

**Gombolai Nóra Kata**

*jogballgató (PTE-ÁJK), az ÓNSZ Civilisztika tagozatának tagja*

## **A kollektív szerződéses lefedettség növelésének lehetséges eszközei az 2022/2041/EU minimálbér irányelvre tekintettel**

### **I. Bevezető gondolatok**

A munkaügyi kapcsolatok, amelyek a munkavállalók szociális és gazdasági érdekeinek védelmét hivatottak szolgálni,<sup>1</sup> a legtöbbünk életében fontos szerepet játszanak. A munka világában a kollektív szerződésnek, mint a kollektív érdekérvényesítés egyik eszközének hosszú időre visszanyúló hagyománya van. Tanulmányom célja, hogy betekintést nyújtson a kollektív szerződéses lefedettség hazai helyzetébe és a kollektív szerződéses lefedettség növelésének potenciális lehetőségeit feltárja. A 2012. július 1-én hatályba lépett munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) számos változást hozott a magyar munkajogi szabályozásba. A törvény létrehozásakor többek között kitűzött cél volt a munkaerőpiaci rugalmasság megerősítése, a kollektív tárgyalások elmozdítása. A kollektív szerződésekre vonatkozó rendelkezések is ennek fényében alakultak. Az Mt. hatálybalépése óta eltelt több, mint tíz év, így azt gondolom érdemes megvizsgálni a jelenlegi helyzetet Magyarországon. A téma aktualitását erősíti, hogy az Európai Parlament és a Tanács 2022-ben elfogadott, az Európai Unióban biztosítandó megfelelő minimálbérekről szóló 2022/2041/EU irányelvre kötelezettséget ró hazánkra a kollektív tárgyalások előmozdítása tekintetében is. A kollektív szerződések szerepének vizsgálata különösképp indokolt lehet egy olyan felgyorsult társadalomban, ahol a jogalkotásnak lépést kell tartania az élet minden területét érintő modernizációval, a munkaerőpiaci változásokkal.

### **II. A kollektív szerződés fogalma, jogi természete**

A kollektív szerződés intézménye az Mt. külön fejezetében<sup>2</sup> került szabályozásra. Fogalmának explicit meghatározására a törvényben nem került sor, azonban lényegét tekintve a kollektív szerződés a munkáltató és a kollektív szerződésükötésre jogosultsággal rendelkező szakszervezet között megkötött szerződés, amely a felek kapcsolatrendszerét és a hatálya alá tartozó

---

<sup>1</sup> A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) 230. §: *A munkavállalók szociális és gazdasági érdekeinek védelme, továbbá a munkabéke fenntartása érdekében e törvény szabályozza a szakszervezet, az üzemi tanács és a munkáltatók, vagy érdek-képviselői szervezeteik kapcsolatrendszerét. Ennek keretében biztosítja a szervezkedés szabadságát, a munkavállalók részvételét a munkafeltételek alakításában, meghatározza a kollektív tárgyalások rendjét vagy a munkaügyi konfliktusok megelőzésére, feloldására irányuló eljárást.*

<sup>2</sup> Mt. XXII. fejezet: A kollektív szerződés.

munkavállalók munkaviszonyát szabályozza.<sup>3</sup> Szakszervezet alatt az egyesülési jogról, a közhasznú jogállásról, valamint a civil szervezetek működéséről és támogatásáról szóló 2011. évi CLXXV. törvény rendelkezései alapján működő szervezetet értjük, amelynek célja tagjai gazdasági és szociális érdekeinek védelme, előmozdítása.<sup>4</sup> Az új Mt. létrehozásakor a jogalkotó kialakította, hogy annak rendelkezéseitől kollektív szerződés eltérhessen, tehát a törvény és a kollektív szerződés viszonya főszabály szerint diszpozitív jellegű. Az új Mt. ezen szabályozási szemlélete a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvényhez (rég Mt.) képest bővíti a munkáltatók és szakszervezetek munkaerőpiaci szerepét.<sup>5</sup> A törvény szabályozási rendszerében megtalálhatóak kógens, relatív diszpozitív és diszpozitív szabályok. A kógens szabályok esetében a törvény az eltérést kifejezetten tiltja, a relatív diszpozitív szabályoktól a kollektív szerződés csak a munkavállaló javára térhet el, míg a diszpozitív rendelkezések esetében kollektív szerződés akár a munkavállaló javára, akár terhére is eltérhet. A jogalkotó ezen eltérésekre az egyes fejezetek végén megtalálható alfejezetekben felsorolt rendelkezések körében biztosít lehetőséget.<sup>6</sup>

Fontos rögzíteni, hogy a „közférában” a kollektív szerződés intézménye másként alakul. Itt a munkaadó nem magánfélként, hanem a közérdekért működő állami szervként látja el feladatát. E tekintetben a közjogi elemek kidomborodnak, külön törvényi szabályozás szabja meg a közszolgálat munkajogának sajátosságait.<sup>7</sup> Ezen eltérés természetéből fakadóan a kollektív érdekérvényesítés lehetősége szűkebb, eltérő mechanizmusok alapján lehetséges. Tanulmányom fókuszában az Mt. hatálya alá tartozó „magánszféra” kollektív szerződéses jogára koncentrálok, így a későbbiekben a közszolgálati jogviszonyra vonatkozó eltérő szabályokat, valamint kérdéseit nem tárgyalom.

A kollektív szerződés intézménye alapvetően a kollektív érdekérvényesítés eszköze. A koalíciós szabadság megnyilvánulásaként is értelmezhető, tekintettel arra, hogy a szerződéskötést feltételezi az erre jogosult szakszervezet megléte.<sup>8</sup> Célja, hogy mind a munkavállalók közösségének, mind a munkáltatónak lehetőséget teremtsen olyan megállapodás megkötésére, amely mindkét fél érdekeit szem előtt tartva a törvényben foglaltaknál kedvezőbb szabályokat állapít meg. Ebből fakadóan a felek közötti viszony egyensúlyát hivatott megtartani, megelőzve és elkerülve ezzel az

<sup>3</sup> Szabó Imre Szilárd: A kollektív szerződések szerepe a megújult munkajogi szabályozásban. Magyar Munkajog E-folyóirat 2015./1 sz. 1. o.

<sup>4</sup> Berke Gyula – Bankó Zoltán – Szabó Imre Szilárd: Prevenció. A tanácsadás lehetősége a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat keretében. In: A kollektív megállapodások. ÁFEOSZ-COOP Szövetség, Budapest 2017. 10-11. o.

<sup>5</sup> A Munka Törvénykönyvéről szóló T/4786. számú törvényjavaslat indokolása. Általános Indokolás. 10.pont.

<sup>6</sup> Kozma Anna – Lőrincz György – Pál Lajos: A Munka Törvénykönyvének magyarázata. (szerk. Petrovics Zoltán). ORAC Kiadó, Budapest 2025. 288. o.

<sup>7</sup> Gyulavári Tamás – Horváth István – Hős Nikolett – Kártyás Gábor – Petrovics Zoltán – Takács Gábor – Tanczos Rita: Bevezetés a közszolgálati munkajogba. (szerk. Kártyás Gábor). ELTE Eötvös Kiadó, Budapest 2015. 17. o.

<sup>8</sup> Puskás Ágnes: A kollektív szerződés jogi természetéről. Pro Futuro 2019/1. sz. 2. o.

esetleges munkaügyi konfliktusokat. Mindemellett rugalmasabb keretet biztosít a felek érdekeinek érvényesítésére, hiszen a kollektív alkufolyamaton keresztül lehetőség van a feltételek megtárgyalására. Az individuális érdekérvényesítéssel szemben a munkavállalók kollektívja nevében történő fellépés hatékonyabb tárgyalási pozíciót tud biztosítani.<sup>9</sup> Nem meglepő, hogy nemzetközi téren, különösen a Nyugat- Európai országokban széles körben elterjedt a kollektív szerződések alkalmazása, példaként említve Németországot, ahol mélyen gyökerező hagyományai vannak.

A hatályos Mt. alapján a kollektív szerződés hatálya kiterjed a szerződést megkötő munkáltatóra, vagy arra a munkáltatóra, amely a szerződést megkötő munkáltatói érdekképviseleti szervezet tagja. A szerződés munkaviszonyra vonatkozó rendelkezéseinek hatálya a munkáltatóval munkaviszonyban álló valamennyi munkavállalóra kiterjed.<sup>10</sup>

A kollektív szerződés megkötésére természetéből fakadóan nem az egyes munkavállalók jogosultak, hanem speciális alanyi köre van. Kollektív szerződés megkötésére jogosult a munkáltató, vagy a tagok felhatalmazása alapján a munkáltatói érdekképviseleti szervezet, valamint a szakszervezet vagy szakszervezeti szövetség. Fontos megjegyezni, hogy szakszervezet kizárólag akkor jogosult a szerződés megkötésére, ha az adott munkáltatónál munkaviszonyban álló tagjainak száma eléri a munkáltatónál munkaviszonyban álló munkavállalók létszámának tíz százalékát.<sup>11</sup> A létszámkülönbözetnek kiemelt jelentősége van, hiszen a nem reprezentatív szakszervezetek nem szerzik meg a szerződéskötéshez szükséges jogosultságot, hiába rendelkeznek az adott munkáltatónál tagokkal.

A kollektív szerződés kettős természetű és szerkezetű jogintézmény.<sup>12</sup> Normatív és kötelmi részre osztható, amely részek a szerződés tartalmi elemeit is meghatározzák. A normatív része munkaviszonyból származó vagy ezzel kapcsolatos jogokat és kötelezettségeket, kötelmi része pedig a felek kapcsolatrendszerét, azaz a szerződés megkötésével, annak teljesítésével, megszüntetésével, jogaik gyakorlásával, kötelezettségeik teljesítésével kapcsolatos magatartását szabályozza. Alapvetően a munkaviszony feltételeivel kapcsolatos kikötéseket tartalmaz, a

<sup>9</sup> Nádás György – Prugberger Tamás: Európai és magyar összehasonlító kollektív munkajog. Akadémiai Kiadó, Budapest 2016. I. fejezet 1. A munkaügyi kapcsolatok. <https://doi.org/10.55413/9789632956190> (2025. 12. 21.).

<sup>10</sup> Mt. 279. §: (1) *A kollektív szerződés hatálya kiterjed arra a munkáltatóra, amely*

*a) a kollektív szerződést kötötte, vagy*

*b) a kollektív szerződést kötő munkáltatói érdekképviseleti szervezet tagja.*

(2) *A kollektív szerződésnek a felek kapcsolatát szabályozó rendelkezése hatálya a kollektív szerződést kötő felekre terjed ki.*

<sup>11</sup> Mt. 276. §: (1) *Kollektív szerződést köthet*

*a) a munkáltató, a tagok felhatalmazása alapján a munkáltatói érdekképviseleti szervezet, továbbá*

*b) a szakszervezet vagy szakszervezeti szövetség.*

(2) *A szakszervezet kollektív szerződés kötésére jogosult, ha a munkáltatónál munkaviszonyban álló tagjainak száma eléri a munkáltatóval munkaviszonyban álló,*

*b) munkáltatói érdekképviseleti szervezet által kötött kollektív szerződés esetében a kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkavállalók létszámának tíz százalékát.*

<sup>12</sup> Szabó: A kollektív szerződések szerepe... 14. o.

munkaidő, pihenőidő, szabadság kiadása, juttatások, illetve a bérpótlékok szabályozása jellemző. Tartalmazhatja - a már említett relatív diszpozitív és diszpozitív szabályokra tekintettel - a törvény meghatározott rendelkezéseitől munkavállalók javára, illetve a munkavállalók hátrányára eltérő kikötést. A munkavállalók javára történő eltérésre kiváló példa, ha a munkáltató a törvényi minimumnál több szabadságot biztosít munkavállalójának. A diszpozitív szabályokra tekintettel viszont a munkáltató - például a leltárhányért való kártérítési felelősség mértéke<sup>13</sup> körében – akár a munkavállalók hátrányára is eltérhet a törvény rendelkezéseitől.

Kollektív szerződés köthető határozott, illetve határozatlan időre. Ennek megfelelően vagy a határozott idő lejártával (határozott), vagy a felmondási idő leteltével (határozatlan) megszűnik.<sup>14</sup> Amennyiben a kollektív szerződést több szakszervezet kötötte, bármelyik jogosult felmondani.<sup>15</sup> A több munkáltató, vagy munkáltatói érdekképviseleti szervezet által kötött szerződés esetén pedig a szerződés csak a jogutód nélkül megszűnt munkáltató, vagy munkáltatói érdekképviseleti szervezet tekintetében veszti hatályát.<sup>16</sup> Felmerül a kérdés, hogy mi történik akkor, ha a szerződés megkötésére való jogosultságot jelentő tíz százalékos küszöböt a munkáltatónál munkaviszonyban álló tagok száma idő közben nem éri el. A törvény kimondja, hogy a szerződés hatályát veszti, ha a szakszervezet elveszti a szerződés megkötésére irányuló jogosultságát. E tekintetben a gyakorlatban problémát jelenthet annak a meghatározása, hogy kinek a feladata, ezáltal kinek a felelőssége, hogy a tagok számát napról napra számontartsa. A munkáltatónak erről ugyanis minél előbb tudomást kell szereznie, hiszen a szerződés hatályvesztése befolyásolja munkavállalói jogait és kötelezettségeit.<sup>17</sup> Jelentősége van például akkor, amikor kollektív szerződés alapján elrendelt munkaidőkeret alapján történik a foglalkoztatás, hiszen a szerződés megszűnésétől számított legfeljebb három hónapig még alkalmazható a kikötött munkaidőkeret.

Kollektív szerződés megkötésére lehetőség van eltérő szinteken. Magyarországon jellemzően a munkahelyi szintű, decentralizált kollektív szerződések vannak jelen. Az Mt. rögzíti, hogy a munkáltató egy kollektív szerződést köthet, azonban egy kollektív szerződést több munkáltató is megköthet. Ebben az esetben - a kollektív szerződés felhatalmazása szerint - munkáltató rá

<sup>13</sup> Mt. 191. §: (1) *Kollektív szerződés e fejezet rendelkezéseitől – a leltárhányért való kártérítési felelősség mértékét kivéve – csak a munkavállaló javára térhet el.*

<sup>14</sup> Mt. 280. §: (1) *A kollektív szerződés három hónapos felmondási idővel felmondható. Több szakszervezet által kötött kollektív szerződést bármelyik szakszervezet jogosult felmondani.*

(2) *A felmondási jog a kollektív szerződés megkötésétől számított hat hónapon belül nem gyakorolható.*

(3) *A határozott időre kötött kollektív szerződés a határozott idő lejártával megszűnik.*

<sup>15</sup> *ld.* 14. jegyzet.

<sup>16</sup> Mt. 281. § (2) bekezdés: *Több munkáltató vagy több munkáltatói érdekképviseleti szervezet által kötött kollektív szerződés esetén, a kollektív szerződés csak a jogutód nélkül megszűnt munkáltató vagy munkáltatói érdekképviseleti szerv tekintetében veszti hatályát.*

<sup>17</sup> Szabó Imre Szilárd: A szakszervezet jogállása a magyar munkajogban. Novissima Kiadó, Budapest 2022. 179. o.

kiterjedő hatállyal köthet kollektív szerződést.<sup>18</sup> Az egyes iparágak, különböző szektorok sajátosságaiból fakadó eltérésekre reagálva létrehozták az Ágazati Párbeszéd Bizottságokat. Külön törvény szabályozza a bizottságok működését, amelyek célja a kollektív tárgyalások hatékonyabb előmozdítása.<sup>19</sup> Ágazati szinten kollektív szerződés megkötésére jogosultsággal ezen bizottságok rendelkeznek, emiatt szükséges, hogy az adott munkáltató valamely munkáltatói érdekképviseleti szervezet tagja legyen.<sup>20</sup> Lehetőség van az ágazati kollektív szerződések hatályának kiterjesztésére is közigazgatási aktus keretében, amely által bizonyos feltételek mellett érvényes lesz az ágazat egészében jelen lévő összes munkáltatóra. Ezt az adott ágazatban jelen lévő érdekképviseleti szervezetek kezdeményezhetik a társadalmi párbeszédért felelős minisztertől<sup>21</sup>, amelyért jelenleg a nemzetgazdasági minisztérium felelős.<sup>22</sup>

### III. A 2022/2041/EU minimálbér irányelvről

A 2022/2041 európai minimálbér irányelv megjelenése újra aktuálissá tette a lefedettség kérdését és rávilágított a problémára.<sup>23</sup> Az irányelv célkitűzésének lényege röviden, hogy az Unión belül keretet adjon a megfelelő minimálberek meghatározásához, valamint javítsa a munkavállalók élet- és munkakörülményeit. Magyarország az irányelvet a 308/2024. (X.24.) Kormányrendelet<sup>24</sup> kihirdetése során ültette át nemzeti jogába. A kormányrendelet Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs jelölte ki a minimálbér meghatározásával kapcsolatos egyeztetésekre, amely a kormány képviselője, valamint a részt vevő országos munkáltatói és munkavállalói érdekképviseleti szervezetek képviselőiből áll. Rögzítette a kötelező legkisebb munkabér és a garantált bérminimum összegét, amelyek meghatározásakor érvényesítette az irányelv kritériumrendszerét.

<sup>18</sup> Mt. 276. § (5) bekezdés: *A munkáltató egy kollektív szerződést köthet. Ha a kollektív szerződést több munkáltató köti, akkor - e kollektív szerződés felhatalmazása alapján - a munkáltató rá kiterjedő hatállyal köthet kollektív szerződést. A több munkáltató által kötött kollektív szerződést a 277. § (4) bekezdés alkalmazásában tágabb hatályúnak kell tekinteni.*

<sup>19</sup> Az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvény (a továbbiakban: ÁPBtv).

<sup>20</sup> Mt. 276. § (5) bekezdés: *A munkáltató egy kollektív szerződést köthet. Ha a kollektív szerződést több munkáltató köti, akkor - e kollektív szerződés felhatalmazása alapján - a munkáltató rá kiterjedő hatállyal köthet kollektív szerződést. A több munkáltató által kötött kollektív szerződést a 277. § (4) bekezdés alkalmazásában tágabb hatályúnak kell tekinteni.*

<sup>21</sup> ÁPBtv. 4. § (1) bekezdés b) pont: *Az ÁPB az ágazat helyzetét, fejlődését, gazdasági és munkaügyi folyamatait érintő kérdésekkel foglalkozik. Az ÁPB keretei között az ÁPB oldalai, illetve az oldalon részt vevő érdekképviseletek konzultációt folytatnak.*

<sup>22</sup> 182/2022. (V. 24.) Korm. rendelet a Kormány tagjainak feladat- és hatásköréről 103. § (1) bekezdés 13. pont: *A nemzetgazdasági miniszter (ezen alcím alkalmazásában a továbbiakban: miniszter) a Kormány társadalmi párbeszédért felelős tagja.*

<sup>23</sup> 2022/2041 (EU) irányelv az Európai Unióban biztosítandó megfelelő minimálbérekről [HL 2022 L 275].

<sup>24</sup> 308/2024. (X.24.) Korm. rendelet a kötelező legkisebb munkabér és a garantált bérminimum konzultációjára vonatkozó részletes szabályokról, valamint egyes kormányrendeleteknek az Európai Unióban biztosítandó megfelelő minimálbérekről szóló, 2022. október 19-i (EU) 2022/2041 európai parlamenti és tanácsi irányelv átültetését szolgáló módosításáról.

Az Európai Parlament és Tanács által hozott irányelvvel szemben a Dánia keresetet nyújtott be az Európai Unió Bírósága (a továbbiakban: Bíróság) előtt. A jogvita lényege, hogy Dánia álláspontja szerint az irányelv közvetlenül beavatkozott a tagállami bérek szabályozásába - a bérekre vonatkozó konkrét módszertani követelmények előírásával, - amely által a tagállamok hatáskörébe beavatkozott. Másodlagos kérelmében a kollektív tárgyalásokat előmozdítására irányuló rendelkezések megsemmisítését kérte szintén a tagállami hatáskörbe való beavatkozásra hivatkozva. A Bíróság az ügyben 2025. novemberében hirdette ki ítéletét.<sup>25</sup> Döntésében megsemmisítette azon rendelkezéseket, amelyek kötelező minimumkritériumokat írtak elő a minimálbérek felülvizsgálati eljárása során, valamint megakadályozták, hogy az eljárás eredményeként a minimálbér csökkenhessen.<sup>26</sup> Kifejtette, hogy ezen rendelkezések körében az Unió túlterjeszkedett hatáskörén, hiszen a minimálbérek összegének meghatározása tagállami hatáskörbe tartozik. A Bíróság Dánia másodlagos kérelmét elutasította, álláspontja szerint a kollektív szerződésekkel kapcsolatos rendelkezéseket tartalmazó cikk nem avatkozik be a tagállamok bérmegállapítási modelljének megválasztásába.<sup>27</sup> Az irányelv rendelkezései a megsemmisített pontokon kívül érvényben maradtak és továbbra is irányadóak. Így a Bíróság összességében megerősítette az irányelv tartalmának érvényességét. A döntés hazánk vonatkozásában várhatóan nem okoz jelentős változásokat<sup>28</sup>, a kollektív szerződések előmozdítását ösztönző rendelkezések azonban továbbra is útmutatásként szolgálnak.

A célkitűzések elérése érdekében az irányelv előírja, hogy a tagállamokban szükséges a kollektív szerződéses lefedettség arányának növelése, illetve a bérmegállapításra irányuló kollektív tárgyalások előmozdítása. Az irányelv a bérmegállapításra irányuló kollektív tárgyalások előmozdítása körében felhívja a tagállamokat, hogy a szociális partnerek kollektív tárgyalásra irányuló képességét megerősítsék, ösztönözzék a szociális partnerek közötti konstruktív együttműködését. Mindezek megvalósulását ágazati vagy ágazatközi szinten preferálja. Amennyiben pedig a bérmegállapításra irányuló kollektív tárgyaláshoz való jog védelme szükséges, ennek érdekében intézkedések meghozatala elvárt.<sup>29</sup> Ezen előírások Magyarország esetében is figyelemfelkeltőek, hiszen a kollektív szerződésekben kevésbé vannak jelen a bérekre vonatkozó

---

<sup>25</sup> C-19/23. sz. Dánia kontra Parlament és Tanács ügy [EU:C:2025:865].

<sup>26</sup> C-19/23. sz. Dánia kontra Parlament és Tanács ügy [EU:C:2025:865]: *A Bíróság az Európai Unióban biztosítandó megfelelő minimálbérekről szóló, 2022. október 19-i (EU) 2022/2041 európai parlamenti és tanácsi irányelv 5. cikke (1) bekezdésének ötödik mondatában szereplő, „beleértve a (2) bekezdésben említett elemeket is” mondatrészt, ezen irányelv 5. cikkének (2) bekezdését, valamint az ezen irányelv 5. cikkének (3) bekezdésében szereplő, „feltéve, hogy e mechanizmus alkalmazása nem vezet a jogszabályban meghatározott minimálbér csökkenéséhez” mondatrészt megsemmisíti.*

<sup>27</sup> C-19/23. sz. Dánia kontra Parlament és Tanács ügy [EU:C:2025:865] 77.

<sup>28</sup> *Vakulya Csaba: Az EU Bíróság ítélete a minimálbér irányelvről: korrekció vagy megerősítés?* <https://www.rsm.hu/blog/jog/az-eu-birosag-itelete-a-minimalber-iranyelvro-l-korrekcio-vagy-megerosites> (2026. 01. 09).

<sup>29</sup> 2022/2041 (EU) irányelve az Európai Unióban biztosítandó megfelelő minimálbérekről [HL 2022 L 275] 4. cikk (1).

kikötések. A munkajogviszony meghatározó eleme a munkavégzés ellenében járó alapbér, illetve az ehhez kapcsolódó a bérpótlékok, esetleg a béren kívüli juttatások. Míg Nyugat- Európában a kollektív szerződésekben nagy hangsúlyt kapnak a bérekre vonatkozó rendelkezések, addig hazánkban ennek ellentétje megfigyelhető, ebben a formában a bérikötéseket kevésbé alkalmazzák. Leginkább a munkaidővel foglalkozó rendelkezéseket foglalják a szerződésbe, a juttatásokkal kapcsolatos elemek - például cafeteria, bónuszok – csak az utóbbi időben a kezdtek megjelenni a munkavállalói elégedettség biztosítására.<sup>30</sup> Ennek fényében a szociális partnerekkel való érdemi együttműködés során a bértárgyalások megvalósítása és a kollektív szerződés bérekre vonatkozó elemeinek beemelése hazánkban továbbra is feladatot jelent.

A kollektív lefedettség növelésének prioritásának alapját az az összefüggés képezi, hogy azokban a tagállamokban, ahol magas a kollektív szerződéses lefedettség, ott általában kisebb az alacsony bérezésű munkavállalók aránya és magasak a minimálbérek. Azokban a tagállamokban, ahol a lefedettség 80% alatt van, intézkedéseket kell tenni a kollektív tárgyalások előmozdítása érdekében.<sup>31</sup> Ebből fakadóan Magyarországnak is feladata, hogy a munkáltatói érdekképviseltek, valamint a szakszervezetek bevonásával cselekvési tervet hozzon létre, amely reálisan eredményezheti a lefedettség növelését.<sup>32</sup> Az irányelv az átültetés határidejét 2024. novemberére tűzte ki. A cselekvési terv kialakításához érdemi javaslatokat a 2024. nyarán megjelent, Friedrich Ebert Stiftung Alapítvány támogatásában a szakterület kiváló ismerői által készített árnyékjelentés tartalmaz.<sup>33</sup> A jelentés vizsgálja mindazon munkajogi eszközöket, amelyekkel a lefedettség növelése elérhető. A Magyar Szakszervezeti Szövetség 2025. januárjában tartott Európai Szakszervezeti Intézet workshopjáról készült beszámolója tartalmazza, hogy a magyar cselekvési terv tárgyalása 2025 végéig várható.<sup>34</sup>

#### **IV. A kollektív szerződéses lefedettség helyzete jelenleg**

Elmondható, hogy Magyarországon jelenleg a kollektív szerződéses lefedettség megközelítőlegesen aránya más európai országokhoz képest alacsony, mindössze 18% körül mozog. A százalékos arány hozzávetőleges, hiszen a KSH statisztikája alapján és a kollektív szerződések nyilvántartásából nem áll rendelkezésre pontos adat, részletes elemzés.<sup>35</sup> Az új Mt. megalkotásánál kitűzött, a kollektív

<sup>30</sup> Nadas György – Prugberger Tamás: Európai és magyar összehasonlító kollektív munkajog. 1.2.1. A kollektív szerződés normatív tartalma. Akadémia Kiadó, Budapest 2016. <https://doi.org/10.55413/9789632956190> (2025. 12. 21.).

<sup>31</sup> 2022/2041 (EU) irányelve az Európai Unióban biztosítandó megfelelő minimálbérekéről [HL 2022 L 275] 4. cikk (2).

<sup>32</sup> Magyar Szakszervezeti Szövetség: A kollektív szerződések bővítése a minimálbér-irányelv alapján Beszámoló: ETUI workshop 2025. január 29–31.

<sup>33</sup> Berki Erzsébet – Gyulavári Tamás – Kártyás Gábor – Petrovics Zoltán – Szabó Imre Szilárd: Árnyékjelentés a kollektív szerződés magyar szabályozásáról. In: Javaslatok a 2022/2041/EU irányelvben előírt akciótervezet. (szerk. Gyulavári Tamás – Kártyás Gábor). Friedrich- Ebert- Stiftung Budapesti Irodája, Budapest 2024.

<sup>34</sup> *ld.* 32. jegyzet.

<sup>35</sup> Berki – Gyulavári – Kártyás – Petrovics – Szabó: i. m. 5. o.

szerződések arányát növelő cél nem váltotta be a hozzá fűzött reményeket.<sup>36</sup> Az elmúlt több, mint tíz év alatt nem nőtt a lefedettség aránya. Jelenleg a kollektív szerződéskötés jellemzően mikroszinten, az egyes munkahelyeken, valósul meg, kisebb lefedettséget biztosítva. A magasabb szintű, nagyobb lefedettséget biztosító típusú szerződések kevésbé vannak jelen, így összességében decentralizált a kollektív alku megvalósulása.<sup>37</sup>

A kollektív szerződések számának követése érdekében a KSH, illetve a Munkaügyi Kapcsolatok Információ Rendszerére támaszkodhatunk. A kollektív szerződések nyilvántartásának rendszere modernizációra szorul. Alapvetően a szerződéskötést, módosítást, megszűnést szükséges bejelenteni, ahhoz, hogy a rendszerben friss adatok szerepeljenek. Ez sok esetben elmarad, így máris megkérdőjelezhető, hogy az adatbázisban rögzített szerződések mind hatályosak-e. Az adatbázisok hiányosságainak kiküszöbölése és a nyilvántartás hitelessége elengedhetetlen a szerződések rendszerének megfelelő működéséhez.

Hazánkban mindkét alanyi oldal szerződéskötéshez fűződő érdekének megerősítése szükséges. Ennek vizsgálatára a munkavállalók kollektív szerződésekről alkotott ismerete is kiindulópont ad. Sok esetben a munkavállalók nincsenek tisztában azzal, vagy nem elég tájékozottak arról, hogy kollektív szerződés hatálya alá tartoznak-e vagy sem, noha az Mt. alapján a munkáltatónak erről tájékoztatnia kell a munkavállalókat. Továbbá arról sincs megfelelő ismeretük, hogy a kollektív szerződés rendelkezései miként befolyásolja saját munkaviszonyukat. Hasonlóan, a szakszervezeti működés körében is érzékelhető munkavállalói érdektelenség. Magyarországon a jelenlegi szakszervezeti szervezettség a rendszerváltás óta végbement politikai, gazdasági, társadalmi átalakulás következtében egyre távolabb áll a 20. század második felében jellemző erős szakszervezeti kultúrától. Ugyanakkor a hatályos szabályozás megköveteli a szakszervezeti 10%-os reprezentativitást, amely eléréséhez a munkavállalók aktív részvétele szükséges.

A munkáltatói oldal megfelelő érdekeltsége szintén létfontosságú az eredményes alkufolyamathoz. Felmerülhet a kérdés, hogy milyen motiváció fűzi - a törvény alapján a legtöbb esetben a munkavállaló javára engedő - kollektív szerződéses kikötésekről való tárgyaláshoz. Ugyanakkor a munkáltatóknak is fontos, hogy az esetleges munkaügyi konfliktusokat megelőzze és harmonikus közös munkavégzést biztosítson munkavállalóinak. A jelenlegi munkaerőpiaci helyzet megköveteli, hogy a munkáltatók olyan mechanizmusokat alkalmazzanak, amellyel a számukra megfelelő munkaerőt meg tudják tartani. Számos kutatás foglalkozott már a munkavállalói jólét és termelékenység összefüggéseivel.<sup>38</sup> Azt gondolom, hogy a munkavállalók elégedettsége

---

<sup>36</sup> A Munka Törvénykönyvéről szóló T/4786. számú törvényjavaslat indokolása. Általános indokolás. 10. pont.

<sup>37</sup> *Berki – Gyulavári – Kártyás – Petrovics – Szabó*: i. m. 5. o.

<sup>38</sup> *Molnár Csilla – Csebné Papp Imola*: A munkavállalói jólét hatása a szervezeti mutatókra. Új Munkaügyi Szemle 2024/2. sz.

mindenképpen hozzájárul a hatékonyság javításához, eredményesség növeléséhez. Mindemellett lehetőség van azon kikötések kollektív szerződésbe foglalására, amelyek a munkavállalók hátrányára térhetnek el az Mt. rendelkezéseitől. Ezen kikötések alkalmazása akkor tudják az egyensúlyt szolgálni, ha a munkáltató a munkavállalókra kedvezőbb feltételeket is megfelelően integrálja a szerződésbe.

Ahogy említettem, az ágazati szintű kollektív tárgyalások során jelentős szerepet kaptak az Ágazati Párbeszéd Bizottságok. Magyarországon kormányzati támogatással azért hozták létre a bizottságokat, hogy aktívan előmozdítsák az ágazati szintű kollektív tárgyalásokat, azonban működésük során nem tudtak a velük szemben támasztott várakozásoknak megfelelően eleget tenni.<sup>39</sup> A villamosenergia- ipar, valamint a vendéglátóipar területén kívül a legtöbb ágazatban továbbra sincs egységes kollektív szerződés hatályban.<sup>40</sup> Megkérdőjelezhető, hogy valóban megfelelő-e a kialakított struktúra a cél eléréséhez, vagy esetleg felülvizsgálatra szorul-e a szabályozás. Az azonos ágazatba tartozó munkáltatói érdekképviseltek és az ágazati szakszervezetek közötti kollektív tárgyalás természetesen hosszabb folyamat, a kompromisszumkeresés során több szereplő érdekeit szükséges figyelembe venni.

## V. A kollektív szerződéses lefedettség potenciális eszközeiről

A lefedettség csökkenő tendenciáját nézve felmerülhet a kérdés, hogy érdemes-e törekedni arra, hogy a csökkenés helyett növekedést tapasztaljunk vagy jó-e ez a jelenlegi állapot. A jelenleg tapasztalható, folyamatosan változó gazdasági környezetünkben álláspontom szerint igenis kívánatos a kollektív szerződéses lefedettség növelése, annak számos előnye, illetve az uniós előírásoknak való megfelelés miatt is. Ehhez rendelkezésre állnak munkajogi eszközök, de véleményem szerint nem kizárólag a munkajog tartogat a kollektív szerződések növeléséhez potenciális eszközöket.

Elsősorban a felek oldaláról közelítem meg a lehetséges megoldásokat. Azt gondolom, hogy önmagában még ha nem is jelent megoldást, de mindenképpen elősegítheti a munkavállalói passzivitás legyőzését, ha a munkavállalók edukálása megvalósul.<sup>41</sup> Ahhoz, hogy nagyobb érdeklődés övezze az érdekérvényesítés lehetőségeit, továbbá a szakszervezeti reprezentativitás eléréséhez a munkavállalók aktívan hozzájáruljanak, fontos, hogy kellő információval rendelkezzenek. Példaértékű a Bánya- Energia- és Ipari Dolgozók Szakszervezetének előremutató érdekegyeztetésének kezdeményezése. Kitűzött céljuk átfogó, iparági szintű kollektív tárgyalás

---

<sup>39</sup> Szabó: A kollektív szerződések... 30. o.

<sup>40</sup> Berki – Gyulavári – Kártás – Petrovics – Szabó: i. m. 34. o.

<sup>41</sup> Gombolai Nóra Kata: A kollektív szerződés: a munkahelyi harmónia receptje? <https://arsboni.hu/a-kollektiv-szerzodes-a-munkahelyi-harmonia-receptje/> (2025. 11. 08.).

lefolytatása, illetve kommunikációs-, valamint munkajogi ismeretekről szóló képzéssel igyekeznek a szervezetüket fejleszteni.<sup>42</sup> Ilyen és ehhez hasonló mechanizmusok hozzájárulhatnak ahhoz, hogy munkavállalók nagyobb érdeklődést mutassanak a kollektív érdekérvényesítés iránt.

A szakszervezetek hatékony működése elengedhetetlen a szerződéskötéshez. Alapvetően a munkaügyi kapcsolatok kiindulópontja is a szakszervezetek megjelenése volt.<sup>43</sup> Az idők folyamán még ha szerepük relatíve mérséklődött, a kollektív alkufolyamat aktív részvételüket követeli meg. A szakszervezet és a munkáltatók közötti folyamatos és kölcsönös informálás hozzájárul a sikeres együttműködéshez. Emellett érdemes megjegyezni, hogy az önállóan a 10%-os létszámküszöböt elérő szakszervezetek egymás közötti kooperációja is feltétele annak, hogy kollektív szerződés kössen, hiszen a koalíciós kényszer miatt kénytelenek esetlegesen eltérő érdekeik tekintetében kompromisszumokat kötni.<sup>44</sup>

A 10%-os reprezentativitáshoz kapcsolódóan indokolt lehet annak a vizsgálata is, hogy vajon ez a törvényben előírt szerződéskötéshez való jogosultság megszerzéséhez szükséges küszöb mértéke, nem akadályozza-e túlzott mértékben a kollektív szerződések megkötését. Álláspontom szerint a küszöbtől való jelentős eltérés radikális csökkentése önmagában nem feltétlenül nyújtana megoldást, hiszen a szakszervezetek elvesztenék eredeti funkciójukat. Hasonlóan, a küszöb mértékének növelése pedig megnehezítené, de akár ellehetetleníti egy adott szervezetben a munkavállalói csoport érdekérvényesítését egy jól kialakított, közös kompromisszumokon alapuló kollektív szerződéssel.

A kollektív munkajog szakértőinek javaslatai közül szeretném kiemelni az ágazati szintű kollektív alkufolyamat megerősítésére irányuló kezdeményezést. Ahogy már említettem, az ágazati szintű kollektív szerződés mindamelllett, hogy az egyes ágazatok sajátosságait szem előtt tartva tudja rendezni a felek álláspontját, alacsonyabb szakszervezeti taglétszámmal is biztosítani tudja a magasabb lefedettséget. Ehhez egy stabil struktúra nélkülözhetetlen, amely biztosítja, hogy zökkenőmentesen tudjon zajlani az alkufolyamat. Amennyiben a törvény bizonyos rendelkezéseknél kiköti, hogy azoktól kizárólag ágazati kollektív szerződésben lehet eltérni, akkor nagyobb hajlandóság mutatkozna a munkáltatói oldalról is. A munkaviszonyra vonatkozó rendelkezések szabályozási hatásköreit érintően, amennyiben minél több kérdésben esetében a törvénytől kizárólag kollektív szerződésben lehetne eltérni, akkor a kollektív szerződések nagyobb szerepet kapnának a munkaviszony tartalmát képező jogok és kötelezettségek alakításában.<sup>45</sup>

---

<sup>42</sup> Bányamunkás, A bánya-, energia- és ipari dolgozók szakszervezetének lapja 2025/1. sz. <https://www.banyasz.hu/index.php/23-nem-besorolt/41-banyamunkas> (2026. 01. 08.).

<sup>43</sup> Czúglerné Ivány Judit – Mélypataki Gábor: Érdekképviseltek a munkajogban. 4. o. <http://ijoten.hu/szocikk/erdekkepviseltek-a-munkajogban> (2025. 11. 08.).

<sup>44</sup> Berki – Gyulavári – Kártyás – Petrovics – Szabó: i. m. 6. o.

<sup>45</sup> Berki – Gyulavári – Kártyás – Petrovics – Szabó: i. m. 21. o.

Alapvetően a munkaerőpiaci viszonyok alakulását a munkajogi szabályok mellett a szakpolitikai prioritások is befolyásolják. A szakszervezetek anyagi támogatása, a munkavállalók edukálása, a hiteles nyilvántartó rendszer megvalósítása, mind finansziális keretet igényelnek. Ehhez a forrásokat biztosítani kell. Hasonlóan központi nyilvántartás körében, hiszen a kollektív szerződések számának növelésére irányuló folyamatok akkor követhetőek nyomon, ha az ezzel összefüggő adatokat naprakészen hitelesen nyilvántartják. Ahogyan a felület elavultságát érő kritikám körében is megfogalmaztam, fontos lenne, hogy ehhez egy megbízható és minden változást lekövető rendszer szolgáljon eszközként. Remélhetőleg a mesterséges intelligencia térnyerésével könnyen modernizálhatóvá válik.

## VI. Záró gondolatok

Tanulmányomban igyekeztem betekintést nyújtani a kollektív szerződések világába, illetve átfogó képet adni hazánk kollektív szerződéses lefedettségének jelenlegi állapotáról, hiányosságairól. Rávilágítottam arra, hogy az alacsony lefedettség hosszú ideje fennálló probléma és figyelmen kívül hagyása további csökkenést eredményezhet. A helyzet javítása érdekében olyan javaslatokat vettem fel, amelyek a pozitív változás eléréséhez potenciális eszközként szolgálhatnak. Az Európai Unió elvárásainak való megfelelés jegyében Magyarországnak lépéseket kell tennie a kollektív tárgyalások előmozdítása érdekében. Előrelépést csak érdemi változások révén lehet elérni, amelynek alapját véleményem szerint a jogi és nem jogi eszközök együttes alkalmazása mellett a folyamatban minden érintett szereplő szoros együttműködése képezi.

A jövőben vizsgálatra érdemes, hogy miként tud a munkajog az említett kihívásokkal megküzdeni, várható-e javulás, ha igen, milyen mértékben. Természetesen a kollektív alkufolyamat erősítésében az állami szerepvállalás mértéke is meghatározó, amelynek mértéke szintén befolyásolja a kollektív munkajog jövőbeli alakulását. A rohamos technikai fejlődés a munkaerőpiacon is jelentős változásokat idéz elő. Az utóbbi időben megjelent új foglalkoztatási formák – pl. a platform munkavégzés, a távmunka – integrálása a kollektív érdekérvényesítés rendszerébe is kihívást jelent, hiszen az ezekben az atipikus formákban foglalkoztatott munkavállalók kollektív jogainak érvényesülése egyelőre dilemmákat vet fel.<sup>46</sup> A kollektív szerződések jövőjével kapcsolatban is érdekes kérdést vet fel, hogy a későbbiekben miként fog alakulni a szakszervezeti működés. Nemzetközi szinten is a gazdasági, politikai változások következtében érdekegyeztetés folyamata lelassult, a szakszervezeti szervezettség csökkenő

---

<sup>46</sup> Rácz Ildikó: Platform munkavégzés Magyarországon. Munkajogi és egyéb jogági dilemmák. Magyar Munkajog E-folyóirat 2021/1. sz. 3. o.

tendenciát mutat. Az érdekképviseltek erejének marginálódása megfigyelhető.<sup>47</sup> Ezen jelenség hatása a kollektív szerződések rendszerére a jövőben is releváns lesz.

---

<sup>47</sup> Szabó: A szakszervezet jogállása... 9. o.