

2022.

Kollektív szerződések a vegyiparban és a gyógyszeriparban

*Egy és több munkáltató által kötött kollektív szerződések
elemzése.*

Havas Bence

ISBN: 9786158188616

Tartalomjegyzék

Bevezetés, a kutatás módszertana.....	1
A felek kapcsolatrendszere, a kötetmi rész	3
A kollektív szerződések hatálya	3
A kollektív szerződések megkötése, módosítása, megszűnése	4
Szakszervezeti jogok	6
Az érdekegyeztetés és fórumai	9
Részösszegzés	10
A munkaviszony szabályozása, a normatív rész	11
A munkaviszony létesítése	11
A munkaszerződés módosítása, a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás	13
A munkaviszony megszüntetése.....	16
A munkavállaló vétkes kötelezettségszegésének jogkövetkezményei	20
A munkaidő és a pihenőidő	22
Munkaidőkeret.....	22
Munkaidő beosztása, munkarendek.....	24
Rendkívüli munkaidő, rendelkezésre állás	26
Pihenőidők.....	28
Szabadság	30
A munka díjazása	31
Munkabér.....	31
Béren kívüli juttatások.....	34
Kártérítési jog.....	35
Részösszegzés	37
Záró gondolatok	38



MAGYAR SZAKSZERVEZETI SZÖVETSÉG



**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**
Büro Budapest

Bevezetés, a kutatás módszertana

Az alábbi kutatás elvégzésére a Magyar Szakszervezeti Szövetség és a Friedrich Ebert Stiftung Budapesti Irodája által nyújtott ösztöndíjprogram keretében került sor.

A kutatás célja az egy, illetve több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződések (a továbbiakban: ksz.-ek) empirikus vizsgálata egy adott ágazat, jelen esetben a vegy- és gyógyszeripar¹ vonatkozásában. Hasonló empirikus kutatás több mint tizenöt évvel ezelőtt készült utoljára,² amely a kollektív szerződések közös vonásait, követendő tartalmi elemeit emelte ki különös tekintettel az akkor hatályos munkajogi szabályoktól való eltérésekre.³ A 2006-os kutatás óta eltelt tizenöt évben a szociális partnerek és a munkavállalók az érdekegyeztetési fórumrendszer átalakítását, gazdasági és egészségügyi válságokat, a mindennapjaikat érintő rendkívüli jogrendet, illetve számos jogszabályváltozást éltek át. Utóbbiak közül a leglényegesebb a 2012-es Mt.⁴ hatályba lépése, amely a szakszervezetek jogainak jelentős csökkentése mellett általános jelleggel tette lehetővé kollektív szerződésekben a munkavállaló számára az Mt. – egyébként is rugalmas – előírásainál hátrányosabb munkafeltételek meghatározását,⁵ egyúttal javítva a munkáltatói menedzsment, és rontva a szakszervezeti oldal alkupozícióját.⁶

Mindezen változások és a tizenöt éves időtávlat indokolja egy a 2006-oshoz hasonló kutatás elvégzését, amely egyúttal támpontul is szolgálhat a szakszervezeti alkupozíciók jövőbeli alakításához.

A kutatás a Magyar Vegyipari, Energiaipari és Rokonszakmákban Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége által rendelkezésre bocsátott tizenhárom, a tanulmány készültekor hatályos kollektív szerződés jogi szempontú elemzésén alapul. Ezek túlnyomó többségükben egyetlen munkáltató által létesített megállapodások, ami illeszkedik a magyar szociális

¹ Ez nem feltétlen a statisztikai ágazat-definíció, mint inkább a munkaügyi kapcsolatok szerveződési logikája alapján értendő. Vö. FODOR T. Gábor – NACSA Beáta – NEUMANN László: *Egy és több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződések összehasonlító elemzése. Országos összegző tanulmány.* Kende Ügyvédi Iroda, Budapest, 2008. 15. o.

² KISGYÖRGY Sándor – KÖNÖZSY László – dr. LÉNÁRT Szilvia – VÁMOS István: *Kollektív szerződések elemzése. Vegyipar.* ÉTOSZ, Budapest, 2006.

³ Elsősorban a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvényhez (a továbbiakban: régi Mt.) való viszony jelent meg a kutatásban.

⁴ A munka törvénykönyvéről szóló 2012. év I. törvény (a továbbiakban: Mt.).

⁵ SZABÓ Imre Szilárd: A kollektív szerződések szerepe a megújult munkajogi szabályozásban. *Magyar Munkajog E-Folyóirat*, 2015/1. sz. 22–25. o. http://hlj.hu/letolt/2015_1/02.pdf (2022. 01. 28.).

⁶ LAKI Mihály – NACSA Beáta – NEUMANN László: *Az új Munka Törvénykönyvének hatása a munkavállalók és a munkáltatók közötti kapcsolatokra. Kutatási zárójelentés.* MTA KRTK KTI, MT – DP, 2013/2. sz. 3. o. <https://mek.oszk.hu/11400/11439/> (2022. 01. 28.).

párbeszéd (Mt. szabályaiból is fakadó) lokális, munkáltatóhoz kötött jellegéhez.⁷ Ezen felül egy több munkáltató által megkötött és az egy hatályos ágazati, a gyógyszeripari kollektív szerződés képezte a vizsgálat tárgyát.

A kollektív szerződések elemzésének célja – a 2006-os kutatáshoz hasonlóan – a több helyen egyező tartalom, valamint az esetleg megjelenő innovatív kikötések bemutatása mellett a hatályos munkajogi jogszabályokhoz való viszony feltárása. Emellett célszerű a mostani állapotot összevetni a 2006-os kutatás által vázolt helyzetképpel is. Ez megmutathatja az azóta bekövetkezett gazdasági, szociális és nem utolsósorban jogi változások kollektív szerződéskötésre, a felek erőviszonyaira gyakorolt hatásait.

A tanulmány struktúrája a vizsgált kollektív szerződések jellemző felépítését követi. Ennek megfelelően a tipikusan elsőként szabályozott, kötelmi részbe tartozó, ksz.-ek megkötésével, módosításával, megszűnésével, személyi és időbeli hatályával kapcsolatos szabályozást az egyéni munkaviszonyra vonatkozó fejezetek követik. Noha ezutóbbi normatív részt néhány kollektív szerződésben a felek kapcsolatrendszere követte, a tanulmányban a szakszervezeti jogokkal, egyeztető eljárásokkal kapcsolatos szabályokat a munkaviszonyra vonatkozó szabályokat megelőzően tárgyalom, mivel azok dogmatikailag a kötelmi részhez tartoznak.⁸

A felek kapcsolatrendszere, a kötelmi rész

A kollektív szerződések hatálya

A vizsgált kollektív szerződések mindegyike kitér a munkaviszonyra vonatkozó rendelkezések személyi hatályára. Az Mt. általános szabálya szerint a szerződések hatálya valamennyi, a munkáltatóval munkaviszonyban álló munkavállalóra kiterjed,⁹ és mivel ez ezalól az Mt. nem enged eltérést,¹⁰ a vizsgált kollektív szerződések rendelkezései is ennek megfelelően rendelkeznek. Ezalól kivételt képeznek a vezetők, akikre nézve – az Mt. szabályaitól nem eltérve¹¹ – rögzítik a ksz.-ek hatálytalanságát hol a jogszabályhely, hol pedig az említett

⁷ Zsuzsa ÁRENDÁS – Sára HUNGLER: The empty shell of social dialogue. A case study from Hungary. In: *Socio.hu: Társadalomtudományi Szemle*, Special Issue In English No. 7. 2019. 60–61. o. <https://socio.hu/index.php/so/article/view/794> (2022. 01. 28.), SZABÓ: *i. m.* 20. o.

⁸ A tanulmány struktúrájának mintájaként részben a már említett kutatás zárótanulmányára támaszkodtam: FODOR T. – NACSA – NEUMANN: *i. m.*

⁹ Mt. 279. § (3) bekezdés.

¹⁰ Mt. 283. §.

¹¹ Mt. 209. § (3) bekezdés.

pozíciók, munkakörök kifejezett megjelölésével. A munkáltatóval munkaviszonyban nem álló, de nála foglalkoztatottakra nézve nem találhatók rendelkezések, noha elképzelhető lenne például a kölcsönzött munkavállalókkal szemben gyakorolt utasítási jog bizonyos fokú korlátozása.

Lényeges kérdés továbbá az időbeli hatály, mivel az a kollektív szerződés tartósságának, stabilitásának egyik fokmérője. A felek – a 2006-os állapothoz hasonlóan¹² – nem élnek a határozott tartam meghatározásának lehetőségével, a vizsgált ksz.-ek mindegyike határozatlan tartamra jött létre. Továbbra is jellemző a munkabérral összefüggő egyes kérdések külön, évenkénti megállapodással rendezése. Az egyik megállapodás e tárgykör egyes részeit – például a munkabér, a költségtérítés, illetve az egyéb juttatások mértékét – külön, határozott tartamú mellékletekben rögzíti. Kilenc kollektív szerződés rögzíti a bérmegállapodás évenkéntiségét, de ezt értelemszerűen nem zárja ki az ilyen kikötés hiánya sem. Az időbeli hatály meghatározásánál tehát a felek a kollektív szerződés tartósságára törekedtek a bérkérdés által igényelt rugalmasság fenntartása mellett.

A kollektív szerződések megkötése, módosítása, megszűnése

A vizsgált szerződések jellemzően nem szabályozzák a megkötés általános szabályait, legfeljebb az Mt. szerződéskötési jogosultságra vonatkozó szabályainak ismétlése található. A bérmegállapodás évenkéntiségét előíró ksz.-ek némelyike ugyanakkor tartalmaz külön ennek megkötésére vonatkozó szabályokat. Ezek jellemző tartalma a tárgyalás megkezdésére vonatkozó határidő, a tárgyévben megszülető béregyezség január 1-től visszamenőlegesen történő alkalmazása, továbbá a szakszervezetek bérkérdéshez kapcsolódó információs jogosultsága, amelyet az Mt. egyébként szűkített.¹³ Az egyik kollektív szerződés a bérkérdésen belül részletezi az egyes megtárgyalandó témaköröket is.¹⁴ A szakszervezetek számára célszerű lehet a bértárgyalások alapvető szabályait a határozatlan tartamú kollektív szerződésben rögzíteni az ilyen tárgyalásoktól esetlegesen vonakodó munkáltatók ösztönzése érdekében.

Két kivétellel az összes kollektív szerződés rendezi ugyanakkor az Mt. által lényegében nem szabályozott szerződésmódosítást. Ezek közös célja a módosítási javaslat nyomán valamilyen érdemi egyeztetés kikényszerítése, jellemző eszköze pedig a kezdeményezésre való

¹² KISGYÖRGY – KÖNÖZSY – LÉNÁRT – VÁMOS: *i. m.* 10. o.

¹³ Ld. SZABÓ: *i. m.* 20. o.

¹⁴ Ide tartozik a díjazás szabályainak áttekintése, a keresetnövelés alapelveinek, mértékének, végrehajtása módjának meghatározása.

válaszadás határidőhöz kötése (30 vagy 15 nap, de előfordul a „legrövidebb időn belül” fordulat is), a javaslat előkészítő vagy érdekegyeztető bizottság elé utalása, valamint a felek „érdemi tárgyalásra” kötelezése általános jelleggel. Ezek a típusú rendelkezések már a 2006-os kutatásban is jellemzőnek mutatkoztak,¹⁵ és részét képezik a mostani gyakorlatnak is. Szintén gyakori a szerződésmódosítás kötelező eseteként nevesíteni a magasabb szintű jogforrás ksz.-szel ellentétes tartalmú módosulásának esetét.

További, említésre érdemes, de kevésbé gyakori kikötések:

- kötelezően megvizsgálandó a módosítás lehetősége a ksz. felmondásának elkerülése érdekében,
- módosításra kötelezően vizsgálandó javaslatot tehet a munkáltató és a szakszervezetek mellett egy szervezeti egység dolgozóinak közössége, de akár egyetlen munkavállaló is,
- ösztönzési céllal megjelennek jogilag nem kötelező fordulatok (például „lehetőség szerint”).

Ugyancsak tipikus elem a ksz. megszűnésének, megszüntetésének szabályozása, amely – az időbeli hatályhoz hasonlóan – a kollektív szerződés stabilitásának másik jogi fokmérője. A felmondási időre vonatkozó szabálytól az Mt. bármilyen irányba engedi az eltérést, így ez eszköze lehet a hosszú távú stabilitás biztosításának. Szintén ebből a célból nem lehet eltérni a felmondást a szerződés megkötésétől számított 6 hónapon belül kizáró Mt.-s szabálytól.¹⁶

A korábbi kutatás szerint a felmondást tipikus tartalma volt a vizsgált ksz.-eknek, a felmondási időt meghosszabbító rendelkezés ugyanakkor csak szerződések egyötödében volt található, de kifejezetten kedvezőtlen módon a felmondási idő megrövidítésére is akadt példa.¹⁷ Ehhez képest a most vizsgált ksz.-ek csaknem 40%-a tartalmaz a felmondási idő Mt. szerinti mértékét megduplázó, 6 havi tartamot rögzítő kikötést. A többi szerződés vagy nem tárgyalja a kérdést, vagy átveszi az Mt. 3 havi mértékét. Ennél rövidebb, a konkrét esetben egyhavi mérték egyetlen kollektív szerződésben található, amelynek tartama azonban csak az új szerződésre vonatkozó javaslat átadásával kezdődik meg. A felmondási idő elnyújtása mellett a stabilitás biztosításának másik gyakran előforduló eszköze a feleket felmondás közlésétől számított 8–15 napon belüli tárgyalások folytatására kötelező kikötések.¹⁸ További kérdés lehet a kollektív

¹⁵ KISGYÖRGY – KÖNÖZSY – LÉNÁRT – VÁMOS: *i. m.* 13–14. o.

¹⁶ Mt. 280., 283. §.

¹⁷ KISGYÖRGY – KÖNÖZSY – LÉNÁRT – VÁMOS: *i. m.* 14–15. o.

¹⁸ Az egyik kollektív szerződés precíz határidő nélkül „haladéktalanul” megkezdést ír elő.

szervződés 1-1 kérdésére korlátozott részfelmondás lehetősége. Ezt egy szervződés explicit módon teszi lehetővé, kettő ugyanakkor – feltehetően az önkényes alkalmazás, és az érdekegyensúly esetleges elbillenésének lehetőségére tekintettel – kifejezetten kizárja.

További, ám kevésbé gyakori kikötések:

- szakszervezetek a felmondás jogát – az Mt.-től eltérően¹⁹ – csak együttesen gyakorolhatják,²⁰
- felmondást megelőzően szükséges a ksz. módosítások révén történő hatályban tartása lehetőségét megvizsgálni,
- a 6 havi felmondási tilalom számítása nem csak a szervződés megkötésétől, hanem az egyes módosításoktól kezdve is újratezdődik,
- előfordulnak a felek hatályban tartást célzó, de jogilag kötelező tartalommal nem bíró kikötések („minden tőlük telhetőt megtesznek...”).

Összességében a vizsgált kollektív szervzödések a határozatlan tartam és a tárgyalási kötelezettség előírása révén törekszik biztosítani a kollektív szervzödések stabilitását. Előfordul továbbá a felmondási idő tartamának növelése, amelynél a vizsgált szervzödések mindegyike 6 hónapos mértéket alkalmaz. E körben a hátrányos eltérések száma elenyészőnek mondható,²¹ ugyanakkor ez feltehetően abból is következik, hogy az Mt. vonatkozó szabályai jellemzően nem engednek eltérést.²²

Szakszervezeti jogok

Az „új” Mt. elfogadásának egyik legerőteljesebb következménye a szakszervezeti jogok egyértelmű csorbulása volt. Ez részben a jogosultságok teljes megszüntetése, részben pedig az üzemi tanácsra telepítése révén valósult meg. Az addigi jogosultságaik közül a szakszervezetek elvesztették a kifogástétel, az ellenőrzés, a képzésekre járó fizetett szabadság, valamint az igénybe nem vett munkaidő-kedvezmény pénzbeli megváltásának jogát. Csökkent továbbá a felmondással szemben „védett” szakszervezeti tisztségviselők száma, illetve a már említett

¹⁹ Mt. 280. § (1) bekezdés.

²⁰ A kikötés egy több szakszervezet által kötött kollektív szervzödésben olvasható.

²¹ Egyedül az egyetlen kollektív szervzödésben olvasható 1 hónapos felmondási idő nevezhető kifejezetten rugalmas szabálynak.

²² Mt. 283. §.

munkaidő-kedvezmény mértéke is.²³ A 2012-es Mt. ugyanakkor nem zárja ki az említett, valamint a többi szakszervezeti jog kollektív szerződés útján történő biztosítását,²⁴ noha az alkufolyamat során ennek értelemszerűen meglehet az „ára”.

A 2006-os kutatás megállapítása szerint a kollektív szerződések kisebbsége szabályozta csupán a szakszervezetek jogait.²⁵ Ahol mégis szabályozták a kérdéskört, ott jellemző volt az akkor hatályos munkajogi szabályok egyszerű megismétlése. A kevés eredetinek mondható akkori kikötés közül példaként kiemelhető az információközlés határidőkhöz kötése, a törvény szerinti munkaidő-kedvezmény megváltásának korlátozása, vagy az üzemi tanácsot megillető tájékoztatási jog kiterjesztése a szakszervezetekre.²⁶ Ehhez képest a most vizsgált, hatályos kollektív szerződések nagytöbbsége a törvénytől érdemben is eltérő módon szabályozza az érdekképviseltek jogait.²⁷ Ezek közös jellemzője a szakszervezetek számára kedvező eltérés, ezzel összefüggésben pedig a hatályát veszített régi Mt. kedvezőbb szabályainak „hatályossá tétele” a kollektív szerződés által.

Így a vizsgált szerződések közül 6 terjeszt ki a szakszervezetekre olyan jogosultságokat, amelyek az Mt. értelmében csak az üzemi tanácsot illelnék meg. Négy szerződés a csoportos létszámcsökkentéssel kapcsolatos eljárásba emeli be valamilyen formában a szakszervezeteket, de jellemző a jóléti juttatásokról szóló egyeztetésbe²⁸ történő bevonás is akár egyeztetési, akár együttdöntési joggal. Két esetben pedig a munkáltató a munkavállalók nagyobb csoportját érintő döntését megelőzően köteles nemcsak az üzemi tanács, de a szakszervezet véleményét is kikérni.²⁹

Ugyancsak előfordul a vizsgált kollektív szerződésekben a 2012-es Mt. hatálybalépésével csorbult munkaidő-kedvezményhez és képzési célú fizetett szabadsághoz való jog. Három kollektív szerződés módosít a munkaidő-kedvezmény mértékén tipikusan 3 munkavállaló tag után 2 órás mértékre, ami kedvezőbb az Mt. szerinti 2 tag után járó 1 órás mértéknél.³⁰ A fel nem használt munkaidő-kedvezmény pénzbeli megváltását ugyanakkor –

²³ Tamás GYULAVÁRI – Gábor KÁRTYÁS: *The Hungarian Flexicurity Pathway? New Labour Code after Twenty Years in the Market Economy*. Pázmány Press, Budapest, 2015. 43–47. o., LAKI – NACSA – NEUMANN: *i. m.* 20–21. o., SZABÓ: *i. m.* 25–27. o.

²⁴ Mt. 277. § (2)–(3) bekezdés.

²⁵ KISGYÖRGY – KÖNÖZSY – LÉNÁRT – VÁMOS: *i. m.* 28. o.

²⁶ Uo. 17–28. o.

²⁷ Ideértve a gyógyszeripari ágazati kollektív szerződést, amely ugyan az Mt. szabályainak ismétlésére szorítkozik, ez ugyanakkor megátolja az alacsonyabb szintű kollektív szerződésekben történő hátrányos eltérést [Mt. 277. § (4) bekezdés].

²⁸ Vö. Mt. 263. §.

²⁹ Vö. Mt. 264. §.

³⁰ Mt. 274. § (2) bekezdés.

annak ellenére, hogy ez korábban jelentős bevételi forrást jelentett³¹ – csak két ksz. teszi lehetővé, az egyik ráadásul – a régi Mt. logikáját követve³² – csak a törvényes mérték 50%-áig teszi ezt lehetővé. Négy kollektív szerződés intézményesíti a korábbi Mt.-ből ismerős szakszervezeti képzésre vonatkozó rendkívüli fizetett szabadság valamilyen formáját. Jellemző megoldás a korábbi Mt. szabályának³³ egy az egyben történő átvétele, de arra is akad példa, hogy annál valamivel alacsonyabb mértékben állapodnak meg a felek.

Elvétve jelenik csak meg a ksz.-ekben a korábbi ellenőrzési, illetve kifogástételi jog.³⁴ Az ellenőrzés jogát explicit módon egyetlen ksz. említi (a régi Mt.-ből ismert szabály átvételével), míg kifogást, vagy ahhoz hasonló jogorvoslati funkciót ellátó eljárást két kollektív szerződés tartalmaz. Ez annak fényében meglepő, hogy egy 2013-as tanulmány szerint a megkérdezett szakszervezeti vezetők a kifogás intézményének megszűnését tartották a legsérelmesebb jogfosztásnak.³⁵ Az említett két kollektív szerződésben a kifogás helyett vagy mellett megjelenik egy úgynevezett panasz eljárás, amellyel a szakszervezet előbb a HR-vezetőhöz, majd (kvázi másodfokú fórumként) a vezérigazgatóhoz fordulhat bármely, általa sérelmesnek tartott munkáltatói intézkedéssel szemben. Ez a kifogásnál talán gyengébb, mégis innovatív megoldás alkalmas lehet kisebb, munkáltató vezetői által orvosolható konfliktusok megoldására.

A szakszervezetek és a munkáltatók erőviszonyait befolyásoló eltéréseken túl a vizsgált ksz.-ek gyakori megoldása az Mt. által biztosított szakszervezeti jogok pontosítása. Így az egyik ksz. szerint a tájékoztatás közzététele történhet a munkahelyi faliújságon, a vállalati újságban, vagy akár a munkáltató elektronikus rendszerén is. Ugyancsak jellemző a munkavállalók nagyobb csoportjának számszerű meghatározása, vagy a helyiséghasználattal együtt járó lehetőségek (irodahasználat ideje, fénymásolás) egészen konkrét rögzítése is.

Végül a szakszervezeti működés anyagi feltételeinek biztosításáról öt kollektív szerződés tesz az Mt. tartalmán túlmutató kikötést. Ezek jellemző tartalma a munkáltatók különböző jogcímenek kötelezése a szakszervezetek érdekvédelmi tevékenységének anyagi jellegű támogatására. A gyógyszeripari ágazati-, valamint egy további szerződés általános jelleggel kötelezi a munkáltatót a szakszervezeti működés „dologi feltételeinek” biztosítására. Egy másik ksz. a szakszervezeti tisztviselő érdekvédelmi célú utazásainak fedezésére kötelezi a munkáltatót.

³¹ LAKI – NACSA – NEUMANN: *i. m.* 17–18. o.

³² Régi Mt. 25. § (5) bekezdés.

³³ Régi Mt. 25. § (4) bekezdés.

³⁴ Régi Mt. 22. § (3)–(4) bekezdés, 23. §.

³⁵ LAKI – NACSA – NEUMANN: *i. m.* 20. o.

További, említésre érdemes kikötések:

- az egyik ksz. rendelkezése szerint a „munkáltató vállalja, hogy a szakszervezet képviselőit minden olyan ülésre, megbeszélésre meghívja, amelyen a munkavállalók élet- és munkakörülményeit érintő döntések szakmai előkészítése folyik”
- ugyanez a kollektív szerződés az új munkavállalók képzésének keretén belül 2 óra lehetőséget biztosít az érdekvédelmi tevékenységről szóló tájékoztatásra.

Összességében a vizsgált kollektív szerződések túlnyomó többsége tartalmaz érdemi rendelkezést a szakszervezeti jogokra nézve. Ezen Mt.-től eltérő kikötések a törvényi garanciáknál minden esetben kedvezőbbek a szakszervezetek számára, noha az Mt. korlátozott körben a törvényi rendelkezések lerontására is lehetőséget biztosít.³⁶ A szakszervezetek számára kedvező eltérések leggyakrabban az üzemi tanács egyes jogosultságait terjesztik ki a szakszervezetekre. Ezen túl gyakori még egy-egy a 2012-es Mt. hatálybalépésével csorbított vagy megszűnt jogosultság régi Mt. alapján való visszaépítése, ugyanakkor egyik ide tartozó jogosultság kikötése sem vált általánossá.

Az érdekegyeztetés és fórumai

A 2006-ban végzett kutatás az érdekegyeztetés kapcsán a felek együttműködés melletti (Mt.-ből is fakadó) általános elköteleződését tartalmazó rendelkezéseket, valamint az intézményesített fórumok heterogén rendszerét találta.³⁷ Ezek a megállapítások a most megvizsgált kollektív szerződések alapján is igaznak mondhatók. Egy kivétellel az összes ksz. tartalmaz a területet érintő rendelkezéseket, noha három szerződés csupán a felek elvi elköteleződését tartalmazza a folyamatos, tartós kapcsolattartás mellett. A vizsgált kollektív szerződések többsége érdemi szabályozást tartalmaz az érdekegyeztetésre nézve, ugyanakkor ezek tartalma sokrétű, kissé széttartó.

A szerződéses kikötésekben mégis közös a szakértők bevonásának lehetősége. Hat kollektív szerződés tartalmazza a szakértői egyeztetés fórumát, de jellemző a szakértők bevonásának lehetősége a tárgyalások, egyeztetések egyéb fórumain is mindkét fél számára. A

³⁶ Mt. 277. § (3) bekezdés.

³⁷ KISGYÖRGY – KÖNÖZSY – LÉNÁRT – VÁMOS: *i. m.* 16–17. o.

tipikus megoldás szerint mindkét fél egyenlő számú (egy-egy vagy két-két) szakértő részvételét kezdeményezheti.

Egyetlen kivétellel ugyancsak elterjedt az egyeztető eljárásban hozott döntés esetén az állandó alávetés elvetése. A szociális partnerek itt követik az Mt. megoldását, a kötelező alávetést pedig csak eseti jelleggel teszik maguknak lehetővé.³⁸

Végül jellemző gyakorlat a különböző fórumok nevesítése hol önmagukban, hol részletes leírással ellátva. Ezutóbbi esetben a szociális partnerek jellemző kikötése az adott fórumok vizsgálandó témaköreinek megjelölése, amelyek a felmerülő kérdések jellemzően széles körét (például a felek gazdasági vagy szociális helyzetét érintő kérdéseket) felölelik. A leggyakoribb fórumok a már említett szakértői egyeztetések mellett a vezetői értekezlet, az előkészítő bizottság, az Mt. által nevesített egyeztető bizottság, valamint az írásbeli kapcsolattartás rögzített (adatok, információk kölcsönös megosztása) csatornáit. További egyedi rendelkezések:

- az egyik, fórumrendszer részletesen leíró ksz. az általános kérdéseket, kollektív szerződés megkötést „tárgyalás” útján, míg egy-egy konkrétan felmerülő kérdés tisztázását a „konzultáció” elkülönült fórumán keresztül kívánja rendezni,
- nem általánosan elterjedt, mégis garanciális jelentőségű az egyeztetés megkezdésére a kezdeményezéstől számított (15/30 napos) határidőt kikötni,
- szintén célszerű az az egy munkáltató ksz.-ben található kikötés, amely szerint a szakszervezet kérelemre bevonható a munkáltató és a munkavállaló közti vitába.

Részösszegzés

Minden vizsgált kollektív szerződésben található a felek kapcsolatrendszerét szabályozó kötetmi rész. E terület törvényes kereteit az Mt. jellemzően kétirányú (előnyös és hátrányos) eltérést engedő szabályai adják. Amennyiben éltek a felek az eltérés lehetőségével, az lényegében minden esetben a szakszervezetek előnyére történt. Ennek jellemző példái a 2012-es Mt. hatálybalépésével eltűnő vagy csorbuló jogosultságok visszaépítése, illetve az üzemi tanács tárgyalási, konzultációs, információs jogosultságainak szakszervezetekre történő kiterjesztése. Ugyancsak gyakori a kollektív szerződés stabilitásának erősítése a felmondáshoz kapcsolódó tárgyalási kötelezettség előírásával, vagy a felmondási idő 6 hónapra emelésével.

³⁸ Mt. 293. § (1) bekezdés.

Azonban az ezeket a célokat szolgáló, szakszervezetek számára előnyös kikötések külön-külön legfeljebb a vizsgált ksz.-ek kisebb részében ismétlődnek, közülük egy sem vált általánosan elterjedté az ágazatban. További gyakorlat – a régóta elterjedt, Mt. egyes rendelkezéseit ismétlő megfogalmazások mellett – az egyes, a törvény által általánosan szabályozott kérdések (például a szakszervezetek tájékoztatási joga vagy az érdekegyeztetés) konkrét alkalmazása, részletezése az adott szociális partnerek viszonyában.

A munkaviszony szabályozása, a normatív rész

Míg a felek kapcsolatrendszerét szabályozó kötetmi rész kizárólag a szakszervezetekre és a munkáltatókra nézve tartalmaz rendelkezéseket, addig az egyéni munkaviszonyt szabályozó úgynevezett normatív rész hatálya a vezetőállásúak kivételével minden, a munkáltatóval jogviszonyban álló munkavállalóra kiterjed.³⁹ A többször említett 2006-os tanulmány szerzői a vegyipari kollektív szerződések normatív részeiben egyfajta egyensúlyra törekvést véltek felfedezni. Eszerint a bizonyos tárgykörökben (munkaidő, rendkívüli munkaidő, pihenőidő, kárfelelősség) rögzített, munkavállalókra nézve kifejezetten hátrányos kikötéseket a szociális partnerek más, elsősorban munkabérrel, juttatásokkal, végkielégítésekkel kapcsolatos rendelkezésekkel törekedtek ellensúlyozni. Ezutóbbiak terén az országos átlagnál kedvezőbb kikötések jelentek meg az ágazatban.⁴⁰ A tendencia alapvonalai a most vizsgált kollektív szerződésekben is láthatóvá válnak, ugyanakkor az eltérésekkel érintett területek, valamint az erőviszonyok részben megváltoztak.

A munkaviszony létesítése

A 2006-os kutatás a jogviszony létesítésének szabályozásában kritikával illette a kollektív szerződések jogszabályismétlő gyakorlatát. Kiemelte továbbá a próbaidőt, amely a szerződések tipikus tartalmi elemét jelentette.⁴¹ E megállapítások a hatályos kollektív szerződések alapján is helytállóan bizonyulnak.

A munkaviszony létesítésének legtöbb szabályától (munkaszerződés, jogviszony létesítésének feltételei, munkaszerződés tartalma) az Mt. nem enged eltérést a kollektív

³⁹ Mt. 279. § (2)–(3) bekezdés, 209. § (3) bekezdés, KÁRTYÁS Gábor: Kollektív szerződés. In: GYULAVÁRI Tamás (szerk.): *Munkajog*. ELTE–Eötvös Kiadó, Budapest, 2019. 475., 483. o.

⁴⁰ KISGYÖRGY – KÖNÖZSY – LÉNÁRT – VÁMOS: *i. m.* 74. o.

⁴¹ Uo. 31–33. o.

szerveződések számára.⁴² A törvényt e körben ismétlő szabályok jogi tartalom nélkül maradnak, elhagyhatók, különösen a nem kellően precíz megfogalmazások, amelyek olykor a jogellenesség veszélyét is hordozhatják.

Kifejezetten kiemeli ugyanakkor a törvény az eltérés lehetőségét a próbaidő körében.⁴³ Próbaidőről a vizsgált kollektív szerveződések mindegyike rendelkezett. Tizenegy kollektív szerveződés – ideértve a gyógyszeripari ágazati megállapodást is – élt az Mt. által rögzített maximális időtartam valamilyen formájú kihasználásával, és mindössze két ksz. tartalmazott ennél rövidebb, 3 hónapos vagy 90 napos mértéket. Néhány szerveződés a próbaidő legrövidebb tartamát is meghatározza,⁴⁴ illetve megfigyelhető a legkisebb és legnagyobb mérték közti mérlegelést, alkut kizáró, az időtartam mértékét egységesen rögzítő megoldás is. Ennek szélsőséges példája az a ksz., amely szerint a kötelező próbaidő mértéke egységesen 6 hónap.⁴⁵ Noha próbaidő konkrét munkavállaló tekintetében történő kikötéséről az Mt. szerint alapvetően a munkavállaló és a munkáltató megállapodása rendelkezhet,⁴⁶ négy ksz. – a törvénytől jogszerűen eltérve⁴⁷ – általánosan kötelezővé teszi próbaidő alkalmazását. Az általánosan előforduló kikötéseken felül további, figyelemreméltó, egyedi kötések is találhatóak egyes szerveződésekben:

- egy kollektív szerveződés a koronavírus-járványra utalva tette általánossá a 6 havi próbaidőt a 2021-es évre,
- egy másik rendelkezés – a régi Mt. szabályát követve⁴⁸ – kizárja a próbaidő meghosszabbítását,
- eredeti jellegű a határozott idejű munkaviszony próbaidejének legfeljebb a határozott tartam felében történő korlátozása,
- ugyancsak egyetlen kollektív szerveződés zárja ki a próbaidő alkalmazását cégcsoporton belüli jogviszonyváltás, valamint – bizonyos feltételek fennálltakor – a korábban kölcsönzött munkavállaló foglalkoztatása esetére.

⁴² Mt. 50. § (2) bekezdés.

⁴³ Mt. 50. § (4) bekezdés.

⁴⁴ Egy kollektív szerveződés 30 napban, egy másik – 6 havi mérték kikötését egyébként lehetővé tevő ksz. – pedig 3 hónapban állapítja meg a próbaidő minimumtartamát.

⁴⁵ Egy másik ksz. jóval kedvezőbb, 30 napos mértéket állapít meg.

⁴⁶ Mt. 45. § (5) bekezdés.

⁴⁷ Mt. 50. § (2) bekezdés.

⁴⁸ Régi Mt. 81. § (2) bekezdés.

A próbaidő mellett a létesítéssel összefüggő másik visszatérő elem a „toborzásnál” előnyben részesítendő személyi kör meghatározása. Az erre vonatkozó rendelkezés a próbaidőhöz képest kevésbé elterjedt, összesen öt kollektív szerződésben található. A kedvezményezettek leggyakrabban a munkáltató működéséből fakadó állásvesztéssel érintett korábbi munkavállalók, de ismétlődően megjelenik az éppen foglalkoztatott munkavállalók közeli hozzátartozóinak, „családtagjainak”⁴⁹ favorizálása is.

A jogviszony létesítéséhez kapcsolódó további, említésre érdemes kikötések:

- egy ksz. kreatív módon, feltehetően a visszaszorítás szándékával három hónapban korlátozza a határozott idejű munkaviszonyok időtartamát, az ily módon foglalkoztatott munkavállalók aránya pedig nem haladhatja meg az összes munkavállaló 10%-át,
- az egyenlő bánásmódot sértheti a nők számára általánosan kizárt munkaköröket tartalmazó szabályzatokra utalás.

A vizsgált kollektív szerződések a jogviszony-létesítéssel összefüggésben az Mt.-t ismétlő rendelkezéseken túl a törvény által kifejezetten felkínált próbaidőt szabályozzák, amelyben egyértelműen a munkáltató rugalmasság iránti igénye a domináns. Emellett jellemző a munkáltatóhoz közvetett módon kapcsolódó munkavállalók előnyben részesítése a „toborzás” során.

A munkaszerződés módosítása, a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás

A munkaszerződés módosításának törvényi szabályaitól az Mt. jellemzően csak a munkavállaló javára, relatív diszpozitív jelleggel engedi az eltérést.⁵⁰ E körben azonban viszonylag kevés rendelkezés található a vizsgált kollektív szerződésekben.⁵¹ Mindössze három ksz. rögzít érdemi rendelkezést, amelyek általában a munkakörrel függenek össze. Így például ha a munkavállaló megváltozott munkaképességűvé válik, vagy ha fizetés nélküli szabadsága alatt munkaköre megszűnik, munkáltatója köteles lesz számára másik munkakört felajánlani. A harmadik ksz. idevontató rendelkezése az átszervezés esetére írja elő a magasabb munkakör megszerzéséhez szükséges képzés munkáltató által történő biztosítását. Az említett csekély

⁴⁹ Célszerű lenne jogi fogalmak, így a „hozzátartozó”, illetve „közeli hozzátartozó” formuláinak alkalmazása.

⁵⁰ Mt. 62. §.

⁵¹ Feltehetően emiatt nem tárgyalta már a 2006-os kutatás sem külön a munkaszerződés módosítását.

számú rendelkezés a törvényi relatív diszpozitivitásra figyelemmel a munkavállalókra nézve kedvező.

A munkaszerződés módosításával szemben markáns szabályozás látható a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás (a továbbiakban: eltérő foglalkoztatás), azaz a munkáltató által egyoldalúan elrendelhető átirányítás, kirendelés, illetve kiküldetés terén.⁵² A 2006-ban készített tanulmány alapján a törvényben akkor még külön-külön szabályozott jogintézmények a kollektív szerződésekben is jellemzően elkülönülten jelentek meg, az átirányítást leszámítva azonban csak a szerződések kisebb hányada foglalkozott a kérdéskörrel. Ezek jellemzően az eltérő foglalkoztatás egyes eseteinek időbeli felső korlátait módosították az Mt. akkori szabályaihoz képest azokat hol emelve, hol pedig csökkentve. Jellemző volt továbbá az Mt. szabályainak átvétele is.⁵³ A 2012. óta hatályos Mt. a három formát összevontan szabályozza, éves maximális mértékét pedig 44 beosztás szerinti munkanapban határozza meg, amelytől mindkét irányba el lehet térni.⁵⁴

Változásként értékelhető a tizenöt esztendővel ezelőtti állapothoz képest, hogy az eltérő foglalkoztatás szabályozása általánossá vált, egy kivételével az összes vizsgált ksz. tárgyalja valamilyen módon.⁵⁵ Noha az átirányítás, a kiküldetés és a kirendelés négy hatályos megállapodásban külön-külön is megjelenik, általánosságban mégis a 2012-es Mt.-hez igazodóan, egységesen kezelik a régi Mt. által még különböző jogintézményekként szabályozott kiküldetést, kirendelést illetve átirányítást.

A szerződések túlnyomó többsége, kilenc ksz. emeli meg az eltérő foglalkoztatás elrendelhető éves mértékét – jellemzően drasztikus mértékben. Három kollektív szerződés felső határa éri el vagy haladja meg valamivel a korábbi 110 munkanapos mértéket,⁵⁶ további három pedig az évi 200 munkanapot is.⁵⁷ A rugalmasság szélsőséges eseteként értékelhető az a rendelkezés, amely az átirányítás és a helyettesítés körében korlátlan időtartamban teszi lehetővé a jogintézmény alkalmazását annyi megszorítással, hogy az Mt. mértékén felül szükséges az egyéni munkavállalói hozzájárulás. A mértékszabálytól a munkavállaló javára általános jelleggel egyik vizsgált ksz. sem tért el.

⁵² Hős Nikolett: A munkaszerződés módosítása és a munkajogi jogutódlás. In: GYULAVÁRI Tamás (szerk.): *Munkajog*. ELTE – Eötvös Kiadó, Budapest, 2019. 157. o.

⁵³ KISGYÖRGY – KÖNÖZSY – LÉNÁRT – VÁMOS: *i. m.* 35–36. o.

⁵⁴ Mt. 53. § (1)–(2) bekezdés.

⁵⁵ Ideértve a gyógyszeripari ágazati kollektív szerződést, amely nem tartalmaz az Mt.-hez képest többletelemeket, az elrendelhető éves mérték rögzítését pedig munkahelyi kollektív szerződésekre utalja.

⁵⁶ Régi Mt. 83/A. § (4) bekezdés.

⁵⁷ A legmagasabb kikötött mérték évi 270 (!) munkanap.

Az eltérő foglalkoztatás korlátját négy szerződésben a bizonyos mérték felett megkívánt egyéni munkavállalói hozzájárulás, három esetben pedig az elrendelés felé támasztott határidő jelenti. Előbbi körben jelentős a szórás, az egyik ksz. a 44 munkanapot meghaladó eltérő foglalkoztatáshoz már megköveteli a munkavállaló beleegyezését, amelynek tartama viszont ekkor sem haladhatja meg a 60 munkanapot. Egy másik szerződés azonban a 220 munkanapos mérték átlépését is lehetővé teszi a gyengébb fél formális hozzájárulása esetén. Az utóbb említett határidők mintegy a munkavállaló felkészülését hivatottak biztosítani azáltal, hogy 3–7 munkanappal az ily módon való foglalkoztatást megelőzően kötelezővé teszi a munkáltató számára az utasítás közlését.

További rendelkezések az eltérő foglalkoztatás terén:

- az egyik ksz. megszorító rendelkezése szerint csak a munkáltató működésével összefüggő ok alapozza meg az eltérő foglalkoztatás elrendelését,
- a régi Mt. által ihletett⁵⁸ módon két kollektív szerződés szerint kiküldetés vagy kirendelés esetén a munkaidőnek nem minősülő utazás idejére a munkavállalót alapbére 40%-a illeti meg,
- egy kollektív szerződés szerint az ideiglenesen betöltött munkakör nem lehet aránytalanul eltérő az eredetihez képest, nem vezethet az emberi méltóság sérelméhez, betöltése pedig nem járhat keresetvesztéssel.

A továbbra is alig szabályozott szerződésmódosítással szemben a hatályos gyakorlatban nagy szerep hárul a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásra. A legjellemzőbb a munkáltató által évente elrendelhető munkanapok mennyiségének számottevő, olykor szélsőséges mértékű növelése. Az így megvalósított rugalmas munkaerőgazdálkodást csak kevés, általánosan nem elterjedt garanciális rendelkezés ellensúlyozhatja. Utóbbiak hiányában, ha az eltérő foglalkoztatás alkalmazására „hosszabb ideig kerül sor, akkor a munkaszerződés lényegében felülírásra, a munkáltató által egyoldalú módosításra kerül.”⁵⁹

⁵⁸ Régi Mt. 105. § (6) bekezdés.

⁵⁹ FODOR T. – NACSA – NEUMANN: *i. m.* 54. o.

A munkaviszony megszüntetése

A 2006-ban vizsgált kollektív szerződésekben nem kapott nagy hangsúlyt a megszüntetés kérdésköre, az akkor megállapodások jellemzően csak ismételték régi Mt. szabályait.⁶⁰ A törvénytől mégis eltérő rendelkezések tipikusan bővítették a felmondási korlátozások és tilalmak körét, megnövelték a végkielégítés alanyi körét és mértékét, valamint példálózó jelleggel felsorolták a rendkívüli felmondás egyes eseteit.⁶¹

A 2012-es Mt. hatálybalépésével a szakszervezeti jogokhoz hasonlóan (noha kisebb mértékben) munkavállalói szempontból ugyancsak kedvezőtlen irányba módosult a munkaviszony-megszüntetés rendszere is. Ez leginkább a jogellenes munkáltatói jogviszony-megszüntetés szankcióinál mutatkozik meg, ahol korlátozottabbá vált a munkavállalót megillető kártérítés mértéke, és a munkaviszony helyreállításának lehetősége is csak a legsúlyosabb jogsértések esetén áll a bíróságok rendelkezésére.⁶² A szabályozás jellemzően továbbra is lehetővé teszi a törvénytől való eltérést hol mindkét, hol pedig csak a munkavállalóra nézve kedvezőbb irányba.

A korábbiaktól eltérően a hatályos kollektív szerződések egyetlen kivételtől eltekintve mindegyike rendelkezik a jogviszony megszüntetéséről. A korábbiakban is tárgyalt felmondási korlátozások, tilalmak, az azonnali hatályú felmondás, valamint a végkielégítés mellett jellemző tartalomává vált a felmondási idő, illetve a csoportos létszámcsökkenés is. Tizenegy ksz. – a törvény továbbra is gyakori ismétlése mellett – kiterjedt, nem ritkán egyedi szabályozással él, amelyek többnyire a munkavállaló állásbiztonság célját szolgálják.

Ennek egyik, hét szerződésben megjelenő eszköze a munkáltató által, a felmondás közlése előtt lefolytatandó eljárás előírása. Ez négy kollektív szerződésben másik, betöltetlen munkakör felajánlására vonatkozó kötelezettségként jelenik meg, amely két szerződésben a munkáltató működésével összefüggő átszervezés, munkakör-megszűnés esetén minden érintett munkavállalóra kiterjed, két másik szerződésben pedig csak egy személyes tulajdonságait tekintve korlátozott személyi körre. E kötelezettség ugyanakkor széles körű, nemcsak a munkáltató működésével, de a munkavállaló képességével összefüggő felmondási esetre is alkalmazandó.⁶³ A másik, négy ksz. által alkalmazott eljárás kifejezetten a munkavállaló személyében rejlő felmondási ok esetén merül fel. Az eljárás célja legtöbbször a munkavállaló

⁶⁰ KISGYÖRGY – KÖNÖZSY – LÉNÁRT – VÁMOS: *i. m.* 36. o.

⁶¹ Uo. 36–42. o.

⁶² GYULAVÁRI – KÁRTYÁS: *i. m.* 38–40. o.

⁶³ Az említett ksz. a régi Mt. szabályát átvéve a rehabilitációs ellátásban részesülőkre, valamint a gyermeküket egyedül nevelő apákra és anyákra pedig gyermekük három éves koráig írja elő a korlátozást.

személyével szembeni kifogások alapos felderítése, a védekezés lehetőségének biztosítása, így hangsúlyos kötelezettség az elbocsátandó munkavállaló személyes meghallgatása.

Ugyancsak a munkavállalói védelmet szolgálják az eljárási mozzanatot nélkülöző felmondási korlátozások és tilalmak, amelyekről összesen három kollektív szerződés tesz említést. Tilalom terjed ki például a központi üzemi tanács két elnökhelyettesére, a munkáltató által elrendelt külföldi munkavégzést vagy iskolai képzést teljesítő, illetve a közeli hozzátartozó otthoni ápolása céljából fizetés nélküli szabadságot igénybe vevő munkavállalóra. A jogellenes jogviszony-megszüntetés szabályaitól azonban – az alábbi rendelkezést leszámítva – egy kollektív szerződés sem tér el.

A felmondással kapcsolatos további rendelkezések:

- a gyógyszeripari ágazati ksz. szerint a munkáltató „méltánylást érdemlő esetekben” eltekint a jogellenes munkavállalói felmondás jogkövetkezményeinek alkalmazásától,
- egy munkahelyi ksz. szerint határozott idejű munkaviszonyban a munkáltató indoklás nélküli azonnali hatályú felmondása esetén a munkavállalót a törvény szerint legfeljebb 12 hónapra megillető távolléti díj helyett csak 3 havi díj illetheti meg,
- egy másik szerződés alapján a munkáltató köteles felajánlani a közös megegyezéses megszüntetést, ha a felmondásnak a munkavállaló személyében rejlő okból (képeség, magatartás, kötelezettségszegés, minőségi csere) lenne helye,
- egy Mt.-be ütköző kikötés szerint a felmondási tilalmak nem vonatkoznak a nyugdíjas munkavállalóra.

A felmondási időről tizenegy kollektív szerződés tesz említést. Öt szerződés a tartamát növeli meg, amelynek jellemző módszere az alapmérték növelése (a törvényi 30 helyett 40-60 nap) és a jogviszonyban töltött évekhez rendelt hosszabb felmondási idő további növelése.⁶⁴ További jellemző megoldás egyes munkavállalói csoportok elkülönített kezelése, különösen a vezetők, tágabban a „szellemi foglalkozásúak”⁶⁵ felmondási idejének meghosszabbítása. Ebből következően az egyik kollektív szerződés bármely munkavállalója tekintetében húsz év munkaviszony után az Mt. szerinti 90 nap helyett 140 napos felmondási idő alkalmazandó, de

⁶⁴ Vö. Mt. 69. § (1)–(2) bekezdés.

⁶⁵ Idézet az egyik munkahelyi kollektív szerződésből.

találhatunk olyan felső vezetőt is egy másik kollektív szerződésben, akinek felmondási ideje 210 nap lenne harminc jogviszonyban töltött évet követően.⁶⁶

További, egyedi eltérések:

- két kollektív szerződés a felmondás idő teljes tartamára előírja a munkavállaló munkavégzés alóli felmentését kötelezően vagy a munkavállaló ilyen irányú döntése esetén,
- egy munkavállalókra nézve hátrányos eltérést rögzítő ksz. lehetővé teszi a munkavégzés alóli felmentés tizenöt napos csökkentését, amennyiben az a munkakör-átadás miatt szükséges.

A korábbi kollektív szerződési gyakorlat hangsúlyosan, a munkavállalóra nézve kedvezően kezelte a végkielégítést,⁶⁷ amelynek törvényi szabályaitól a hatályos Mt. is kétirányú eltérést enged.⁶⁸ Ez most sem változott, egy a munkaviszony megszüntetését egyáltalán nem tárgyaló ksz. kivételével minden megállapodás említi valamilyen formában a jogintézményt, ugyanakkor érdemi és konkrét eltérés csak kilenc szerződésben található. A felek leggyakrabban a végkielégítés összegét növelik. Ezt nyolc szerződés rögzíti, módja pedig a felmondási időnél már bemutatott, a jogviszonyban töltött évekhez rendelt, emelt összegek törvényeshez viszonyítottan további növelése, valamint a lépcsőzetes szabályozás további lépcsőfokokkal (évekkel) történő kiegészítése.⁶⁹ A felmondási idővel szemben azonban a munkavállalókat egy ksz. sem kezeli differenciáltan, leszámítva a „védett korúak” Mt.-ben is külön tárgyalt csoportját.⁷⁰ Ennek megfelelően két kollektív szerződésben húszéves munkaviszony után 6 helyett 7 havi távolléti díj jár, a legjelentősebb eltéréseket tartalmazó megállapodások szerint viszont harminc év után 12 havi, egy másik kikötés alapján pedig negyven év munkaviszony után 13,5 havi távolléti díj is megilletheti a munkavállalót. Van olyan megállapodás, amely negyven éves jogviszony után a védett korú munkavállalónak 20 havi távolléti díj juttatását írja elő.

A mértékszabályokon túl azonban kevésbé, mindössze két szerződésben módosították a felek a végkielégítésre való jogosultság feltételeit. Az említett szerződések egyike a törvényes

⁶⁶ A felmondási idő kapcsán alkalmazott korábbi rendelkezésekről lásd KISGYÖRGY – KÖNÖZSY – LÉNÁRT – VÁMOS: *i. m.* 37–38. o.

⁶⁷ Uo. 39–41. o.

⁶⁸ Mt. 85. §

⁶⁹ Vö. Mt. 77. §.

⁷⁰ Mt. 77. § (4) bekezdés.

három helyett már egy év munkaviszony után jogosulttá teszi a munkavállalót, a másik pedig a jogosultság megállapításánál lehetővé teszi a megszakítás nélküli, határozott tartamú munkaviszonyok összeszámítását. Problémás lehet e körben a törvény nem kellően precíz átvétele, mivel két szerződés is – feltehetően véletlenül – kihagyja a munkáltatói jogállásváltozás törvény által rögzített esetkörét, és csupán a munkáltatói felmondást és jogutód nélküli megszűnést rögzíti.⁷¹

További egyedi jellegű kikötések a hatályos szerződésekben:

- az egyik ksz. ugyan összességében nem növeli a végkielégítés mértékét, ám a törvényes összegek a törvényeshez képest hamarabb, kevesebb munkaviszonyban töltött idő után is megilletik a munkavállalókat,
- egy munkáltatónál komplex feltételrendszer alapján egy sajátos juttatási forma is végkielégítésként illeti meg a munkavállalót.

Az indokoláshoz kötött azonnali hatályú felmondás a legtöbb ksz. tartalmát képezte a 2006-os kutatás szerint, rendelkezéseik azonban jórészt az akkor hatályos Mt. szabályainak ismétlésére, továbbá a rendkívüli felmondást megalapozó munkáltatói és munkavállalói magatartások példálózó felsorolására szorítkoztak.⁷² Mindez a most vizsgált tizenhárom ksz. alapján is elmondható, tizenegy megállapodás tartalmaz érdemi, az Mt. ismétlésén túlmutató rendelkezést az azonnali hatályú felmondásra, ezek azonban kivétel nélkül az Mt. elvont, minősített kötelezettségzegésre⁷³ vonatkozó szabályára adnak nagyszámú példát.

A munkavállaló azonnali hatályú felmondását megalapozó munkáltatói magatartások közül a kollektív szerződések leggyakrabban a munkabér kifizetésének elmaradását, a munkavállaló egészségének veszélyeztetését, illetve személyiségi jogainak sérelmét említik, de található példa a foglalkoztatási kötelezettség tartós megsértése, vagy a munkarendtől való tartós eltérés említésére is. Az Mt. az azonnali hatályú felmondás itt tárgyalt, indokláshoz kötött változatától kizárólag a munkavállaló javára enged eltérést,⁷⁴ a fenti rendelkezések pedig nem hátrányosak a munkavállalóra nézve, a legtöbb említett eset azonban külön említés nélkül is megalapozná a jogszerű azonnali hatályú felmondást, így a példák kikötése ugyan jogszerű, de lényegi jogi tartalommal nem bírnak.

⁷¹ Igaz a vegy- és gyógyszeriparban ez feltehetően nem jelent mindennapi problémát.

⁷² KISGYÖRGY – KÖNÖZSY – LÉNÁRT – VÁMOS: *i. m.* 41–42. o.

⁷³ Mt. 78. § (1) bekezdés a) pont.

⁷⁴ Mt. 85. § (2) bekezdés d) pont.

Valamelyest eltérő a helyzet a munkavállaló hasonló módon, példálózó jelleggel felsorolt, azonnali hatályú felmondást megalapozó magatartásainál. A legjellemzőbb kikötések a munkára képtelen állapotban (ittasan, kábítószer hatása alatt) történő munkába állást, igazolatlan távollétet, bűncselekmények elkövetését, valamint összeférhetlenségi szabályok megsértését emelik ki, de van olyan rendelkezés is, amely szerint önmagában a belső szabályzat szándékos megszegése ugyancsak megalapozhatja a munkavállaló azonnali hatályú elbocsátását. Ezek azonban jogellenesek lehetnek, mivel kollektív szerződés jogszerűen nem tágíthatja a munkavállaló rovására a törvényből következő esetkört, nem írhatók elő a törvényen felül olyan esetek, amelyekben a munkáltató jogosult azonnali hatályú felmondással élni.

Ezenfelül hat ksz. tartalmaz a törvényhez képest többlétszabályozást csoportos létszámcsökkentés eltérést kizárólag a munkavállaló javára lehetővé tevő szabályaitól.⁷⁵ Ezek a már említett módon, négy megállapodásban a szakszervezet bevonását célozzák a létszámcsökkentéssel kapcsolatos egyeztetésekbe.⁷⁶ A csoportos létszámcsökkentés azonban továbbra sem képezi kollektív szerződések fókuszát, más lényegi rendelkezés a vizsgált megállapodásokban nem található.

Összességében a munkaviszony megszüntetése továbbra is tág teret kap a vegy- és gyógyszeripar kollektív szerződéses gyakorlatában. A felek leggyakrabban a munkáltatói felmondás korlátozásában, a felmondási idő növelésében, illetve a végkielégítés kiterjesztésében, összegének emelésében állapodnak meg. Noha az Mt. számos esetben lehetővé teszi a kétirányú eltérést, a szerződéses rendelkezések döntő többsége a munkavállaló számára kedvező, a garanciák lerontására csak elvétve akad példa egy-egy megállapodásban.

A munkavállaló vétkes kötelezettségszegésének jogkövetkezményei

A 2006-os kutatás szerint a szociális partnerek „kardinális kérdésként” kezelték a munkavállaló vétkes kötelezettségszegését, amit elsősorban az alkalmazható szankciók katalógusának, valamint az irányadó eljárás szabályainak meghatározásával kívántak rendezni.⁷⁷ Mivel az Mt. hátrányos jogkövetkezmények kiszabásához megköveteli a tárgykör kollektív szerződésben történő szabályozását (ha a munkáltató ksz. hatálya alatt áll),⁷⁸ így annak továbbra is jelentős szerepét maga a törvény biztosítja.

⁷⁵ Mt. 85. § (2) bekezdés c) pont.

⁷⁶ A 2006-os kutatás szerint ehhez hasonló megoldást akkor csak egy kollektív szerződés rögzített. (KISGYÖRGY – KÖNÖZSY – LÉNÁRT – VÁMOS: *i. m.* 63. o.).

⁷⁷ Uo. 45–46. o.

⁷⁸ Mt. 56. § (1) bekezdés.

A leggyakoribb szankciók anyagi jellegűek, kilenc kollektív szerződés rögzíti az érintett munkavállaló kizárását egy adott időszakra a kiosztott bónuszokból, jutalomból vagy cafeteria-juttatásból, illetve az őt megilleti ilyen típusú juttatások csökkentését. Nyolc ksz. a munkavállaló munkabérének átmeneti csökkentését teszi lehetővé. Három ksz. emellett a bérfejlesztésből való kizárásra is lehetőséget biztosít, de kifejezett pénzbüntetés előírására is található példa. A nem anyagi jellegű szankciók kikötése jóval ritkább, több (összesen három) szerződésben ismétlődő rendelkezés csupán a munkavállaló munkakörének ideiglenes módosítása. A szankciók meghatározása során a felek tekintettel vannak az Mt. által felállított korlátokra.⁷⁹

Jogkövetkezmény kiszabásával kapcsolatos eljárási normák ugyancsak széles körben, nyolc vizsgált kollektív szerződésben találhatóak. Ezek mindegyike az érintett munkavállaló személyes bevonására irányul, őt olyan eljárási jogokkal felruházva, mint az iratbetekintéshez, személyes meghallgatáshoz, képviselőhez fűződő jogok. A felek közti erőviszonyok kiegyenlítését célozhatja az a három szerződésben egyaránt megtalálható előírás, amely szerint a munkavállaló kérelmére a szakszervezet tisztségviselője bevonható az eljárásba. Jellemző továbbá a szankciót kiszabó határozattal szemben támasztott formai követelmények megállapítása. Az eljárásindítást megalapozó vétkes kötelezettségszegések jellegéről azonban mindössze három ksz. tartalmaz egymáshoz képest is széttartó rendelkezéseket.

További szerződési kikötések:

- egy ksz. a kötelezettségszegés vizsgálatának felfüggesztését írja elő arra az esetre, ha a munkavállaló védekezését tartós akadályoztatása miatt nem tudja előadni,
- ugyanez a szerződés lehetővé teszi a kiszabott szankció legfeljebb egy évig terjedő próbaidőre történő felfüggesztését,
- egy másik kollektív szerződés innovatív jelleggel lényeges eljárási szabály megszegése esetére megtiltja a hátrányos jogkövetkezmény kiszabását.

A vétkes kötelezettségszegés hátrányos jogkövetkezményeinek részletes szabályozása a kiszabható szankciók felsorolására, valamint az eljárás garanciális korlátokkal való ellátására összpontosít. A szociális partnerek így jellemzően élnek az Mt. által kifejezetten hozzájuk utalt kérdés szabályozásának lehetőségével.

⁷⁹ Vö. Mt. 56. § (1)–(2) bekezdés.

A munkaidő és a pihenőidő

A munkaidő és a pihenőidő szabályozása meghatározó részét képezte a vegy- és gyógyszeripar kollektív szerződéseinek a 2006-os kutatás idején. A törvénytől eltérő kikötésekkel leginkább érintett tárgykörök a munkaidőkeret, a munkaidő-beosztás, a munkarendek, valamint a rendkívüli munkaidő (akkori terminológiával rendkívüli munkavégzés) voltak, de a rendelkezésre állás formáira és a munkaközi szünetre nézve is számos ksz. tartalmazott kikötéseket.⁸⁰

A munkaviszony megszüntetésével szemben ugyanakkor a munkaidő törvényi szabályozása 2006. óta jelentősen átalakult. A 2012-es Mt. a korábban is rugalmasnak számító szabályozást tovább lazította, megnövelte a rendkívüli munkaidő és a munkaidőkeret egyoldalúan, valamint kollektív szerződésben elrendelhető maximumait,⁸¹ illetve puhította a pihenőnapok szabályozását egyenlőtlen munkaidőbeosztás esetén.⁸² 2019. óta a rendkívüli munkaidő éves mennyisége egyéni megállapodással a kollektív szerződéses mértékhez képest is növelhető (400 órára), ksz. esetén pedig a munkaidőkeret hossza akár a 36 hónapot is elérheti.⁸³ Ám a törvény ezeken túl is számos eltérési lehetőséget kínál a rugalmasság további fokozására.⁸⁴

Munkaidőkeret⁸⁵

A 2006-ban vizsgált kollektív szerződések egy kivétellel mindegyike tárgyalta valamilyen formában a munkaidőkeretet. Jellemző megoldás volt az egységes, 1–4 havi tartam meghatározása, illetve a munkarendenként eltérő szabályozás is. Utóbbiak között akadt példa

⁸⁰ KISGYÖRGY – KÖNÖZSY – LÉNÁRT – VÁMOS: *i. m.* 50–55. o.

⁸¹ A munkáltató egyoldalúan évi 200 helyett 250 óra rendkívüli munkaidőt rendelhet el, valamint a korábbi 2 helyett 4 havi munkaidőkeretben oszthatja be a munkavállalók munkaidejét. Kollektív szerződés a rendkívüli munkaidő éves mértékét 300 órára, a munkaidőkeretet pedig 12 hónapra növelheti. (GYULAVÁRI – KÁRTYÁS: *i. m.* 36–37. o.).

⁸² Uo., KUN Attila: Az új Munka Törvénykönyve. In: JAKAB András – GAJDUSCHEK György (szerk.): *A magyar jogrendszer állapota*. MTA Társadalomtudományi Kutatóközpont, Jogtudományi Intézet, Budapest, 2016. 388. o., 404. o.

⁸³ Mt. 109. § (2) bekezdés, 94. § (3) bekezdés.

⁸⁴ Szilvia BORBÉLY – László NEUMANN: Neglected by the state: the Hungarian experience of collective bargaining. In: Torsten MÜLLER – Kurt VANDAELE – Jeremy WADDINGTON (eds.): *Collective bargaining in Europe: Towards an endgame*. European Trade Union Institute, 2018. 305. o.

⁸⁵ Az egyik ksz. sajátosan értelmezi a munkaidőkeret funkcióját: „alkalmazása azt a célt szolgálja, hogy a termelésben jelentkező eltérő intenzitású időszakoknál, az alacsonyabb termelési időszakokkal járó munkaerő kapacitás felesleg ellenére is biztosítható legyen a munkavállalók megszakítás nélküli munkaviszonya.”

6–12 havi munkaidőkeret alkalmazására is. Azóta ugyanakkor szélsőségesen rugalmassá vált a keret törvényi háttere.

A vizsgált tizenháromból csupán két szerződésben – köztük a gyógyszeripari ágazati megállapodásban – nincs egyáltalán szó a keretről, így az helyi szinten továbbra is jelentős súllyal bír az ágazatban. A legáltalánosabb, tíz megállapodásban fellelhető módszer ennél a kérdésnél is a törvényes mértékszabályok módosítása. Általános jelleggel öt, míg egyes munkavállalói csoportokra (munkarendjük vagy munkakörük alapján különbséget téve) hat ksz. tér el valamilyen formában a 4 havi mértéket lehetővé tevő főszabálytól.⁸⁶ Előbbiek közül egy 6 havi, kettő pedig 12 havi munkaidőkeret alkalmazását teszi lehetővé, két szerződés ugyanakkor kifejezetten korlátozza a munkáltatót, mivel a törvény szerinti 4 helyett csak 3 hónapra engedélyezi a keret alkalmazását. A munkavállalók közt differenciáló megállapodások között is akad olyan, amely kifejezetten (2, illetve 3 hónapra) korlátozza az egyes munkavállalói csoportok vonatkozásában elrendelhető keret hosszát, többségük azonban az Mt. szerinti általános eltéréssel élve 6, illetve 12 havi munkaidőkeret alkalmazását teszi lehetővé a munkáltatónak. A 2019. óta lehetségessé váló 36 havi mértéket egy ksz. sem közelíti meg, 12 havi mértéket is csak négy szerződés alkalmaz, általános jelleggel pedig csupán kettő.

Más rendelkezés ugyanakkor nem vált általánossá,⁸⁷ egy ksz. azonban kiemelhető módon támaszt korlátokat az általa engedélyezett, legfeljebb 6 havi munkaidőkeret alkalmazása iránt:

- 6 óránál kevesebb napi munkaidő legfeljebb a munkaidőkeret tartamának 10%-ára osztható be,
- a beosztás szerinti munkaidő egyetlen hónapban sem haladhatja meg a 200 órát,
- a rendes és rendkívüli munkaidő összege pedig egyetlen hónapban sem haladhatja meg a 232 órát.

A megállapodások összességében inkább lehetővé teszik a munkaidőkeret általános, 4 havi tartamának emelését, ami kismértékű elmozdulást jelent a korábbi gyakorlattól, 6 hónapot meghaladó időtartamot azonban továbbra is csak a ksz.-ek kisebbsége engedélyez. Emellett akadnak példák a munkaidőkeret kifejezett korlátozására is. A kerethez hasonlóan rugalmas munkaidő-beosztást célzó elszámolási időszak intézményének alkalmazását ugyanakkor

⁸⁶ Mt. 94. § (1) bekezdés.

⁸⁷ A munkaidőkeret alkalmazása esetére járó bérelemek a munkabérnél kerülnek bemutatásra.

egyetlen kollektív szerződés sem szabályozza, egy ksz. pedig kifejezetten ki is zárja a munkáltatónál történő bevezetését.

Munkaidő beosztása, munkarendek

A munkarendekről, valamint a munkaidő beosztásáról – habár olykor eltérő részletességgel – a kollektív szerződések többsége rendelkezett a 2006-os kutatás szerint. Jellemző volt az alkalmazott munkarendek, valamint a beosztás közlésére vonatkozó kérdések külön tárgyalása.⁸⁸

A munkaidő beosztásának közlésére nézve nyolc ksz. tartalmaz rendelkezést. A közlés idejének jelentősége az előreláthatóság mellett a munkaidő rendes vagy rendkívüli jellegét, ebből következően pedig a munkavállaló bérpótlékra való esetleges jogosultságát is meghatározza, így minél későbbi a közlés lehetséges időpontja, annál könnyebben elkerülheti a munkáltató a pótlékfizetés kötelezettségét. Általános jelleggel négy ksz. teszi – a 2012-es Mt. által biztosított kétirányú eltéréssel élve – lehetővé a törvényben rögzített, munkaidő kezdetét megelőző 168 órával való közlés⁸⁹ későbbi megtételét egy esetben 5 napra, három esetben pedig 4 napra módosítva azt. Ugyancsak négy ksz. a már közölt beosztás módosítását teszi lehetővé könnyített módon. Az Mt. által 96 órában rögzített, előre nem látható eseményekre fenntartott esetkör⁹⁰ helyett előfordul a határidő mindössze 2 napra csökkentése, illetve (akár előbbivel együtt) az előre nem látható eseményekre való utalás elhagyása.

További, törvénytől eltérő, egyedi kikötések:

- a munkavállalók számára előnyös elemek egyike alapján egy több hónapos munkaidőkeretet alkalmazó munkáltató a munkaidő-beosztást a munkaidőt megelőzően (168 óra helyett) egy hónappal köteles közölni,
- ugyancsak védelmi jellegű a munkaidő-beosztás módosítását a szakszervezetek felé indoklási kötelezettséggel ellátó rendelkezés,
- rendkívül hátrányos azonban a gépjárművezetői munkakörben foglalkoztatottakra nézve a munkaidőt megelőző 12 órával is fenntartott, korlátlan módosítási lehetőség,
- ugyancsak előnytelen a közölt beosztás módosítását munkavállalói hozzájárulással bármikor lehetővé tevő kikötés.

⁸⁸ KISGYÖRGY – KÖNÖZSY – LÉNÁRT – VÁAMOS: *i. m.* 50. o.

⁸⁹ Mt. 97. § (4) bekezdés.

⁹⁰ Mt. 97. § (5) bekezdés.

A munkaidő-beosztás közlése mellett mind a korábbi,⁹¹ mind a hatályos kollektív szerződések jelentős része – utóbbiak közül összesen nyolc – tárgyalja a munkarendek szabályait. Ezalatt jellemzően a munkaidő-beosztás szabályainak egyes elemeiből összeállított, eltérő részletezettségű modellek értendők. Az egyik legösszetettebb szabályozás az egyes kategóriák kötött vagy kötetlen munkarendbe tartozása mellett rögzíti az egyes munkáltatói tevékenységekhez kapcsolódást,⁹² a beosztás egyenlő vagy egyenlőtlen jellegét, ehhez kapcsolódóan a munkaidőkeret hosszát, valamint a napi munkaidőt is.⁹³ Ennek egyes elemei jelennek meg a többi kollektív szerződésben is. Az így létrehozott kategóriák jelentősége a hozzájuk rendelt munkaidő-keretben, illetve a később tárgyalandó bérpótlékokban rejlik. Emellett öt kollektív szerződés a konkrét munkaidőt is meghatározza, például a különböző műszakok kezdő illetve befejező időpontjainak megadásával.

További, munkaidő-beosztással kapcsolatos rendelkezések:

- az egyik ksz. bevezeti az úgynevezett „csúsztatott munkarendet”, amelyben a munkavállalók „azonos tevékenységüket egymást váltva, vagy váltás nélkül, időben eltolva látják el és emiatt a munkakezdésük a munkanap során a beosztás szerint egymáshoz képest később történik”,
- egy másik ksz. rögzíti, hogy a különböző munkarendek meghatározásának joga a munkáltatóé, ám erről egyeztetnie kell az üzemi tanáccsal, a szakszervezetet pedig tájékoztatni kell, aki konzultáció indítására válik jogosulttá.

A munkaidő beosztása kapcsán számos, kifejezetten a rugalmas munkaerő-gazdálkodást biztosító rendelkezés található, amelyek legjelentősebb elemei a munkaidő-beosztás közlésének időpontját megváltoztató, ezáltal a rendkívüli munkaidő alkalmazásának kikerülését lehetővé tevő kikötések. Ilyen kikötésekre korábban nem volt jogszerű lehetőség.

⁹¹ KISGYÖRGY – KÖNÖZSY – LÉNÁRT – VÁMOS: *i. m.* 50. o.

⁹² Például a tevékenység többműszakos vagy megszakítás nélküli jellegét (Mt. 90. §).

⁹³ Az így létrejövő munkarendek: (1) Egy műszakos, egyenlő napi munkaidejű, munkaidőkeret nélküli, 4-8 órás napi munkaidőben (2) több műszakos, egyenlő napi munkaidejű, illetve három műszakos, megszakítás nélküli munkarend, 6 havi munkaidőkerettel (3) megszakítás nélküli, több műszakos munkarend egyenlő napi munkaidővel 6 havi kerettel (4) egy műszakos, egyenlőtlen munkaidővel, 6 havi keret alkalmazásával, 8 vagy 10 órás napi munkaidővel (5) kötetlen munkarend.

Rendkívüli munkaidő, rendelkezésre állás

A 2006-ban vizsgált szerződések mindegyike rendelkezett a rendkívüli munkaidő (akkor hatályos terminológia szerint inkább rendkívüli munkavégzés) tárgyköréről, amely – néhány kifejezetten korlátozó kikötést leszámítva – tipikusan az éves elrendelhető maximális mérték Mt. által kifejezetten felkínált módon történő felemelését jelentette.⁹⁴ A már említett jogszabályváltozásoknak köszönhetően a vizsgált kollektív szerződések megkötésekor a feleknek lehetőségük nyílt a rendkívüli munkaidő mértékének további emelésére is.

A legáltalánosabb eltérés a munkaidőkerethez hasonlóan az éves elrendelhető mérték Mt. által kifejezetten felkínált⁹⁵ megemelése 300 órára, amelyet tizenegy ksz. – ideértve a gyógyszeripari ágazati kollektív szerződést – általános jelleggel, további egy megállapodás pedig néhány munkakörre nézve állapít meg. Korábban ezt a mértéket csak a szerződések fele tette lehetővé,⁹⁶ ami az iparági gyakorlat elmozdulását jelzi.

Kevésbé általános módszerekkel, mégis gyakran támasztanak a szerződések bizonyos formális és tartalmi korlátokat a rendkívüli munkavégzés elrendelése felé. Hat kollektív szerződés az elrendelést írásbeli formához köti, míg az Mt. esetén erre csak a munkavállaló kérése esetén lenne szükség.⁹⁷ Emellett kilenc szerződés tartalmi korlátokat állít, amelyek azonban módszerüket és érdekképviseleti szempontú hatékonyságukat tekintve is rendkívül sokszínűek. Három ksz. az elrendelés legkésőbbi időpontját rögzíti (jellemzően 1-2 napban), két megállapodás pedig mennyiségi korlátokat támaszt. Ezutóbbira példa egyrészt a havi 24 órát meghaladó mértékhez megkívánt munkavállalói hozzájárulás, valamint egy adott műszakban dolgozók számára a 200 óra túllépéséhez szükséges érdekképviseleti hozzájárulás előírása. Az elrendelés általános korlátjaként jelenik meg három kollektív szerződésben a régi Mt.-t idéző⁹⁸ kikötés, amely csak „különösen indokolt esetben” vagy valamilyen előre nem látható körülmény bekövetkeztekor engedélyezi a rendkívüli munkaidő beosztását. Nem korlátozó jellegű az a három szerződésben megtalálható, régi Mt.-ből átemelt rendelkezés, amelyek szerint nem minősül rendkívüli munkaidőnek az engedélyezett távollét utólagos ledolgozása.

⁹⁴ KISGYÖRGY – KÖNÖZSY – LÉNÁRT – VÁAMOS: *i. m.* 51–52. o.

⁹⁵ Mt. 135. § (3) bekezdés.

⁹⁶ KISGYÖRGY – KÖNÖZSY – LÉNÁRT – VÁAMOS: *i. m.* 52. o.

⁹⁷ Mt. 108. § (1) bekezdés.

⁹⁸ Régi Mt. 127. § (1) bekezdés.

További, érdemi, egyedi kikötések:

- előnyös az az eltérés, amely szerint gyermekét egyedül nevelő munkavállaló gyermeke 6 éves koráig nem kötelezhető rendkívüli munkaidőre,
- rendkívüli munkavégzésnek minősül az egyik ksz. szerint az utazás teljes időtartama, „amennyiben a készenlét helyszínétől a munkavégzés helyéig az oda-vissza út az 1 órát meghaladja”.

Viszonylag nagy arányban tárgyalták a 2006-ban vizsgált kollektív szerződések a készenlét és az ügyelet tartamát, érdemi eltérést azonban csak a szerződések kisebb hányada tartalmazott, a díjazás mellett jellemzően az alkalmazható maximális mértékről, illetve az elrendelés legkésőbbi időpontjáról.⁹⁹

A hatályos kollektív szerződések közül tizenkettő tárgyalja tipikusan eltérő mélységben a készenlétet vagy az ügyeletet. A leggyakoribb eltérési eszköz azonban itt is az elrendelhető mennyiség valamilyen formájú módosítása, amely összesen hét kollektív szerződésben jelenik meg. Öt ksz. növeli az elrendelhető készenlét tartamát az Mt. havi 168 órás korlátjának¹⁰⁰ lerontásával jellemzően havi 200, egy-egy esetben 250, illetve 300 órás mértékre. Egy kollektív szerződés viszont ellentétes irányú rendelkezést tartalmaz, négy hónapra legfeljebb 600 óra elrendelését engedélyezi. A készenlét díjazását négy szerződés tárgyalja a törvénytől eltérően, ebből három a törvényes készenlét díj mértékét (20%-os bérpótlék)¹⁰¹ megemeli (25%), egy pedig kifejezetten csökkenti (10%). Két megállapodás hétvégére, illetve munkaszüneti napokra még magasabb, 30–40%-os mértékű bérpótlékokat irányoz elő.

A rendkívüli munkaidővel azonos módon négy megállapodásban megjelenik az írásbeli elrendelés követelménye. Ennél azonban lényegesebb korlátot intézményesít az a három ksz., amely csak néhány tételes esetkör fennállta esetére teszi lehetővé a munkavállaló rendelkezésre állásra kötelezését. Az egyik megállapodás például az Mt. négy órát meghaladó tartamú rendelkezésre álláshoz megkövetelt feltételeinek fennálltat (társadalmi közszükséglet folyamatos biztosítása, baleset, elemi csapás, technológia biztonságos és rendeltetésszerű alkalmazása)¹⁰² a rövidebb készenlétre és ügyeletre is megköveteli.

⁹⁹ KISGYÖRGY – KÖNÖZSY – LÉNÁRT – VÁMOS: *i. m.* 52–53. o.

¹⁰⁰ Mt. 112. § (1) bekezdés.

¹⁰¹ Mt. 144. § (1) bekezdés.

¹⁰² Mt. 110. § (2) bekezdés.

További, egyedi eltérések a törvény szövegétől:

- nagyobb rugalmasságot biztosít az a kikötés, amely szerint készenlét „havi pihenőnap (pihenőidő)” tartamára a törvényes 4 helyett¹⁰³ havonta akár 5 alkalommal is elrendelhető,
- jogellenes a rendelkezés, amely csak az ügyelet alatti munkavégzést tekinti rendkívüli munkaidőnek, az egyéb ügyeletben töltött időt nem.

A rendkívüli munkaidő éves elrendelhető mértékének emelése a korábbiakkal ellentétben tehát általánossá vált a vegy- és gyógyszeriparban. Az elrendelést korlátozó rendelkezések noha gyakorivá váltak, és található közöttük kifejezetten innovatív megoldás is, nem váltak általánosan bevetté az ágazatban. Ugyancsak nőtt a rendelkezésre állás súlya a korábbiakhoz képest, ám itt ágazati szinten kevésbé egyértelmű a munkáltatói oldal akaratának lényegében egyoldalú érvényesülése.

Pihenőidők

A 2006-os kutatás szerint a pihenőidők szabályozása – a munkaközi szünet kivételével – az akkor hatályos szerződésekben nem volt általános, a legtöbb megállapodás inkább csak egy-egy kérdést tárgyalt, illetve átvette a törvényi szabályozást.¹⁰⁴ A hatályos szerződésekben is – különösen a munkaidő-szabályozás elterjedtségével összehasonlítva – kifejezetten kevés vonatkozó szabály található, noha az Mt. legtöbb szabálya a munkavállaló javára enged eltérést.¹⁰⁵

A leggyakrabban tárgyalt szabályozási terület a hatályos megállapodásokban is a munkaközi szünet. Kilenc ksz. rendelkezik úgy az Mt.-től a munkavállaló javára engedett eltéréssel összhangban, hogy a munkaközi szünet a munkaidő részét képezi. Négy szerződés ezt általános jelleggel írja elő, további öt pedig bizonyos munkarendekben (több műszakos illetve megszakítás nélküli tevékenység keretében) foglalkoztatottak esetére. A munkaközi szünet időtartamát viszont – az Mt. kifejezett felhívása ellenére – mindössze négy ksz. növeli meg, amelyből három a 6 órát meghaladó munkaidőre járó 25 helyett 30 percen határozza meg a szünet tartamát, ami esetükben a munkaidő részét is képezi. Végül öt ksz. tér el a munkaközi

¹⁰³ Mt. 112. § (2) bekezdés.

¹⁰⁴ KISGYÖRGY – KÖNÖZSY – LÉNÁRT – VÁMOS: *i. m.* 53–55. o.

¹⁰⁵ Mt. 135. § (2) bekezdés.

szünet kiadására vonatkozó törvényi rendelkezésektől. Egy szerződés bizonyos időintervallumokon belül a munkavállaló kezébe adja a döntés jogát, egy viszont – megsértve a relatív diszpozitivitást – már egy óra után lehetővé teszi a szünet kiadását.

További kikötések:

- jogellenes az a rendelkezés, amely az egyik telephely tekintetében lehetővé teszi a szünet 2x10 percben történő kiadását,
- egy másik ksz. szerint a munkaközi szünet mértéke és kiadási módja félévente felülvizsgálatra kerül „a mindenkori gazdasági helyzet figyelembe vételével”,
- rendkívül előnyös, bár az egy órás törvényi határt átlépi az a rendelkezés, amely szerint tizenkétórás napi munkaidő esetén 75 perc a munkaközi szünet, amiből 60 perc munkaidőnek minősül

A pihenőidők többi, munkavállaló javára eltérést engedő szabályától általában nem térnek el a kollektív szerződések. Az Mt. gyakori ismétlésén túl csak néhány egyedi kikötés található a megállapodásokban:

- egy ksz. a törvénytől eltérően egyenlőtlen munkaidő-beosztás alkalmazásakor a megszakítás nélküli és a több műszakos tevékenység esetén is havonta legalább egy hétvégét heti pihenőnapokként kiadni előír, illetve szükségesnek tekinti havonta további három pihenőnap „lehetőség szerint” szombatra vagy vasárnapra történő beosztását is,
- egy másik szerződés heti két nap pihenőidőt minden munkarendben, munkaidő-keretben foglalkoztatott munkavállaló számára biztosít,
- egy harmadik megállapodás a pihenőidő napi 8 órára csökkentéséhez a munkavállaló hozzájárulását követeli meg.

A pihenőidők kérdése a vizsgált kollektív szerződésekben a munkavállaló javára megengedett eltérési lehetőség ellenére nem tartozik a hangsúlyos tárgykörök közé. Ezalól kivételt képez a munkaközi szünet, amelynek munkaidőként történő elismerését a szakszervezetek jelentős részének sikerült kivívnia. Célszerű lenne azonban a rugalmasság irányába elbillenő beosztási és rendkívüli munkaidős szabályokat a pihenőidő munkavállalók számára kedvező eltérési lehetőségeinek kihasználásával ellensúlyozni.

Szabadság

A hatályos szerződésekhez hasonlóan a 2006-os vizsgálat idején is viszonylag jelentős számban tárgyalták a szabadság kérdését kollektív megállapodásokban.¹⁰⁶

A most vizsgált szerződések összesen hat esetben élnek az Mt. által kifejezetten felkínált lehetőséggel,¹⁰⁷ és lehetővé teszik az éves szabadság elvétől eltérően a szabadság egynegyedének „átvitelét” a következő év március 31-ig. A szabadság kiadása mint munkáltatói jogosultság további kollektív szerződéses szabályai azonban rendkívül széttartók. Négy kollektív szerződés biztosít a munkavállalónak a törvényhez képest többletjogokat a szabadság tartamának meghatározásában. A legelőnyösebb eltérés alapján a törvényes hét munkanap helyett a szabadság 50%-ával, de legalább tizenkét munkanappal minden évben a munkavállaló rendelkezik. Ugyanez a megállapodás a 14 év alatti gyermeket nevelő munkavállaló előzetes kérésére a szabadság kiadását a nyári szünetre írja elő. A többi hasonló célú rendelkezés egyes kiadási formákhoz (például a kettőnél több részletben történő kiadáshoz) a munkavállaló hozzájárulását követeli meg. Az érem másik oldalán a munkáltatói rugalmasság iránti igény jelenik meg abban a két megállapodásban, amelyek a szabadságkiadás közlésének időpontját csökkentik a törvény szerinti megelőző 15 napról 10, illetve 7 napra.¹⁰⁸

Emellett nyolc szerződésben a munkavállalókra nézve kifejezetten kedvező módon bővítik a pótszabadságok körét. Ezt négy esetben a munkavállaló házasságkötése alapozza meg (évi 2 munkanap), két-két ksz. pedig a műszakváltással érintett feladatok elvégzéséhez, a többműszakos munkarendhez, illetve gyermek neveléséhez kapcsol új pótszabadsági jogcímeket. Kiemelhető az a megoldás, amely az adott évben nagy számban teljesített rendkívüli munkaidő (200, illetve 250 óra) vagy készenlét (400, 800, illetve 1200 óra) után egy-egy további munkanap pótszabadságra is feljogosítja a munkavállalót a következő évben. Az utóbbi formákat alkalmazó ksz. egyébként összesen ötféle pótszabadságot rögzít a törvényen felül.

További, szabadsággal összefüggő rendelkezések:

- jogszerű lehet a kétirányú eltérés lehetősége miatt az az eltérés, amely szerint „rendkívüli gazdasági eset” fennálltakor legfeljebb a szabadság egyharmada a következő év április 30-ig adható ki,

¹⁰⁶ KISGYÖRGY – KÖNÖZSY – LÉNÁRT – VÁMOS: *i. m.* 54–55. o.

¹⁰⁷ Mt. 123. § (5) bekezdés c) pont.

¹⁰⁸ Mt. 122. § (4) bekezdés.

- bizonyos esetekben korlátként működhet egy másik szerződéses kikötés, amely szerint „tárgyévben ki nem adott szabadság mértéke nem haladhatja meg az alapszabadság és az életkorhoz kötött pótszabadság egynegyedét”.

Az Mt. által felkínált „átvitel” lehetőségének engedélyezése mellett a szabadság témakörében a felek gyakran élnek a pótszabadságok bővítésével.

A munka díjazása

A bérmeghatározás, tágabb értelemben pedig a munkavállalót megillető juttatások szabályozása a kollektív szerződések egyik elsődleges funkciója.¹⁰⁹ Ennek megfelelően a 2006-os adatfelvétel idején is rendkívül nagy terjedelemben foglalkoztak kollektív szerződések a munkabérrel, illetve egyéb jóléti juttatásokkal. Ezek jellemzően a kollektív szerződés munkavállalókra nézve egyértelműen kedvező lábát adták a munkaszervezésben tett engedmények ellensúlyozásaként.¹¹⁰ A díjazás kérdése ezzel összhangban a hatályos kollektív szerződések mindegyikében szerephez jut jellemzően a törvénytől érdemben eltérő rendelkezésekkel.

Néhány ponton a munkabér szabályozását is átalakította a 2012-es Mt. hatálybalépése. A foglalkoztatás rugalmasságának elősegítése céljából¹¹¹ kikerült a törvényből a délutáni műszak pótléka, illetve lehetőség nyílt a pótlékok átalányként történő megállapítására.¹¹² Ezek ugyanakkor nem kógens szabályok, a feleknek lehetőségük van tőlük eltérni.

Munkabér

A munkabér minden vizsgált hatályos kollektív érdemi tartalmának részét képezi. Az itt tárgyalt legjellemzőbb kérdéskörök a bérpótlékok, a jutalmazás, továbbá bértárgyalásokkal kapcsolatos eljárás szabályozása.

Utóbbi bérmeghatározás nem képezi a határozatlan tartamú szerződések részét, mivel a bérkérdést évenként vagy külön megállapodásban, vagy pedig a ksz. határozott idejű mellékleteként rögzítik. A szerződések többsége – a felek kapcsolatrendszerét bemutató

¹⁰⁹ LAKI – NACSA – NEUMANN: *i. m.* 70. o.

¹¹⁰ KISGYÖRGY – KÖNÖZSY – LÉNÁRT – VAMOS: *i. m.* 56–60., 74. o.

¹¹¹ Széll Kálmán Terv. *Magyar Munkaterv.* 2011. 44. o.

¹¹² GYULAVÁRI – KÁRTYÁS: *i. m.* 37–38. o.

fejezetben részletezett módon – rögzíti a bértárgyalások folytatására irányuló kötelezettséget, amelynek megkezdését vagy a munkáltatói ajánlattételt határidőhöz kötik. Négy kollektív szerződés külön említést tesz a szerződés határozott tartamú vagy évenként felülvizsgálható, bérezéssel kapcsolatos mellékleteiről. Kiemelkedő jelentőségű a gyógyszeripari ágazati kollektív szerződés, amely a hatálya alá tartozó munkavállalók legkisebb alapbérének összegét, valamint a jóléti, szociális juttatásokra fordítható keretösszeg minimumát is rögzíti. Emellett öt kollektív szerződés rendelkezik időbér alkalmazásáról, jogszerűen korlátozva ezzel a munkáltató teljesítménybérezés bevezetésére irányuló lehetőségét.¹¹³ A vizsgált szerződések havi- és órabérre vonatkozó kikötései egyértelműen a teljesítménybérezés elutasítását mutatják. Ezenfelül bérezési besorolási rendszer alkalmazására szintén öt ksz. utal, amely ugyancsak célszerű tartalma a szerződéseknek. Megjegyzendő, hogy a bérmeghatározásokkal kapcsolatos rendelkezések egy része külön mellékletben vagy külön megállapodásban is szabályozott lehet, amelyekre a vizsgálat nem terjedt ki, így elképzelhető a kérdések imént részletezettnél kiterjedtebb tárgyalása.

A bértárgyalások mellett hangsúlyos tárgykör a bérpótlékok köre és mértéke. Két kollektív szerződés ezt olyan szerződési mellékletekbe utalja, amelyek a vizsgálat során nem álltak rendelkezésre. Az így vizsgált tizenegy megállapodásból összesen kilenc ksz. emeli meg az Mt. által meghatározott valamely bérpótlék mértékét. A gyógyszeripari ágazati szerződés ezt célként meg is jelöli a helyi kollektív szerződések számára.¹¹⁴ A leggyakrabban változtatott pótlék a műszakpótlék, amelynek mértékét hat kollektív szerződésben emelik a törvényes 30%-ról¹¹⁵ jellemzően 40–50%-os mértékűre. A másik tipikus eltérés a rendkívüli munkaidő után járó egyes pótlékok emelése. Két kollektív szerződés az egyhuzamban, munkanapon teljesített rendkívüli munkaidő mennyiségének függvényében növeli a bérpótlék mértékét is. A legjelentősebb eltérést mutató rendelkezés a munkaszüneti napra elrendelt rendkívüli munkaidőhöz 225%-os (!) bérpótlékot társít. Ugyancsak kilenc szerződés a törvényben nevesített pótlékokon felül egyéb pótlékfajtákat is intézményesít. A legjellemzőbb a régi Mt.-ben még szereplő délutáni műszak (a többműszakos munkarend alapján a 14 és 22 óra közötti időszakban teljesített munkavégzés)¹¹⁶ után járó pótlék, amelyet összesen hat szerződés tartalmaz. Ezek mértéke 15–30%, egy kivétellel azonban mindegyik meghaladja a 15%-os,

¹¹³ Vö. Mt. 137. § (1)–(2) bekezdés, 165. §.

¹¹⁴ Az ágazati ksz. megfogalmazása szerint a munkáltatók „törekednek arra”, hogy az Mt. mértékén felüli pótlékokról állapodjanak meg a kollektív szerződésekben.

¹¹⁵ Mt. 141. § (1) bekezdés.

¹¹⁶ Régi Mt. 117. § (1) bekezdés f) pont, 146. § (2)–(3) bekezdés.

korábbi törvényes mértéket, így elképzelhető, hogy ezek a kikötések egyszerűen túlélték a pótlék törvényből való kikerülését.

Emellett számos további pótléktípus is található:

- két kollektív szerződés külön pótlékot ír elő a megszakítás nélküli tevékenységgel kapcsolatos munkarendben foglalkoztatottak számára,
- további két ksz. a december 24-i rendes és rendkívüli munkaidő esetére is bérpótlékot intézményesít,
- ugyancsak két megállapodás egyes veszélyes tevékenységekhez (üzemi gépek javítása, illetve vírusvakcinákkal való érintkezés) kapcsol pótlékra való jogosultságot.

Széles körben szabályozzák a hatályos kollektív szerződések a jutalmak tárgykörét. Jutalom adásáról, annak tartalmáról vagy megszüntetéséről alapvetően a munkáltató szabad mérlegelése alapján dönthet,¹¹⁷ ugyanakkor kollektív szerződésbe foglalással ez az önálló jog megszűnik, a szerződésbe foglalt tartalom pedig követelhetővé válik.

Összesen négy szerződésben megtalálható jutalmazási forma a tizenharmadik (egy ksz. esetében tizennegyedik) havi „bér”. Ezek lényege a munkavállalót megillető egyhavi (egy esetben félhavi) alapbérnek megfelelő összeg juttatása, feltétele pedig a munkaviszony betöltése az adott év meghatározott időszakában. A kifizetés teljesítése jellemzően az év végéhez kötődik, egy ksz. azonban beépíti az alapbérbe, az a szerződés pedig, amelyik tizennegyedik havi jutalmat is tartalmaz, a felének teljesítését az év közepére írja elő.

A többi bérjellegű jutalom jellemzően a jogviszonyban töltött idő, illetve meghatározott teljesítmény elismeréseként adható. Előbbire kilenc kollektív szerződésben található példa. Ezek jellemzően a jogviszonyban töltött 5-10. évtől ötévente lépcsőzetesen emelkedő, egyszeri juttatásban részesítik a munkavállalót tipikusan a 45. munkaviszonyban töltött évvel bezárólag. Mértékük változó, két szerződés a minimálbér, illetve az adott személy átlagkeresetének arányában rögzíti, a többi megállapodás viszont konkrét, összegszerű meghatározást tartalmaz, amelyek 45 ezer és 1 millió forint között változnak. Célszerű lenne azonban előbbi módszert követniük azoknak a szerződéseknek is, amelyeknek ezen részét felek nem tárgyalják évenként újra, mivel a konkrét összegek hamar értéküket veszthetik.

¹¹⁷ RÁCZ Réka: Munkabér. In: GYULAVÁRI Tamás (szerk.): *Munkajog*. ELTE–Eötvös Kiadó, Budapest, 2019. 320. o.

Végül a teljesítményt (olykor jogviszonyban töltött idővel kiegészítve) elismerő jutalmazási forma összesen hat kollektív szerződésben fellelhető. Ezek jelentős része azonban csak a jutalom elnevezését, esetleg a díj mértékét tartalmazza, a részletszabályokat csak külön belső szabályzatokra utalva említik. Így nem zárható ki a többi munkáltatónál is hasonló forma működtetése. Munkavállalói szempontból célszerű lehet azonban ezek minél nagyobb hányadát is kollektív szerződésbe foglalni.

További érdemi kikötések:

- az egyik, részvénytársasági formában működő munkáltató minden jogviszonyban töltött év után 10 darab részvény értékének megfelelő juttatásra köteles,
- egy másik ksz. a véradó munkavállalókat részesíti fix összegű juttatásban.

A munkabér tehát különösen kiemelkedő szabályozási tárgyköre a vegy- és gyógyszeripar kollektív szerződéseinek, amelyek érdemi eltérései – különösen a bérpótlékok, bértárgyalások, illetve a jutalmak esetében – a munkavállalókra nézve egyértelműen kedvezőek.

Béren kívüli juttatások

A munkabér mellett a kollektív szerződések másik általánosan elterjedt, kifejezetten kiharcolt jogosítványokat tartalmazó tárgykörét a béren kívüli juttatások köre adja. Már a 2006-ban közzétett kutatás is kiemelte a terület rendkívüli kidolgozottságát a vegy- és gyógyszeriparban. A tárgykör egyedisége elsősorban abból ered, hogy a szerződéses kikötések mögött nincs az Mt. által kínált törvényi minta, fogalomkészlet, amelytől elegendő lenne az eltérés mértékét meghatározni. Ebből következően sokféle megoldással élnek a hatályos szerződések, a tárgykör legalább valamilyen fokú kollektív szerződéses rendezésében ugyanakkor az ágazati gyakorlat teljesen egységes.

E juttatások tárgyalása gyakran a ksz. mellékleteire, külön megállapodásokra, esetleg belső szabályzatra való utalással történik. Ennek jellemző célja a munkabérhez hasonlóan a rendszeres módosítás lehetőségének biztosítása. Egy ilyen – már hatálytalan – melléklet például a keretösszeg megállapítása mellett rögzítette a választható juttatási célokat és formákat. Ennek garanciális korlátját jelenti ugyanakkor a juttatások céljainak, illetve még inkább a juttatható formák kollektív szerződésben történő rögzítése. A külön megállapodásra utaló szerződések két

esetben az üzemi tanács helyett vagy mellett a szakszervezetet jelölték meg a jóléti juttatásokról szóló döntési folyamat munkavállalókat képviselő résztvevőjeként.¹¹⁸

Az említett juttatási célok alapos összefoglalását adja a gyógyszeripari ágazati kollektív szerződés, amely szerint a juttatások célja lehet üdültetés, rekreáció, éttermi szolgáltatás, sportolás, kultúra, rászorultak támogatása, valamint a munkavállalói öngondoskodás elősegítése. Ezekkel összhangban például a gyermekszületés vagy hozzátartozó temetése esetére négy, bérelőleg nyújtására öt, nyugdíjpénztári támogatásra két kollektív szerződés rögzít juttatási jogcímet, de gyakori a munkaruha illetve az utazás támogatása is.

További, említendő rendelkezések:

- az egyik ksz. szerint a munkáltató és a szakszervezetek, valamint az üzemi tanács megállapodásaként születő cafeteria-szabályzat az elfogadásától számított egy éven belül nem mondható fel, a felmondási idő pedig három hónap
- egy másik szerződés rendelkezése szerint a „munkáltató vállalja, hogy a Kollektív Szerződésből a cafeteria-rendszerbe átkerülő juttatások vonatkozásában a vállalat költsége az előző évinél alacsonyabb nem lehet.”

Láthatóan továbbra is hangsúlyos pillérét képezik a szociális partnerek érdekegyeztetésének a nem bérjellegű juttatások, támogatások, amelyek nyújtására az Mt. alapján egyébként nem lenne köteles a munkáltató, így ezek rendezése mindenképpen előnyös a munkavállalókra nézve. A szabályozás módja széttartó, a kollektív szerződésben rögzített legáltalánosabb kérdések mellett ugyanakkor jellemző a részletszabályok más formában (mellékletben, külön megállapodásban) történő rögzítése.

Kártérítési jog

A 2006-ban közzétett tanulmány szerint a szociális partnerek a kárfelelősség szabályait ágazati szinten nem, munkahelyi kollektív szerződésekben viszont széles körben tárgyalták. Részletesen a munkavállaló kárfelelősségét – különösen a gondatlan károkozásért való felelősség mértékét és a közvetlen kártérítést – taglalták, a munkáltató felelősségénél inkább csak a munkavállaló által bevihető tárgyak „tiltólistáját” határozták meg.¹¹⁹

¹¹⁸ Az üzemi tanács joga ugyanakkor bizonyosan nem korlátozható, az Mt. szabálya e körben nem enged eltérést [Mt. 263. §, 277. § (3) bekezdés a) pont].

¹¹⁹ KISGYÖRGY – KÖNÖZSY – LÉNÁRT – VÁMOS: *i. m.* 47–49. o.

A 2012-ben hatályba lépő Mt. ugyanakkor több ponton módosította a korábbi szerződések hátterét adó joganyagot. Egyrészt bővítette a munkavállaló károkozása esetén tőle követelhető kártérítés maximális mértékét. Munkavállalói károkozás esetére a régi Mt. félhavi, kollektív szerződés esetén 4 havi átlagkeresetnek megfelelő követelést tett lehetővé, míg a hatályos Mt. a törvényes mértéket általánosságban 4 havi, kollektív szerződés esetén legfeljebb 8 havi távolléti díjban maximalizálja. A szándékos károkozás mellett a teljes kár megtérítése követelhetővé vált súlyos gondatlan károkozás esetén.¹²⁰ Lehetőség nyílt továbbá munkavállalói biztosíték kikötésére.¹²¹ Másrészt a munkáltatói felelősség megállapítása az objektívról vétkességi irányba tolódott el.¹²² A kollektív szerződések ugyanakkor a törvénytől lényegében csak a munkavállaló javára térhetnek el.¹²³

Négy hatályos megállapodás (ideértve a gyógyszeripar ágazati kollektív szerződést) egyáltalán nem tartalmaz eltérő rendelkezést az Mt. szabályaitól, amely az érdeklődés csökkenésére enged következtetni. A többi szerződés a korábbiakhoz hasonlóan inkább a munkavállaló felelősségét taglalja részletesen.

A munkavállaló kárfelelősségének legelterjedtebb szabályozási kérdése a hét megállapodásban tárgyalt gondatlan károkozás esetére irányadó kártérítés maximuma. Az Mt. által lehetővé tett felső mértéket ugyanakkor általánosan csak egyetlen ksz. teszi alkalmazandóvá, ráadásul csak az ismételt károkozás tekintetében. További három szerződés 4 helyett 6 havi mértéket állapít meg, két megállapodás pedig az általános, 4 havi mértéket teszi kötelezővé. A nagyobb felelősséggel rendelkező munkavállalói csoportok számára négy ksz. rögzít eltérő, jellemzően emelt mértéket. Ezenfelül négy megállapodás határoz meg a vétkes kötelezettségzegésnél kifejtettekhez hasonló vagy azokkal azonos eljárási szabályokat. További, érdemi eltérések a törvény szabályoktól:

- egy ksz. a munkavállalók számára előnyös módon gondatlan károkozás esetén legfeljebb 2 havi, és súlyos gondatlanság esetén is legfeljebb 7 havi (a teljes kár helyett) távolléti díjig teszi lehetővé a felelősségre vonást,

¹²⁰ GYULAVÁRI – KÁRTYÁS: *i. m.* 40. o., Mt. 179. § (3) bekezdés, 191. § (2) bekezdés, régi Mt. 167–168. §.

¹²¹ GYULAVÁRI – KÁRTYÁS: *i. m.* 40. o., Mt. 189. §.

¹²² GYULAVÁRI – KÁRTYÁS: *i. m.* 41. o.

¹²³ Kivételt képez ezalól a kártérítési felelősség mértéke leltárhányért való felelősség, illetve a munkavállaló gondatlan károkozása esetén. Utóbbi esetben a már említett nyolchavi távolléti díjig engedi a törvény a mérték lerontását (Mt. 178., 191. §).

- a régi Mt. „tovább élő” szabálya¹²⁴ található abban a szerződésben, amely szerint a megőrzési felelősség alól a munkavállaló mentesülését megalapozza az is, ha a munkáltató a biztonságos őrzés feltételeit nem biztosította,
- az eltérési lehetőség kihasználásaként is értelmezhető az a rendelkezés, amely szerint a leltári felelősség mértéke „a teljes hiány”.

A munkáltató kárfelelősségét érintő rendkívül csekély számú rendelkezés mindegyike (összesen négy szerződésben) a munkavégzéshez nem kapcsolódó tárgyak bevitelére vonatkozik. Ezek vagy megtiltják az ilyen tárgyak bevitelét, vagy pedig azt a munkáltató engedélyéhez kötik, élve az Mt. által felkínált lehetőséggel.¹²⁵ Két megállapodás ugyanakkor általános jelleggel zárja ki az e szabályok megsértése esetén elszenvedett kár tekintetében a munkáltató felelősségét, ami jogellenes, mivel az Mt. szerint szabálysértés ellenére is felel legalább a szándékosan okozott károkért a munkáltató.

Részösszegzés

A munkavállalók egyéni munkaviszonyát szabályozó normatív rész továbbra is a kollektív szerződések gerincét adja. Rendkívül jellemző azonban, hogy egy-egy témakörön belül vagy kifejezetten a munkáltató rugalmasság iránti igénye dominál az Mt. szabályainak lerontásával, vagy pedig az iménti rugalmasság ellensúlyozásaként inkább a munkavállaló felé billen a mérleg nyelve.

Előbbi esetkörbe a tipikusan meghosszabbított próbaidő, valamint a munkavállaló vétkes kötelezettségszegésére intézményesített szankciórendszer. A korábbiakhoz képest újdonság a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás markánsan rugalmas szabályozása. Nem új azonban a munkaidőben megjelenő flexibilitás, amely a munkaidő beosztásának közlésében, a munkaidőkeret szabályozásában, illetve a rendkívüli munkaidő éves mértékében érhető tetten, noha említést érdemel az utóbbi két tárgykörben felbukkanó néhány korlátozásra irányuló kísérlet. Csökkent ugyanakkor a kártérítés jelentősége a vizsgált szerződésekben, a megmaradó kevés kikötés inkább a munkavállaló felelősségvállalását erősíti. Ezekben a megoldásokban összességében a munkáltató rugalmas munkaerő-gazdálkodási igénye jut egyértelműen érvényre.

¹²⁴ Régi Mt. 169. § (2) bekezdés.

¹²⁵ Mt. 168. § (2) bekezdés.

E tendenciát számos tárgykörben törekszik ellensúlyozni a munkavállalói oldal. A jogviszony megszüntetése a korábban is tárgyalt végkielégítés mellett a felmondási idő növelésével, illetve a munkáltatói felmondás bizonyos korlátozásával törekszik az állásbiztonság erősítésére. Emellett a munkaközi szünet munkaidővé tétele, továbbá a pótszabadságok körének bővítése is a munkavállaló számára kedvező irányú eltérések. A legjelentősebb ellensúlyt azonban továbbra is a munka díjazásával kapcsolatos kérdések jelentik, így különösen a bértárgyalások rendszeresítése, a bérpótlékok körének bővítése, mértékük emelése, valamint különböző jutalmazási, illetve béren kívüli juttatási formák megállapodásban való rögzítése.

Záró gondolatok

A 2006-os tanulmány szerzői a vegyipari kollektív szerződésekben egyfajta egyensúlyra törekvést véltek felfedezni. Eszerint a bizonyos tárgykörökben (munkaidő, rendkívüli munkaidő, pihenőidő, kárfelelősség) rögzített, munkavállalókra nézve kifejezetten hátrányos kikötéseket a szociális partnerek más, elsősorban munkabérrel, juttatásokkal, végkielégítésekkel kapcsolatos rendelkezésekkel törekedtek ellensúlyozni. Ezutóbbiak terén az országos átlagnál kedvezőbb kikötéseket tudtak az ágazati szakszervezetek kiharcolni.¹²⁶

Az azóta eltelt tizenöt esztendő rugalmasság irányába tartó nyomása ellenére az egyensúlyra törekvés továbbra is részét képezi a vegy- és gyógyszeripar kollektív szerződéses gyakorlatának. Ez azonban tipikusan nem egy-egy témakörön belül valósul meg, ott jellemzően inkább csak az egyik fél szempontjai jutnak érvényre. Az egyensúlyra törekvés ezért a kollektív szerződés egészét tekintve válik láthatóvá.

A munkavállalók számára célszerű lenne a rugalmasság által dominált területeken is a korlátozás lehetőségét keresni, ahogy arra például a munkaidőkeret kapcsán találhatóak példák az ágazatban. Emellett ugyancsak célszerű lenne a jellemzően időtartamokra¹²⁷ vagy juttatási összegekre¹²⁸ vonatkozó mértékszabályokon túli egyéb szabályozási technikák kidolgozása és alkalmazása is,¹²⁹ amelyek a törvénytől akár teljesen el is szakadhatnak, jellemzően addig, amíg a munkavállaló számára egyértelműen kedvezőek.

¹²⁶ KISGYÖRGY – KÖNÖZSY – LÉNÁRT – VAMOS: *i. m.* 74. o.

¹²⁷ Ez jellemzi például a próbaidő, a felmondási idő, a munkaidőkeret vagy az eltérő foglalkoztatás szabályozását.

¹²⁸ Ez a végkielégítés, illetve a bérpótlékok egyik jellemző megoldása.

¹²⁹ A számos korábban felsorolt példa közül kiemelhető az új juttatási vagy pótszabadsági formák kialakítása, a munkaidőkeret alkalmazása során többletpihenőnapok előírása vagy épp a munkaközi szünet munkaidővé tétele.