlatnak megfelelően megtörtént
- kiterjedt felperesre (logisztika back-office)
- **üzleti titoknak tekintették a bérmegállapodást** csupán annyit jelentett, hogy annak tartalmát **egymás tudta és hozzájárulása nélkül illetéktelen harmadik személy részére nem tették hozzáférhetővé**

Kúria:

- **kollektív szerződés rendezheti szűk körben csak a munka díjazásának szabályait** (pl. a munkavállalók adott időszakban vagy határozatlan időtartamra **milyen mértékű, illetve arányú bérnövelésre jogosultak**) – ez a jogi természete szerint kollektív szerződés
- kollektív szerződés **hatályossági feltétele a kihirdetés** – enélkül nem léphet hatályba
- **helyben szokásos és ismert módon megismerhetővé kell tenni a hatálya alá tartozók számára**
- **a kihirdetés, a hatálybalépés nem volt bizonyított** - a bérmegállapodás tartalmát **titkosították, üzleti titoknak minősítették, önmagában kizárja annak megállapíthatóságát, hogy az érintettekkel megismertették**



2. Cafetéria sorsa - Kollektív szerződéses munkafeltétel-e, ha a jogalapja a munkáltató által kiadott szabályzat?

Kúria Mfv.II.10.123/2024/5.

- az átadó és az **alperes** 2020. április 6-án a munkáltató személyében bekövetkező változás miatt **átvette az átvevő egyik telephelyét** és az ott foglalkoztatott munkavállalókat
- az átadó és a szakszervezet 2008. december 18-án határozatlan időre kollektív szerződést kötöttek, amely szerint **a munkáltató cafetéria rendszert működtet** – ez a munkáltató személyében bekövetkező változás napján **az átadó munkáltatónál a kollektív szerződés hatályban volt**
- a cafetéria béren kívüli juttatás éves felhasználható keretösszege 2020-ban 339.000 forint volt

- az **alperes cafetéria** juttatásként munkavállalói részére :
 - különböző kártyákat biztosított (áruházlánc üzleteiben volt felhasználható, egy másikkal élelmiszer, üdítő és kávé volt vásárolható),
 - bizonyos pénzösszeget a gyermek születésekor, gyerekek üdülésének támogatására, valamint
 - egyszeri kifizetést (Szép Kártyára)

Kereset

- felperesek keresetükben 339.000 forint elmaradt béren kívüli juttatás és késedelmi kamat megfizetésére kérték kötelezni az alperest
- **a munkáltató személyében bekövetkező változás napján az átadó munkáltatónál kollektív szerződés volt hatályban, mely rendelkezett a cafetériáról**
- felperesek szerint az alperes megsértette az Mt. 6. §-ában rögzített általános magatartási követelményeket (együttműködés, jóhiszeműség és tisztesség, valamint a tájékoztatási kötelezettség követelménye) azzal, hogy a munkáltató **figyelmen kívül hagyta az átadó munkáltatónál hatályos kollektív szerződést**

Ellenkérelem

- a felperesek teljes keresete alaptalan, mivel az átadó **munkáltatónál hatályos kollektív szerződés azon rendelkezése**, hogy
 - „a munkáltató **cafetéria rendszert működtet, a cafetéria rendszerben való részvétel feltételeit a munkáltató biztosítja**” a munkavállalók számára – a cafetériára nézve – **alanyi jogot nem keletkezhetsz**
- a **2021. évre előterjesztett igényt alaptalannak tartotta**, mivel az átvevő munkáltató kizárólag a jogátszállás (átadás) időpontjában fennálló munkafeltételek fenntartására köteles, és
- **az átadás időpontjában, 2020. április 6-án az átadó munkáltatónál 2021. évi cafetéria juttatásra vonatkozó szabály még nem létezett**

Ellenkérelem

- a **felperesek legfeljebb 2020 év végéig követelhetnek cafetéria juttatást az átadó munkáltatónál meglévő szabályok alapján**, így a 226.000 forintot meghaladó követelés alaptalan
- **ebbe be kell számítani mindazon alperesi kifizetéseket**, amelyek jogi természetüket tekintve cafetéria juttatásnak, munkabéren felüli kifizetésnek minősültek
- felperesek **mindkét jogalapon**, azaz az átadó munkáltató és az átvevő munkáltató szabályzata alapján **sem lehettek jogosultak cafetéria juttatásra**
- **kizárólag az átszállás (átadás) időpontjában fennálló munkafeltételek fenntartására köteles** mint átvevő munkáltató
- **így a felperesek legfeljebb 2020 év végéig követelhetnek juttatást**

Elsőfokú ítélet

- **kötelezte az alperest**, hogy fizessen meg bizonyos felpereseknek fejenként 339.000 forint cafetéria juttatást annak kamatával együtt
- az alperesnek az **átadó munkáltató kollektív szerződésének cafetéria rendszerét az átadó munkáltató által meghatározott feltételek alapján kellett tovább működtetnie**
- a cafetéria rendszerben való részvétel feltételeit és szabályait a munkáltató határozza meg, ennek alapján **az átadó munkáltató a Cafetéria Szabályzatában rendelkezett a cafetéria juttatás feltételeiről**

Elsőfokú ítélet

- az alperes **az eltérő feltételekkel kialakított cafetéria rendszer alapján adott juttatásokkal nem tett eleget** a kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételek fenntartására vonatkozó **kötelezettségének**
- az **alperes által biztosított juttatások eltérőek voltak** az átadó munkáltató kollektív szerződése alapján járó juttatásoktól
- az **átadás időpontjában, 2020. április 6-án még nem létezett 2021. évi cafetériára vonatkozó szabály az átadó munkáltatónál**
- **2021. évre is az átvétel időpontjában hatályos 2020. évi Cafetéria Szabályzat alapján járó cafetéria juttatások illetik meg a felpereseket, nem a 2021. évi Cafeteria Szabályzat szerintiek**

Fővárosi Ítéltábla

- ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta
- **fő kérdés:** az átvételtől számított egy évre vonatkozóan előterjesztett és az átadó munkáltató **Cafetéria Szabályzatán alapuló követelés kollektív szerződésen alapult-e, és munkafeltételnek tekinthető-e**
- **az átadó munkáltató kollektív szerződése konkrétumokat nem tartalmazott a munkavállalókat megillető cafetéria juttatások tekintetében, ebből azonban nem következik, hogy a kollektív szerződéses megállapodáson alapuló Cafetéria Szabályzat nem képezte a kollektív szerződéses munkafeltételek részét**

Fővárosi Ítéletábra

- **Cafetéria Szabályzat kollektív szerződéses munkafeltételnek minősül**
- **alperes nem arra volt köteles, hogy egy tetszése szerinti cafetéria rendszer alapján biztosítson juttatásokat, hanem arra, hogy a kollektív szerződéses megállapodás alapján az átadó munkáltató Cafetéria Szabályzata szerinti béren kívüli juttatásokat biztosítsa**
- **alaptalannak találta az alperes fellebbezését a teljesített kifizetések beszámítása kérdésében**
- **az alperes által biztosított juttatások teljesítése nem befolyásolta a keresetben érvényesített igény összességét – tekintve, hogy a jogosultsági feltételek, a juttatások felhasználási köre, az összessége részben eltérőek voltak**

Fővárosi Ítéletábra

- az alperes alaptalanul hivatkozott arra, hogy legfeljebb 2020. december 31-ig volt köteles az átadó munkáltató cafetéria juttatásának megfelelő teljesítésre
- az átadó munkáltató a 2021 évre változatlan tartalommal bocsátott ki Cafetéria Szabályzatot, és a munkavállalóit a 2020 évvel egyező módon részesítette béren kívüli juttatásban
- az átadó kollektív szerződése nem veszítette hatályát, illetve helyette nem volt olyan kollektív szerződés, amely a felek közötti munkaviszonyra az átvételt követő időpontban kiterjedt volna
- az alperesnek a teljes keresettel érintett időszakra, azaz az átadást követő egy évre, tehát **2020 májustól decemberig, továbbá és 2021 első négy hónapjára fizetési kötelezettsége volt az átadó munkáltató Cafetéria Szabályzata alapján, és abból levonásnak nincs helye**

Felülvizsgálati kérelem

- a munkafeltételek kollektív szerződéses jellegét **megszorítóan** kell értelmezni
- olyan rendelkezésről lehet csak szó, amelyre a jogátszállással érintett munkavállaló **közvetlenül alapíthat igényt**
- **nem tekinthető kollektív szerződéses munkafeltételnek** az az igény, amelynek jogalapja nem a kollektív szerződés, hanem a munkáltató által kiadott szabályzat
- **akkor sem**, ha **szabályzat** kiadása a kollektív szerződés utaló szabálya alapján történt

Felülvizsgálati kérelem

- a kollektív szerződéses rendelkezésből a munkavállalók számára – a **cafetéria juttatásra nézve alanyi jog – sem fakadhatott volna** - a munkavállalói igényeket kizárólag az átadó munkáltató szabályzata keletkeztethette
- alperes számára legfeljebb olyan kötelezettség származhatott, hogy az **átvett munkavállalók tekintetében cafetéria rendszert működtessen**
- alperesnél azonban ilyen létezett, aminek alapján felperesek a jogátszállást követően juttatásban részesültek

Felülvizsgálati kérelem

- az átvevő munkáltatónak nincs olyan kötelessége, hogy ugyanazokat a juttatásokat kellene biztosítani – az átadó kollektív szerződése a cafetéria juttatások tartalmát, feltételeit **semmilyen módon nem konkretizálta**
- az átadó munkáltató mind a juttatások tartalmát, mind a jogosultság feltételeit **szabad belátása szerint alakíthatta**
- ebből következően felperesek **követelésének összegébe be kell számítani mindazokat az alperesi kifizetéseket**, amelyek jogi természetüket tekintve cafetéria juttatásnak, munkabéren felüli kifizetésnek minősültek
- a felperesek 2021 évre előterjesztett cafetéria juttatás iránti igénye azért alaptalan, mivel az átadás időpontjában az **átadó munkáltatónál 2020. április 6-ig még nem volt hatályos a 2021 évi cafetéria juttatásra vonatkozó szabály**

Felülvizsgálati kérelem

- az ítélet nem önmagát a kollektív szerződés rendelkezését, hanem az ennek alapján kiszabott **munkáltatói szabályzat tartalmát tekintette az Mt. 282. § (1) bekezdés szerinti „kollektív szerződéses munkafeltételnek”**
- 2021 évre **az átadó munkáltató jóval az átadást követően állapított meg szabályokat**, amelyek az átvevő munkáltató számára **hatálytalanok**
- még ha az átadó kollektív szerződése alapján kiadott munkáltatói szabályzat az Mt. 282. § (1) bekezdés szerinti kollektív szerződéses munkafeltételnek minősül is, **akkor is csak az átadás időpontjában hatályos szabályzatot lehet ilyennek tekinteni**, ennek későbbi módosítása az átvevő kötelességét nem befolyásolhatja

Kúria döntése

- a kollektív szerződéses rendelkezés az **átadó munkáltató** számára olyan jogi lehetőséget biztosított, hogy az **a cafetéria rendszert szabadon alakítsa**
- az átadó munkáltató élt ezzel a felhatalmazással, és **Cafetéria Szabályzatot bocsátott ki**
- a munkavállalói jogok jogalapja nem a kollektív szerződés, hanem a **szabályzat volt**
- tartalmilag a kollektív szerződéses rendelkezés **nem normatív hatályú, hanem a kollektív szerződés ún. kötelmi hatályú** rendelkezései körébe tartozik – erre a munkavállalók igényt nem alapíthatnak, csupán a **szerződést kötő felek** (alapíthatnának)

Kúria döntése

- a 2020. évre kibocsátott Cafetéria Szabályzat **2021 évben való alkalmazásról (fenntartásról) nem lehet szó**, hiszen ez csak az egy éves fenntartási kötelezettség mellett volna értelmezhető
- alperes érvelése helytálló volt, ez a **keresetek teljeskörű elutasítását eredményezte**
- a Kúria a jogerős ítéletet hatályon kívül helyezte, az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatta, és a felperesek keresetét elutasította



3. Kollektív szerződés-e a bérmegállapodás? Mindent át kell venni?

- felperes (szakszervezet) jogelődje és az átadó **kollektív szerződést** kötött 2008. december 18-án határozatlan időre kötötte
- átadó és az alperes átvevő között 2020. április 6-án „**munkajogi jogutódlás**” valósult meg egy telephely vonatkozásában
- **alperes** az átszállást követően arról tájékoztatta a munkavállalókat, hogy **nem tartoznak kollektív szerződés hatálya alá**
- az alperes 2020. január 16-án 2020. december 31-ig szóló **határozott időre bérmegállapodást kötött** egy szakszervezettel
- az **alperes tájékoztatta a felperest, hogy a bérmegállapodás kollektív szerződésnek minősül**, így a felperesi jogelőd és a jogelőd munkáltató által kötött kollektív szerződést nem kell alkalmaznia az átvett munkavállalók tekintetében

Kereset:

- annak egállapítását kérte, hogy a felepres és az alperes jogelődje által **2008. december 18-án megkötött kollektív szerződés hatálya** a peres felek között az átvett munkavállalók tekintetében **fennáll**
- a kollektív szerződés Mt.-ben nem rendezett jogokat biztosít a szakszervezet részére a **felek kapcsolattartási rendszerére** (pl. működési feltételek, tájékoztatás, véleményezés, konzultáció, vitarendezés)
- enélkül képviseleti és érdekvédelmi feladatait hatékonyan ellátni nem tudja, **ellehetetlenül**
- a munkaviszonyokból eredő **minden** olyan – a munkavállalókat **egyéni vagy kollektíven megillető – munkavállalói jogot fenn kell tartania**, amely a gazdasági egység jogügyleten alapuló átvételének időpontját megelőzően fennállt
- **vitatta, hogy az alperes által kötött bérmegállapodás kollektív szerződésnek minősülne**

Ellenkérelem

- **a megállapítást kizárólag a kollektív szerződés kötelmi jogi része vonatkozásában kérhetné, a normatív részre ez fel sem merülhet**
- Pp. 172. § (3) bek.: Valamely jog vagy jogviszony fennállásának vagy fenn nem állásának megállapítása iránt akkor terjeszthető elő kereseti kérelem, ha a kért megállapítás a felperes jogainak az alperessel szemben való megóvása érdekében szükséges, és a jogviszony természeténél fogva vagy a kötelezettség lejártának hiányában vagy valamely más okból marasztalás nem kérhető.
- **nem igazolt, hogy a felperes akadályozott lenne az érdekképviselési tevékenység ellátásában**

Ellenkérelem

- munkáltató személyében bekövetkező változás esetén a kollektív szerződés tekintetében nem ír elő ex lege alanycserét, így **kizárt annak megállapítása, hogy a kollektív szerződés a felek között hatályos lenne**
- az átadó munkáltatónál hatályos **kollektív szerződést kötő szakszervezet és az átvevő munkáltató között semmilyen jogviszony** nincs és ezt az Mt. 36. § szerinti jogátszállás sem teremti meg
- a kollektív szerződés arra a munkáltatóra terjed ki, amelyik azt kötötte, **az alperes nem válik az átadó munkáltató által kötött kollektív szerződés alanyává**

Ellenkérelem

- vitatta, hogy a kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételek fenntartása és a kollektív szerződés hatályban tartása ugyanazt jelentené
- **a kötelmi jogi szabályok alkalmazásának kötelezettsége nem következik az Mt. 282. § (1) bekezdéséből, mivel az csak a munkafeltételek fenntartásának kötelezettségét rendeli**
- **az alperes által kötött bérmegállapodás kollektív szerződésnek minősül, ezért az alperes nem köteles az átadó munkáltatónál hatályos kollektív szerződés szerinti munkafeltételeket fenntartani**
- azért is megalapozatlan a kereset, mert a felperes **határozatlan időre kéri** megállapítani a felek között a kollektív szerződés hatályát, de az Mt. 282. § (2) bekezdése alapján **egy éven túl ez a hatály egyébként sem terjedne ki az alperesre**

Elsőfokú ítélet

- a kollektív szerződés jogi hatályára vonatkozó döntés hiánya **nem akadályozza, illetve lehetetleníti el** képviseleti és érdekvédelmi feladatai ellátásában – **jogvédelem szükségességének hiányában a megállapítási kereset nem megalapozott**
- az Mt. 36. § szerinti munkáltatói jogutódlás esetén a **kollektív szerződés esetében alanycsere nem következhet be**: nem a kollektív szerződésből folyó jogok és kötelességek átszállásáról, hanem a munkafeltételek fenntartásának kötelességéről rendelkezik az Mt.
- külön kell választani a kollektív szerződés normatív és kötelmi részét: a **munkafeltételek fenntartására vonatkozó kötelezettség nem terjed ki a kollektív szerződés kötelmi jogi részére**

Fővárosi Ítéltábla – másodfokú ítélet (1.Mf.31.211/2021/6.)

- alperes által kötött **bérmegállapodás jogi természetét tekintve kollektív szerződés**, de a két kollektív szerződés egymáshoz való viszonya - a kereseti kérelem típusára és a felek személyére tekintettel – a perben nem vizsgálható
- a másodfokú bíróság szerint fennállnak a megállapítási kereset előterjesztésének feltételei
- Mt. 282. §-ához fűzött indokolás: „törvény azt is egyértelművé teszi, hogy a **kollektív szerződéseknek az ún. kötelmi hatályú rendelkezéseit az átvevőnek nem kell fenntartania**, feltéve természetesen, hogy a kollektív szerződést az átadó munkáltató kötötte.”
- **kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételek fenntartása nem azonos a kollektív szerződés egészének átszállásával, illetve fenntartásával**

Fővárosi Ítéltábla – másodfokú ítélet (1.Mf.31.211/2021/6.)

- teleologikus, rendszertani, nyelvtani és a történeti értelmezés egyaránt azt támasztja alá, hogy a **kollektív szerződés a gazdasági egység megállapodással való átvétele során nem marad hatályban a szakszervezet és a jogutód munkáltató között, a kollektív szerződésben alanycsere nem következik be**
- az alperesnél hatályos bérmegállapodás jogi minőségét, és annak a felperesi kollektív szerződéshez való viszonyát – mint szükségtelent – nem vizsgálta és abban nem foglalt állást
- másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta

Köszönöm szépen a figyelmet!