

## VALLASEK MAGDOLNA

# A kollektív munkaszerződés szabályozásának problémái Romániában

## Issues Concerning the Regulation of Collective Agreements in Romania

**Abstract:** Following the coming into force of the new Social Dialogue Act in 2011, the Romanian collective bargaining system has fundamentally changed due to the restructuring of the levels of collective bargaining and the definition of the representativeness criteria. The collective agreement is the central institution of the collective labour law, the existence or non-existence of it, the content of the agreement being of a real interest for the enforcement of employees' interest. The new regulation significantly weakened the bargaining power of the social partners, which very soon led to a drastic reduction in the number of the concluded collective agreements.

In our study, we try to point out the problematic issues of the Romanian regulation related to the collective agreement, anticipating at the same time the possible new perspectives opened up by the attempt to amend the law.

**Keywords:** collective agreement, trade union, employer, employee

**Összefoglaló:** Az új, társadalmi párbeszédéről szóló törvény 2011-ben való hatálybalépését követően a román kollektív tárgyalások rendszere alapjaiban változott meg, egyrészt a kollektív szerződéskötés szintjeinek átstrukturálásából, másrészt a reprezentativitási kritériumok meghatározásából kifolyólag. A kollektív munkaszerződés a kollektív munkajog központi intézménye, amelynek léte vagy nem léte, megkötésének és lehetséges tartalmának szabályozása, a tárgyalásában részt vevő szociális partnerek, illetve a reprezentativitási kritériumok meghatározása kiemelt jelentőséggel bír a munkavállalók érdekérvényesítése szempontjából. Az új szabályozás jelentősen gyengítette a szociális partnerek tárgyalási lehetőségeit, ami nagyon hamar a megkötött kollektív szerződések számának drasztikus csökkenéséhez vezetett.

Tanulmányunkban a kollektív szerződéssel kapcsolatos román szabályozás problémás pontjaira igyekszünk rámutatni, egyszersmind előrevetítve a törvény módosítási kísérlete által megnyíló esetleges új perspektívákat.

**Kulcsszavak:** kollektív szerződés, szakszervezet, munkáltató, munkavállaló

## 1. Bevezető

A kollektív munkaszerződés a kollektív munkajog központi intézménye, amelynek léte vagy nem léte, megkötésének és lehetséges tartalmának szabályozása, a tárgyalásában részt vevő szociális partnerek, illetve a reprezentativitási kritériumok meghatározása kiemelt jelentőséggel bír a munkavállalók érdekérvényesítése szempontjából. Ennek ellenére azt láthatjuk, a mindennapi munkajogi gyakorlatban azt érzékelhetjük, hogy napjainkban a kollektív tárgyalás, kollektív munkaszerződés szerepe visszaszorult. Ennek elsődleges okát természetesen a jogszabályi változásokban kell keresnünk, amelyek alapjaiban alakították át a szociális partnerek közötti erőviszonyokat és a kollektív tárgyalás színtereit.

Ezen a téren legnagyobb, nem feltétlenül pozitív hatása a társadalmi párbeszédről szóló 2011. évi 62. törvénynek volt, amelynek bevezetését a gazdasági válság kihívásaira adott válaszlépésként értékelte a román kormányzat. Szigorodtak az új szabályozásban a szakszervezetek megalapításának, reprezentativitásának és működésének szabályai, hasonlóképpen a sztrájkjog gyakorlásának lehetőségei is. A hatályos szabályozás alapján egy szakszervezetet egy adott vállalat legkevesebb 15 dolgozója alapíthat, a reprezentativitás kritériumai pedig szintenként változóak. Az új szabályozás azonnali következményeként drámaian csökkent a szakszervezetek száma, s ebből kifolyólag a szakszervezeti tagságé, amely 20-40% közé esett vissza.

Mindez kihatással volt a kollektív tárgyalás intézményére is. A 2011. évi 62. törvény alapján immár nincs lehetőség országos szintű kollektív szerződést kötni, szektoriális szinten, a reprezentativitási kritériumok, illetve a gazdaság szektorainak meghatározása miatt legtöbb évi 1-2, vagy akár egyetlen szerződés megkötésére sem került sor. Ilyen körülmények között a kutatás által felölelt periódusban a kollektív szerződéssel való lefedettség aránya 98%-ról nagyjából 35%-ra csökkent.

A vállalati szintű kollektív tárgyalás 20 főnél többet foglalkoztató munkáltatók esetében kötelező, azonban ez nem vezet automatikusan kollektív szerződés megkötéséhez. Ennek ellenére a vizsgált periódusban jelentősen megnőtt az ilyen kollektív szerződések száma. Ami ugyanakkor romániai sajátossággént mutatkozik meg ebben a tekintetben, az az, hogy a vállalati szintű kollektív szerződést, reprezentatív szakszervezet hiányában, a munkavállalói képviselő is tárgyalhatja és megkötheti. A szakszervezetek szerepének visszaszorulását egyértelműen jelzi, hogy a kutatásban vizsgált időszak végére már a vállalati szintű kollektív szerződések 85-90%-át nem szakszervezetek, hanem a munkavállalói képviselő írtá alá. Kérdéses ugyanakkor, hogy a munkavállalói képviselő érdekérvényesítő ereje mekkora olyan körülmények között, hogy a képviselők munkajogi védelme nem elegendő, és gyakran épp a munkáltató jelöli ki azokat a személyeket, akiket aztán munkavállalói képviselőnek választanak.

Nem túlzás azt állítani tehát, hogy a kollektív munkajogi tárgyalások, a társadalmi párbeszéd rendszerének szabályozása és működése Romániában számtalan sebből vérzik jelenleg. Mindezek ellenére úgy gondoljuk, hogy a kollektív munkaszerződés továbbra is fontos szerepet játszhat a munkavállalói érdekérvényesítés eszközeinek tárházában, s ezzel az eszközzel a munkavállalóknak élniük kell.

## 2. A kollektív szerződés szabályozásának fejlődése Romániában

Az első román jogszabály, amely rendelkezett arról, hogy a munkavállalók és munkáltatók kollektív szerződést köthetnek egymással, 1921-ben lépett hatályba.<sup>1</sup> Ez a törvény azonban még semmilyen részletszabályozást nem tartalmazott arra vonatkozóan, milyen eljárásra, milyen tartalmi elemekre, a szociális partnerek milyen reprezentativitására van szükség egy kollektív szerződés megkötéséhez.

Néhány évvel később, a munkaszerződésekre vonatkozó 1929. évi törvény<sup>2</sup> viszont már részletes szabályozást vezetett be ezen a területen, és meghatározást is tartalmazott arra vonatkozóan, hogy mit kell kollektív szerződésnek tekinteni. A törvény 101. cikke kollektív szerződésként határozza meg a munkáltatók, azok valamilyen érdekvédelmi csoportja, valamint a munkavállalók szakmai szervezetei vagy csoportjai között írásos formában létrejött, a munkakörülményekre és bérezésre vonatkozó rendelkezéseket tartalmazó egyezményt. De a további szabályozást tanulmányozva azt láthatjuk, hogy kollektív szerződésként értékelte a törvény a kollektív munkakonfliktusokat lezáró döntőbírói határozatokba vagy békéltetési jegyzőkönyvbe foglalt megállapodásokat is.<sup>3</sup>

Főszabály szerint a kollektív szerződést egy adott, 6 hónaptól 5 évig terjedő időintervallumban vagy egy bizonyos munkálathoz szükséges, legtöbb 5 éves időszakban meghatározott konkrét időtartamra szólóan kellett megkötni, azonban lehetőség volt határozatlan időre szóló kollektív szerződést is kötni, bár ez utóbbi lehetőséggel ismereteink szerint nem nagyon éltek a szociális partnerek.

A korabeli szabályozás már sok szempontból hasonlított a kollektív szerződéskötés szabályozásának mai formájára, figyelembe véve, hogy megjelent benne az érvényességhez szükséges regisztrációs kötelezettség, a felek szerződéskötési képességének meghatározása, illetve a minimális tartalmi elemek felsorolása, mint például a felek meghatározása, jogok és kötelezettségek, érvényességi periódus és annak pontosítása, hogy az aláírt szerződés harmadik személyekkel szemben is érvényesnek tekintendő.<sup>4</sup>

Az 1929. évi jogszabály meghatározta a II. világháborút megelőző korszak kollektív munkajogát, s tette mindezt egy olyan időszakban, amelyben a munkajogi intézmények jelentős fejlődési szakaszban voltak, illetve a kollektív jogérvényesítés a munkaküzelmeken keresztül erőteljes hatással volt a teljes munkajogi szabályozás fejlődésére. Jelentősége ilyen értelemben valóban elvitathatatlan, s a román munkajogi szakirodalom erőteljesen hangsúlyozza is azt.<sup>5</sup>

A II. világháborút követően a román munkajog a szovjet típusú munkajogi szabályozás hatását tükrözi. Ennek szellemében született meg a szakszervezetekre vonatkozó

<sup>1</sup> 1921. évi törvény a szakmai szakszervezetekről (Legea sindicatelor profesionale).

<sup>2</sup> Legea asupra contractelor de muncă din anul 1929, megjelent a Hivatalos Közlöny 1929. évi 88. számában.

<sup>3</sup> Radu Ștefan PĂTRU: *Contractele și acordurile colective de muncă*, Hamangiu, București, 2014, 126–127.

<sup>4</sup> Uo.

<sup>5</sup> Ion Traian ȘTEFĂNESCU: *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, Universul Juridic, București, 2014, 151.

1945. évi 52. törvény, majd az első és második román Munkatörvénykönyv (1950-ben<sup>6</sup>, illetve 1972-ben<sup>7</sup>), valamint minden további egyéni vagy kollektív munkajogi rendelkezés. Az 1948. évi román Alkotmánynak is fontos szerepe volt a munkajogi szabályozás megalapozásában, mivel első alkalommal mondta ki elvi szinten a munkához való jogot és annak alapvető garanciáit, de a szakszervezeti mozgalom alapját jelentő egyesülési jogot is.<sup>8</sup>

### 3. A kollektív szerződés hatályos román szabályozása és problémái

A kétezres évek első évtizedének végét a román munkajog szempontjából a rugalmassítási törekvések, a flexicurity elveinek, s ezek alapján a jogszabályi módosítások iránti igény hangoztatása hatotta át, különösképpen a gazdasági válság egyre erőteljesebben érződő munkaerőpiaci hatásainak körülményei között. A jelzett folyamatok eredményeképpen született meg az Mt. módosítására vonatkozó 2011. évi 40. törvény, valamint a kollektív munkajogi szabályozás teljes átrendeződését maga után vonó, a társadalmi párbeszédéről szóló 2011. évi 62. törvény.

A jogszabály mind a szociális partnerek, elsősorban a szakszervezetek körében, mind a román szakirodalomban heves ellenállást és kritikák valóságos hullámát indította el. A szabályozás hiányosságai, ellentmondásai és az általa felvetett gyakorlati problémák a román munkajogászok körében azóta is hangoztatásra kerülnek. Olykor egészen drámai megfogalmazásokkal is találkozhatunk, amelyek például az új szabályozás hatásait a társadalmi párbeszédet ért földrengéshez hasonlította.<sup>9</sup> Nem csitulnak az indulatok a szociális partnerek részéről sem, és több alkalommal került már kidolgozásra törvényt módosítási tervezet is, legutóbb éppen az utóbbi hónapokban. A tervezett módosításokat tanulmányunk negyedik fejezetében igyekszünk felvillantani, azonban már itt szükségesnek tartjuk megjegyezni azt, hogy a Parlament előtt levő törvénytervezet hatálybalépése egyelőre erősen kétségesnek tűnik, de nem is kíséri egyöntetű támogatás a szociális partnerek részéről.

A tervezett változtatások érintenék a legneuralgikusabb pontjait a hatályon levő szabályozásnak. Azonban a valós társadalmi párbeszéd irányába mutató legpozitívabb elmozdulások is csak idővel érnének el eredményt, különösképpen a kollektív tárgyalás és a szakszervezeti érdekképviselő megújulása területén, amelyre erőteljesen rányomta bélyegét az elmúlt egy évtizedben alkalmazott hatályos szabályozás.

<sup>6</sup> 1950. évi 3. törvény, megjelent a Hivatalos Közlöny 50/08.06.1950. számában.

<sup>7</sup> 1972. évi 10. törvény, megjelent a Hivatalos Közlöny 140/01.12.1972. számában.

<sup>8</sup> A korszak jogalkotásáról részletesen lásd: Virgil CÂMPIANU I., *Dreptul muncii*, Editura Didactică și Pedagogică, București, 1967, 28–36.

<sup>9</sup> ROȘIORU, Felicia: *Collective Bargaining in Romania: the Aftermath of an Earthquake = Collective Bargaining Developments in Times of Crisis*, szerk. Laulom SYLVAINÉ, Bulletin of Comparative Labour Relations, 2017/99.

Jelen tanulmányban nem célunk a román kollektív tárgyalás rendszerének részletes bemutatása, a következőkben csupán a legproblematisabb kérdéseket szeretnénk a teljesség igénye nélkül felvázolni.

### 3.1. Szerződő felek, reprezentativitás

A szerződő felek és a reprezentativitás tekintetében a hatályos szabályozás meglehetősen szigorú kritériumokat vezetett be, amelyek elsődlegesen a szakszervezetek számára jelentenek hátrányt, de kezdetben a munkáltatói érdekvédelmi szervezetek tárgyalási pozícióit is erősen befolyásolták, különösképpen a szektoriális kollektív tárgyalási szinten.

A szakszervezeti szabadság gyengítése azért is aggályos, mivel az szorosan összefügg az egyesülési szabadsággal, tulajdonképpen annak részeként fogható fel, bár sok esetben külön kerül említésre.<sup>10</sup> Románia Alkotmánya 40. cikke például a következők szerint szabályozza az egyesülési jogot: „Az állampolgárok szabadon egyesülhetnek politikai pártokba, szakszervezetekbe, munkáltatói szervezetekbe és más egyesülési formákba.”

Egy szakszervezet alapításához legkevesebb 15, ugyanazon vállalatnál dolgozó munkavállaló részvétele szükséges (3. cikk, 2. bek.), azonban egyetlen személy sem kényszeríthető arra, hogy részt vegyen, ne vegyen részt, kilépjen vagy ne lépjen ki egy adott szakszervezetből. Fontos szabály továbbá az is, hogy egy személy csupán egyetlen szakszervezetnek lehet a tagja. A szakszervezetbe való belépésnek nem feltétele a teljes cselekvőképesség. A munkaképesség megszerzéséhez szükséges 16. életév betöltését követően minden kiskorú munkavállaló szabadon, a törvényes képviselői előzetes beleegyezése nélkül kérheti a tagfelvételét.

A reprezentativitás kritériumait különböző módon határozza meg a törvény, annak függvényében, hogy országos, tevékenységi szektor szerinti, vállalatcsoporti vagy vállalati szintről beszélünk. Országos szinten reprezentatív az a szakszervezet, amely eleget tesz a következő együttes feltételeknek: szakszervezeti konföderációként működik, vagyoni és szervezeti függetlenséggel rendelkezik, a tagszakszervezeteinek az együttes taglétszáma legalább a munkavállalók 5%-ával egyenlő, valamint Románia megyéinek, Bukarestet is beleértve, legalább fele plusz egy megyéjében rendelkezik területi szervezettel. Tevékenységi szektor vagy vállalatcsoporti szinten a reprezentativitás együttes feltételei a következők: szakszervezeti föderációként való működés, vagyoni és szervezeti függetlenség, az adott tevékenységi szektorban vagy vállalatcsoportban dolgozó munkavállalók legalább 7%-ának részvétele a tagszakszervezetekben. Vállalati szinten az a szakszervezet tekinthető reprezentatívnak, amelyik jogszerűen bejegyzett szakszervezetként működik, vagyoni és szervezeti függetlenséggel rendelkezik, valamint a vállalat munkavállalóiból legalább fele plusz egy a szakszervezet tagja.

A reprezentativitás kérdése alapvetően a kollektív tárgyalás területén válik jelentőssé, mivel ennek függvényében kerül sor az egyes szociális partnerek közötti egyeztetésekre. A hatályos törvény több pontban is módosította a kollektív tárgyalások erőterét azáltal, hogy a korábbi szabályozáshoz képest lényegesen szigorúbb reprezentativitási küszöböt és feltételrendszert vezetett be, amikor a kollektív tárgyalás lefolytatásához szükséges

<sup>10</sup> Alexandru ȚICLEA: *Tratat de dreptul muncii*, Universul Juridic, București, 2015, 157.

vállalati szintű reprezentativitáshoz feltételként szabta a törvény, hogy az adott szakszervezetnek az alkalmazottak legkevesebb fele tagja kell hogy legyen.<sup>11</sup> Az 50%-os arány pedig meglehetősen nehezen érhető el, különösen olyan körülmények között, amikor a szakszervezetekbe való belépési kedv egyértelműen csökkenő tendenciát mutat.<sup>12</sup>

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

A kollektív tárgyaláson való részvételre vonatkozó reprezentativitási kritériumokat a társadalmi párbeszédéről szóló törvény 134–139. cikkei tárgyalják. A törvénynek ez a fejezete 2016-ban lényeges módosításon ment át, a módosításoknak azonban egyértelműen negatív fogadtatása volt, mind a szociális partnerek, különösen a munkavállalói oldal, mind a szakirodalom részéről. A legfőbb problémát, elsősorban a vállalati szintű reprezentativitás tekintetében az okozza, hogy bár a 134. cikket módosította a 2016. évi 1. törvény, a következő, 135. cikk tartalmát érintetlenül hagyta, a két rendelkezés között így ellentmondás figyelhető meg.<sup>13</sup>

A 134. cikk 2. pont a) betűje értelmében vállalati szinten a munkavállalókat a kollektív szerződés megkötésekor képviselhetik a törvényesen megalakult és reprezentatív szakszervezetek, amennyiben nincs reprezentatív szakszervezet, az adott ágazatban reprezentatív szakszervezeti föderáció, amelynek a vállalatnál működő szakszervezet tagja, illetve szakszervezetek hiányában a munkavállalók választott képviselői. Túlmenően azon, hogy a megfogalmazásban használt többes szám ellenére, mivel a reprezentativitáshoz fele plusz egy tagra van szükség, kizárt, hogy vállalati szinten egyszerre több reprezentatív szakszervezet legyen, a 134. cikk hatályos formájából arra a következtetésre lehet jutni, hogy lehetséges a kizárólag a reprezentatív föderáció általi szerződéskötés is.<sup>14</sup> Azonban mivel a 135. cikk tartalma nem változott, vállalati szinten reprezentatív szakszervezet hiányában a munkavállalói képviselőt nélküli tárgyalás továbbra is kizárt. A 135. cikk

<sup>11</sup> Ehhez képest például az új magyar Munka törvénykönyvének szabályozása szerint „az a szakszervezet jogosult a munkáltatóval kollektív tárgyalások folytatására és kollektív szerződés kötésére, ahol a munkáltatóval munkaviszonyban álló tagok száma eléri a munkáltatói alkalmazotti összlétszám 10%-át”, s még ez a küszöb is csökkentette egyes szakszervezetek kollektív tárgyalási jogait. Lásd: CZUGLERNÉ IVÁNYI Judit: *A szakszervezeti jogok gyengülése az új Munka Törvénykönyvében = Ünnepi tanulmányok Dr. Hágelmayer Istvánné születésnapjára*, szerk. HORVÁTH István, Eötvös Kiadó, Budapest, 2015, 71.

<sup>12</sup> Itt szeretnénk jelezni ugyanakkor azt is, hogy a szakirodalomban az a nézet is megjelenik, miszerint a reprezentativitási szabályok egyáltalán nem túlzott jellegűek, bár kétségtávol a szakszervezetek az aktuális körülmények között nehezen tudnak eleget tenni ezeknek. Lásd: Ștefan NAUBAUER, *Observații teoretice și practice asupra reprezentativității sindicatelor*, Revista Română de Dreptul Muncii, 2012/3.

<sup>13</sup> Alexandru ȚICLEA, *O modificare nefericită a Legii dialogului social nr. 62/2011*, Revista Română de Dreptul Muncii, 2016/2.

<sup>14</sup> Cristian IONESCU: *Reprezentarea salariaților în negocierea colectivă la nivel de unitate, în sistemul privat, în lumina prevederilor Legii nr. 1/2016 prin care a fost modificată Legea nr. 62/2011 a dialogului social*, Revista Română de Dreptul Muncii, 2016/4.

változatlanul úgy rendelkezik, hogy azoknál a vállalatoknál, ahol nincs reprezentatív szakszervezet, a kollektív szerződés tárgyalásában munkavállalói oldalról vagy a reprezentatív konföderáció vesz részt együtt a munkavállalók választott képviselőivel, vagy amennyiben a vállalatnál működő szakszervezet nem tagja egy ágazati szinten reprezentatív szakszervezeti föderációnak, tárgyalásra a munkavállalói képviselet jogosult.

Hasonlóképpen problémát jelent az is, hogy a vállalati szintű reprezentativitás igen magas törvényes küszöbe egyszersmind ellehetetleníti a szakszervezeti pluralizmus megjelenését is, hiszen egyértelmű, hogy csupán egyetlen szakszervezet érheti el a reprezentativitáshoz szükséges fele plusz egy taglétszámot.<sup>15</sup>

### 3.2. A kollektív tárgyalás szintjei

A román kollektív tárgyalási rendszerre is lényeges befolyással volt a hatályos társadalmi párbeszédről szóló törvény bevezetése, amely ezen a területen sokat vitatott, tíz év távlatából egyértelműen negatív hatásokkal járó változtatásokat léptetett életbe.

A hatályos szabályozás értelmében kollektív szerződés vállalati, vállalatcsoporti vagy szektoriális szinten köthető, a korábbi jogszabály által bevezetett országos szintű kollektív szerződés lehetősége ismét megszűnt. Első látásra úgy tűnik, hogy az országos szintű kollektív tárgyalások megszüntetésével a jogalkotó a kollektív tárgyalásoknak a decentralizációja felé igyekezett elmozdítani a szabályozást. Ez azonban a gyakorlatban több problémát is felvet.<sup>16</sup> Elsősorban komoly következményei vannak a munkavállalói érdekvédelem szempontjából annak, hogy a megemelt reprezentativitási küszöbnek köszönhetően lényegesen csökkent a megkötött kollektív szerződések száma. Szektoriális szinten a törvény hatálybalépését követően évekig egyáltalán nem, és napjainkban is csak elvétve sikerült egy-egy kollektív szerződést tető alá hozni. Vállalatcsoporti szinten hasonló a helyzet. Vállalati szinten, ahol adott munkavállalói létszám felett kötelező a kollektív tárgyalás, a kollektív szerződések megkötése, amennyiben egyáltalán sor kerül rá (mivel a szerződéskötés nem, csupán a tárgyalás kezdeményezése kötelező), egyre nagyobb mértékben átkerült a szakszervezetek kezéből a munkavállalói képviselethez.<sup>17</sup>

### 3.3. A kollektív szerződés megkötésének jogkövetkezményei

A hatályos társadalmi párbeszédről szóló törvény szabályozásának vitatott kérdései között feltétlenül szükséges említést tennünk azokról a problémákról is, amelyek a kollektív szerződés megkötésének jogkövetkezményei területén merülnek fel. Bár a sztrájkjoggal

<sup>15</sup> PÁTRU, *i.m.*, 23–25.

<sup>16</sup> Nicolae VOICULESCU: *Reprezentativitatea partenerilor sociali. Unele aspecte teoretice și practice = Aspecte controversate în interpretarea și aplicarea prevederilor Codului muncii și ale Legii dialogului social*, szerk. Marioara ȚICHINDELEAN, Universul Juridic, București, 2013, 34–38.; Magda VOLONCIU, *Reprezentarea salariaților la negocierea contractelor colective de muncă și în cadrul conflictelor colective de muncă în lumina Legii nr. 40/2011 și a Legii nr. 62/2011 = Aspecte controversate în interpretarea și aplicarea prevederilor Codului muncii și ale Legii dialogului social*, szerk. Marioara ȚICHINDELEAN, Universul Juridic, București, 2013, 39–49.

<sup>17</sup> Részletesebb adatokért lásd: VALLASEK Magdolna, PETROVICS Zoltán: *Case Study: Romania, CEELAB, Improving knowledge on the impact of Central and Eastern European social partners on competitive labour market reforms facing the global crisis*, VS/2016/0368 [http://ceelab.eu/assets/images/case\\_study\\_romania\\_en.pdf](http://ceelab.eu/assets/images/case_study_romania_en.pdf) (letöltés ideje: 2020. 02. 15.)



kapcsolatos kérdéseket jelen tanulmányban nem kívánjuk tárgyalni, mindenképpen szükséges jelezni azt, hogy bármilyen kollektív munkaügyi konfliktusra kizárólag a kollektív tárgyalások megkezdésével, lefolytatásával és lezárásával kapcsolatos kérdésekben kerülhet sor. Másképpen mondva, és kiemelve a kollektív szerződés megkötésének jelentőségét, a törvény a 164. cikke értelmében egy kollektív szerződés érvényességi ideje alatt tilos a munkavállalóknak kollektív munkaügyi konfliktust kezdeményezniük.

## 4. Törvénymódosítási törekvések

Hatálybalépését követően gyakorlatilag azonnal felmerült a társadalmi párbeszédéről szóló törvény módosításának igénye, és el is kezdődött különböző módosító jogszabályok általi finomhangolása, mi több, egy év alkalmazás után már újraközlésre is került. Az apróbb kompromisszumos megoldások nem bizonyultak elegendőnek, mind a szakszervezetek, mind a munkáltatói érdekvédelmi szervezetek részéről továbbra is központi kérdés maradt a jogszabálynak a megfelelő változtatása, a kérdés már csak az, hol található az a közös nevező, amelynek mentén egy mindkét fél számára elfogadható normaszöveg lenne kialakítható.

Jelen pillanatban egy két éve húzódó módosítási kezdeményezés képezi a vita tárgyát, mégpedig egy olyan vitát, amelyben a munkáltatói érdekképviselő nyíltan összeesetett az egyik legnagyobb román munkavállalói érdekképviselői tömörüléssel, a CNS Cartel ALFA szakszervezeti konföderációval.<sup>18</sup> A törvénytervezetet első lépésben a Szenátus visszautasította, azonban jelenleg a döntő házként szereplő Képviselőház Munkaügyi Bizottságától zöld utat kapott.<sup>19</sup> Ettől függetlenül továbbra sem lehet még megjósolni a törvénytervezet további sorsát, azt, hogy egyáltalán mikor kerül a Képviselőház napirendjére, és ott hogyan fognak döntení róla. Mindenképpen érdekes azonban, milyen irányvonal mentén körvonalazódnak a változtatások, amelyeknek egy része a kollektív tárgyalás és szerződéskötés szabályozására is kihatással lenne.

A tervezett módosítás érintené a kollektív tárgyaláshoz szükséges reprezentativitás kérdését, olyan módon, ami kedvezne a munkavállalói oldálnak, mivel elismerné a vállalati szinten nem reprezentatív szakszervezetek számára is a kollektív tárgyaláshoz való jogot, amennyiben sikerül maguk mellé állítani a munkavállalók egyszerű többségét, függetlenül attól, hogy azok tagjai vagy sem az adott szakszervezetnek. Ilyenképpen a munkavállalói képviselő szerepe – amely jelenleg a vállalati szintű kollektív tárgyalás egyértelmű főszereplője Romániában, bár kérdéses, hogy a sok esetben munkáltatói közbenjárásra vagy ráhatásra „megválasztott” képviselők mennyire tudnak valós

<sup>18</sup> Lásd pl. a CNS Cartel ALFA elnöke, Iuliu Bogdan HOSSU által írt, a Képviselőházban benyújtott nyílt levelet, amelyben rabszolgatartó lobbinak nevezi a munkáltatói érdekképviselő nevében fellépő *Coaliția pentru Dezvoltarea României* szervezetet. *Coaliția pentru Dezvoltarea României promovează sclavagismul modern în România, făcând lobby pentru a bloca modificarea Legii dialogului social*, <https://www.cartel-alfa.ro/ro/comunicate-57/coali%C8%9Bia-pentru-dezvoltarea-romaniei-promoveaza-sclavagismul-modern-in-romania-facand-lobby-pentru-a-bloca-modificarea-legii-dialogului-social-82/> (letöltés ideje: 2020. 10. 13.)

<sup>19</sup> [http://www.cdep.ro/pls/proiecte/upl\\_pck2015.proiect?idp=17541](http://www.cdep.ro/pls/proiecte/upl_pck2015.proiect?idp=17541) (letöltés ideje: 2020. 11. 12.)



érdekképviselőt kifejtetni – erőteljesen visszaszorulna, és csak abban az esetben ülhette tárgyalóasztalhoz, ha az adott vállalatnál nem működik semmilyen szakszervezet.

Egy másik, a munkáltatói érdekképviselő által erőteljesen vitatott újdonsága a törvénytervezetnek a szakszervezeti képviselők kötelező meghívása a vállalat vezetőtanácsának ülésére. Bármilyen együtt döntési jogkör hiányában valóban felmerül a kérdés, mennyire szükséges, illetve egyáltalán milyen gyakorlati hasznot eredményezne ez a változtatás, olyan körülmények között, hogy a munkavállalók tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról szóló 2002/14/EK rendelkezéseit a román jogba átültető 2006. évi 467. törvény amúgy is elégségesen rendezi a munkavállalók tájékoztatásának és a szakszervezetekkel való konzultációnak a körülményeit.

A szektoriális szinten megkötött kollektív szerződések hatályának kiterjesztését mondaná ki a törvény a tervezet értelmében minden, az adott gazdasági szektorban működő vállalat és ott dolgozó munkavállaló számára, egyszersmind kötelezővé tenné ezen a szinten a kollektív tárgyalást. Jeleztük a korábbiakban, hogy a hatályos társadalmi párbeszédről szóló törvény rendelkezéseinek köszönhetően jelentősen lecsökkent a szektoriális szinten kötött kollektív szerződések száma (valójában leginkább csak az oktatásban és az egészségügyben sikerült folyamatosan fenntartani ezt a tárgyalási szintet). Kérdéses azonban, hogy egy ilyen jellegű kötelező tárgyalás mennyiben válna formálissá, illetve mennyiben felel meg a nemzetközi normáknak, például az ILO 1949/98. számú, a szervezkedési jog és a kollektív tárgyalási jog elveinek alkalmazásáról szóló egyezményének.

A kollektív szerződéssel, illetve annak joghatásaival összefüggésben még egy fontos változtatást tartalmaz a törvénytervezet. Az elképzelés szerint megszűnne az abszolút jellege annak a munkavállalókat korlátozó rendelkezésnek, amelynek értelmében tilos munkakonfliktust kezdeményezniük a megkötött kollektív szerződés érvényességi ideje alatt. Maga a tiltó szabály tulajdonképpen nem szűnne meg, de két jelentős kivételes esetet vezetne be a törvénytervezet, amikor a fenti szabálytól megengedett lenne az eltérés.

Az első lehetőséggel akkor lehetne élni, amikor a munkavállalók 10%-a, vagy legkevesebb 30 munkavállaló azért lépne fel, mert véleményük szerint a munkáltató megsérti az egyéni vagy kollektív munkaszerződésben rögzített jogaikat. A második kivételt pedig az az eset képezné, amikor a munkáltató nem megfelelően teljesíti a szakszervezetek irányában a tájékoztatási kötelezettségét, megtagadva a tárgyalások során a munkavállalói képviselő által kért információk átadását.

A tervezett módosítások tehát sok szempontból átalakítanák a kollektív tárgyalások és szerződéskötés szabályozását. Hogy azonban a törvénytervezet végül megszavazásra kerül-e, és ha igen, pontosan milyen tartalommal, azt egyelőre csak találgatni lehet.

---

## 5. Összegzés

A román társadalmi párbeszéd, azon belül a kollektív tárgyalás szabályozása és gyakorlata jelenleg sok sebből vérzik. A hatályos jogszabály alkalmazása során egyértelmű hanyatlása állt be a munkavállalói érdekképviselőnek, a szakszervezetek tagszáma drasztikusan csökkent, és a kollektív tárgyalásokhoz szükséges pozíciójuk

is értelemszerűen meggyengült. A munkavállalói jogok szem előtt tartása érdekében viszont szükséges lenne az, hogy a munkavállalók minél nagyobb számban le legyenek fedve kollektív szerződések által, és ez jelenleg, amikor országos szintű kollektív tárgyalásra már nincs lehetőség, csak úgy valósítható meg, ha a vállalati és szektoriális szinten történő kollektív tárgyalások kerülnek előtérbe. Mindenképpen szükséges a hatályos szabályozás finomhangolása, módosítása, az erre vonatkozó törekvések üdvözlendők. Ahhoz azonban, hogy eredmények is szülessenek, mindenekelőtt egy, a szociális partnerek által is elfogadhatónak tartott törvénytervezet megszavazására és hatályba léptetésére lenne szükség.

## Irodalomjegyzék

1. CÎMPIANU Virgil: *Dreptul muncii*, Editura Didactică și Pedagogică, București, 1967.
2. CZUGLERNÉ IVÁNYI Judit: *A szakszervezeti jogok gyengülése az új Munka Törvénykönyvében = Ünnepi tanulmányok Dr. Hágelmayer Istvánné születésnapjára*, szerk. HORVÁTH István, Eötvös Kiadó, Budapest, 2015.
3. HOSSU Iuliu Bogdan: *Coaliția pentru Dezvoltarea României promovează sclavagismul modern în România, făcând lobby pentru a bloca modificarea Legii dialogului social*, <https://www.cartel-alfa.ro/ro/comunicate-57/coali%C8%9Bia-pentru-dezvoltarea-romaniei-promoveaza-sclavagismul-modern-in-romania-facand-lobby-pentru-a-bloca-modificarea-legii-dialogului-social-82/>
4. IONESCU, Cristian: *Reprezentarea salariaților în negocierea colectivă la nivel de unitate, în sistemul privat, în lumina prevederilor Legii nr. 1/2016 prin care a fost modificată Legea nr. 62/2011 a dialogului social*, Revista Română de Dreptul Muncii, 2016/4.
5. MOARCĂȘ Costea, Claudia-Ana, POPOVICIU, Adrian-Claudiu: *Reprezentarea salariaților la negocierea contractelor colective de muncă și în cadrul conflictelor colective de muncă în lumina Legii nr. 40/2011 și a Legii nr. 62/2011 = Aspecte controversate în interpretarea și aplicarea prevederilor Codului muncii și ale Legii dialogului social*, szerk. ȚICHINDELEAN Marioara, GHEORGHE Monica, Universul Juridic, București, 2013.
6. NAUBAUER, Ștefan, *Observații teoretice și practice asupra reprezentativității sindicatelor*, Revista Română de Dreptul Muncii, 2012/3.
7. PĂTRU, Radu Ștefan: *Contractele și acordurile colective de muncă*, Hamangiu, București, 2014.
8. ROȘIORU, Felicia: *Collective Bargaining in Romania: the Aftermath of an Earthquake = Collective Bargaining Developments in Times of Crisis*, szerk. SYLVAINÉ Laulom, Bulletin of Comparative Labour Relations, 2017/99.
9. ȚICHINDELEAN Marioara: *Dreptul colectiv al muncii*, Universul Juridic, București, 2015.
10. ȚICLEA Alexandru: *Tratat de dreptul muncii*, Universul Juridic, București, 2015.
11. ȚICLEA, Alexandru, *O modificare nefericită a Legii dialogului social nr. 62/2011*, Revista Română de Dreptul Muncii, 2016/2.
12. ȘTEFĂNESCU Ion Traian: *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, Universul Juridic, București, 2014.
13. VALLASEK Magdolna, PETROVICS Zoltán: *Case Study: Romania*, CEELAB, Improving knowledge on the impact of Central and Eastern European social partners on competitive labour

market reforms facing the global crisis, VS/2016/0368 [http://ceelab.eu/assets/images/case\\_study\\_romania\\_en.pdf](http://ceelab.eu/assets/images/case_study_romania_en.pdf) (letöltés ideje: 2020. 02. 15.)

14. VOICULESCU Nicolae: *Reprezentativitatea partenerilor sociali. Unele aspecte teoretice și practice = Aspecte controversate în interpretarea și aplicarea prevederilor Codului muncii și ale Legii dialogului social*, szerk. ȚICHINDELEAN Marioara, Universul Juridic, București, 2013.
15. Volonciu, Magda, *Reprezentarea salariaților la negocierea contractelor colective de muncă și în cadrul conflictelor colective de muncă în lumina Legii nr. 40/2011 și a Legii nr. 62/2011 = Aspecte controversate în interpretarea și aplicarea prevederilor Codului muncii și ale Legii dialogului social*, szerk. ȚICHINDELEAN Marioara, Universul Juridic, București, 2013.