



MAGYAR SZAKSZERVEZETI SZÖVETSÉG



„MINŐSÉGI MUNKÁT, MINŐSÉGI
MUNKAHELYEKET!”

GINOP-5.3.5-18-2018-00045
Magyar Szakszervezeti Szövetség –
Vasas Szakszervezeti Szövetség

SZÉCHENYI 2020



KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSEK ELEMZÉSE A MINŐSÉGI MUNKA ASPEKTUSÁBÓL

*KITEKINTÉSSEL A FELDOLGOZÓIPARBAN KÖTÖTT
KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSEKRE*

– TANULMÁNY –

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

Készítette: ECO-VISTA Kft.
2021 február

A jelen kiadvány a GINOP-5.3.5-18-2018-00045 jelű „Minőségi munkát, minőségi munkahelyeket!” című projekt részeként – a Széchenyi 2020 keretében – az Európai Unió támogatásával valósul meg.

Tartalom

<u>MANAGEMENT SUMMARY</u>	9
I. <u>BEVEZETÉS</u>	12
<u>Átlátható és kiszámítható munkafeltételek az Európai Unióban</u>	15
<u>Európai Bizottság: megfelelő minimálbér a munkavállalóknak valamennyi tagállamban</u>	15
III. <u>A KOLLEKTÍV TÁRGYALÁS ÉS KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS SZABÁLYOZÁSA MAGYARORSZÁGON</u>	20
<u>Kollektív szerződéses szabadság az Alaptörvényben</u>	20
<u>Kollektív szerződés a munkajogban</u>	21
<u>A kollektív szerződések nyilvántartása</u>	22
<u>A kollektív szerződések jogi természete</u>	22
IV. <u>A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSRE VONATKOZÓ RENDELKEZÉSEK</u>	25
<u>A kollektív szerződés megkötése</u>	25
<u>A kollektív szerződés tartalma</u>	25
<u>A kollektív szerződés hatálya</u>	25
<u>A kihirdetés módja</u>	26
<u>A kollektív szerződés hatályának kiterjesztése</u>	27
<u>A kollektív szerződés módosítása</u>	27
<u>A kollektív szerződés megszűnése</u>	28
<u>A kollektív szerződés érvénytelensége</u>	29
<u>Az ágazati párbeszéd bizottságban kötött kollektív szerződés</u>	30
V. <u>A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSEK ELEMZÉSE A MINŐSÉGI MUNKA ASPEKTUSÁBÓL</u>	32
<u>Kollektív szerződések és munkaszerződések viszonya</u>	38
<u>A rendkívüli munkavégzés korlátozása és tilalma</u>	44
<u>Munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás</u>	45
<u>A szabadság kiadásának rendje</u>	46
<u>A munkabérre vonatkozó rendelkezések</u>	49
<u>Jogsegélyszolgálat</u>	56
<u>Hátrányos jogkövetkezmények a szerződésekben</u>	57
<u>A munkaügyi vita</u>	59
<u>Adatvédelmi rendelkezések a szerződésekben</u>	59
<u>Több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés elemzése</u>	61
VI. <u>KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSEK A FELDOLGOZÓIPARBAN</u>	67

<u>Röviden az ágazatról</u>	67
<u>AZ ÁGAZAT SZOCIÁLIS PARTNEREI</u>	70
<u>A feldolgozóiparban működő munkavállalói érdekképviseletek</u>	70
<u>Vasas Szakszervezeti Szövetség</u>	70
<u>Liga Szakszervezetek</u>	71
<u>Fém- és Gépipari Munkástanácsok Országos Szövetsége</u>	71
<u>Magyar Vegyipari, Energiaipari és Rokon Szakmákban Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége</u>	71
<u>Élelmiszeripari Dolgozók Szakszervezete</u>	72
<u>Mezőgazdasági, Erdészeti, Élelmiszeripari és Vízügyi Dolgozók Szakszervezete</u>	72
<u>Bánya-, Energia és Ipari Dolgozók Szakszervezete</u>	72
<u>Bányászszakszervezet</u>	73
<u>Ruházatiipari Dolgozók Szakszervezete</u>	73
<u>Textilipari Dolgozók Szakszervezete</u>	73
<u>Bőripari Dolgozók Szakszervezete</u>	74
<u>Erdészeti és Faipari Dolgozók Szakszervezete</u>	74
<u>A feldolgozóiparban működő munkáltatói érdekképviseletek</u>	74
<u>Magyar Járműalkatrészgyártók Országos Szövetsége</u>	74
<u>Magyar Gépipari és Energetikai Országos Szövetség</u>	74
<u>Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetsége</u>	75
<u>Magyar Vegyipari Szövetség</u>	75
<u>Magyar Gumiipari Szövetség</u>	76
<u>Magyarországi Gyógyszergyártók Országos Szövetsége</u>	77
<u>Munkaadók és Gváriparosok Országos Szövetsége</u>	77
<u>Élelmiszer-feldolgozók Országos Szövetsége – Felelős Élelmiszergyártók Szövetsége</u> ..	78
<u>Magyar Könnyűipari Szövetség</u>	78
<u>Fagazdasági Országos Szakmai Szövetség</u>	79
<u>Országos Asztalos és Faipari Szövetség - Bútorszövetség</u>	79
<u>Élelmiszeripari Ágazati Párbeszéd Bizottság (Élelmiszergyártás, Italgyártás)</u>	79
<u>Sütőipari Szakágazati Párbeszéd Bizottság</u>	80
<u>Könnyűipari Ágazati Párbeszéd Bizottság</u>	80
<u>A FELDOLGOZÓIPARBAN KÖTÖTT KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSEK ELEMZÉSE A MINŐSÉGI MUNKA ASPEKTUSÁBÓL</u>	81
<u>Kollektív szerződés és munkaszerződés viszonya:</u>	82
<u>A szakszervezet és a munkáltató közötti együttműködés alapelvei:</u>	82
<u>AKTUALITÁSOK A NEMZETGAZDASÁGI STRATÉGIAI JELENTŐSÉGŰ VÁLLALATOKNÁL</u>	86

<u>Audi Hungária Zrt.</u>	86
<u>Magyar Suzuki Zrt.</u>	87
<u>Contitech Fluid Automotive Hungária Kft.</u>	88
<u>Hankook Tire Magyarország Kft. - Magyar Vegyipari, Energiaipari és Rokon Szakmákban Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége</u>	89
<u>Opel Szentgotthárd Kft. - Mérnökök és Technikusok Szabad Szakszervezete Járműgyártók Szakszervezete</u>	89
<u>Pick Szeged Zrt. - Élelmészipari Munkavállalók Független Szakszervezete</u>	90
<u>VII. A MUNKAÜGYI TANÁCSADÓ ÉS VITARENDEZŐ SZOLGÁLAT</u>	91
<u>VIII. JAVASLATOK A MINŐSÉGI MUNKAVÉGZÉS KITELJESEDÉSÉHEZ</u>	94
<u>Aktualitások a koronavírus járvány okán</u>	97
<u>Home Office és távmunka</u>	97
<u>Platform alapú munkavégzés</u>	101
<u>A kijelentkezéshez való jog (The right to disconnect)</u>	102
<u>General Data Protection Regulation, GDPR</u>	104
<u>A kölcsönzött munkavállalók problémája</u>	105
<u>M E L L É K L E T E K</u>	107
<u>A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSEKKEL KAPCSOLATOS PROBLÉMÁK, AKTUALITÁSOK</u>	108
<u>A „Dunaferr-ügy”</u>	108
<u>„Contitech problémák”</u>	109
<u>A „Suzuki-ügy”</u>	110
<u>JOGSZABÁLYI HÁTTER</u>	112
<u>A kollektív szerződések megkötéséhez, működéséhez kapcsolódó jogi szabályozás</u>	112
<u>A kollektív szerződések működéséhez kapcsolódó joggyakorlat</u>	113
<u>IRODALOMJEGYZÉK</u>	114
<u>Hivatkozott irodalom</u>	114
<u>Felhasznált irodalom</u>	117

VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ

Jelen tanulmány célja a vizsgált kollektív szerződések alapján bemutatni, hogy **a minőségi munkahely a kollektív szerződésekben** érvényes feltételrendszernek megfelelően milyen formában és mértékben jelenik meg.

A munkavállalók idejük jelentős részét a munkahelyükön töltik, ezért nem mindegy, hogy azt milyen körülmények között és hogyan töltik el. Minden munkavállalónak igénye, hogy ezt a nem kevés időt egészséges, biztonságos körülmények között töltsse el.

Megvizsgáljuk, hogy változnak meg azok az elvárások, amelyek korábban főként a fizetés és a foglalkoztatottság biztonságát jelentették. Ma az elvárások ennél már összetettebbek. A **munkavállalók** számtalan olyan szempontot is figyelembe vesznek, mint a munkaidő hossza és beosztása, a jó munka-magánélet egyensúlya, a képzési és előrelépési lehetőségek, az esélyegyenlőség, az autonómia a munkavégzés során, a munka tágabb értelemben vett társadalmi-gazdasági környezete.

Napjainkban a **munkáltatók** is felismerték, hogy a munkavállalók elégedettsége és motiváltságuk fenntartása a cég sikerének egyik kulcsa. Az elégedett munkavállaló hosszútávon versenyképességi előnyt jelent. Az érzelmileg elkötelezett, a vállalat céljában hinni tudó munkavállalók eredményesebbek munkájukban.

A megfelelő minőségű és mennyiségű munkaerőért ugyanakkor egyre élesebb küzdelmet folytatnak a vállalatok. Komoly kihívás elé állítja a stabil munkaerő utánpótlás, a felkészült és elkötelezett munkavállalók biztosítása, a munkaerőpiaci versenyképességet növelni szándékozó emberierőforrás-gazdálkodással foglalkozó szakembereket a magas színvonalú munkavégzés érdekében.

Az utánpótlás biztosításával kapcsolatban olyan nehézségek jelentkeznek a különböző szervezeteknél, mint például a szakembergárda korösszetételét tekintve az idősödés és az egyenlőtlen koreloszlás, a jelentős fluktuáció, valamint a csökkenő érdeklődés a fiatalabb munkavállalók részéről.

Az Y generáció elvárásai egy munkahellyel szemben bizonyos szempontból eltérőek az ezt megelőző generációk elvárásaitól. Az új és újabb generációknak nagyobb elvárásaik vannak a munkahellyükkel kapcsolatban, mint bármely korábbi nemzedék tagjainak. Az új korosztály tagjai számára inkább fontos a magánélet és a munkájuk egyensúlya, valamint a képzési és fejlődési lehetőségek. A munkaszerződésekben ezentúl egyértelműen domináns szerepet kell adni például a következő tényezőknek:

- a minőségi munkát meghatározó tényezők,
- a méltányos bérek,
- a foglalkoztatási biztonság,
- az élethosszig tartó tanulási lehetőség,
- a jó munkakörülmények biztonságos és egészséges munkahelyeken,
- az ésszerű munkaidő jó munka-magánélet egyensúllyal,
- a szakszervezeti képviselő a munkahelyi viták megoldásában és a bértárgyalási jogok érvényesítésében.

A minőségi munkavégzés kiteljesedéséhez hasznos segítséget jelenthet a foglalkoztatást érintő aktualitás változások szerepeltetése a kollektív szerződésekben. Jelenleg a kollektív szerződések jelentős részében a szerződés tartamát elsődlegesen a Mt. határozza meg, de a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatások szabályozása az elemzett kollektív szerződésekben azért megtalálható.

Az elemzett kollektív szerződések mindegyikében kiemelt szerepet kapott a munkaviszony (munkaidő, pihenőidő, bérezés) témaköre. Javasoljuk azonban azoknak a kérdéseknek a szabályozását, amelyekről a jogszabály eltérést enged, tehát amelyekben a felek akarata és érdeke a jogszabályoktól eltérően is érvényesülhet.

A munkavállaló jogainak gyakorlása szempontjából célszerű lenne a munkáltató szerződésszegésének eseteit is meghatározni. A kollektív szerződések nagy része nem rögzíti az együttműködés elveit, általánosság figyelhető meg a felek jogainak és kötelezettségeinek felsorolásakor. Így hasznos lenne, ha a kollektív szerződésekben rögzítenék a sztrájk kezelésének módját és a sztrájk esetére vonatkozó elégséges szolgáltatás meghatározását.

Célunk felhívni a figyelmet arra, hogy a kollektív szerződések kötése illetve felülvizsgálata során a feleknek figyelemmel kell lenniük az időközben megváltozott körülményekre. Az elemzés során áttekintettük a legfrissebb munkapiaci jellemzőket és javaslatot teszünk ezek esetleges bevonására a kollektív szerződésekbe. Így a koronavírus járvány hatásainak több aktualitása is van, például

- a home office és/vagy a távmunka szabályozása,
- a karanténban töltött idő jogi megítélése.

Egyéb fontos kérdések is napirenden vannak, és a minőségi munkavégzés kapcsán a kollektív szerződésekben célszerű foglalkozni ezek esetleges érvényesíthetőségével, így

- Platform alapú munkavégzés különböző eseteivel,
- A kölcsönzött munkavállalók helyzetének jogi szabályozásával,
- A kijelentkezéshez való jog (The right to disconnect) munkaszerződésekbe történő beemelésével,
- Az adatvédelmi rendelet (General Data Protection Regulation - GDPR) konkrét munkahelyi szabályozásával.

A minőségi munkahely kollektív szerződésekben rögzített garanciái között ugyan még mutatkozik némi eltérés, de a felek minőségi munkahely megteremtése iránti törekvése a szerződésekből egyértelműen kitűnik. Véleményünk szerint a jövőben a minőségi munkahely biztosítása lesz a legfontosabb fegyver a munkaadók kezében a tehetséges munkavállalókért vívott harcban.

MANAGEMENT SUMMARY

The current study is aiming to present the forms and measures in which the **quality workplace** appears in the **collective agreements** in compliance with the system of conditions currently in effect.

Employees spend a considerable part of their time in the workplace, therefore it really makes a difference what circumstances they spend this time in. It is every employee's natural need to be ensured healthy and safe conditions for this period.

We examine the changes that have been taking place in terms of the expectations, which formerly mainly meant the safety of pay and employment. Today, expectations are more complex than that. **Employees** also consider several other aspects, like for example the length and segmentation of the working hours, the appropriate work-life balance, training and promotion opportunities, the equality of chances, the autonomy in the course of working or the socio-economic environment of work in the broader sense of the term.

Nowadays employers have also realized that employee satisfaction and the maintenance of employee motivation is one of the keys to the success of the corporation. Satisfied employees should be regarded as a long-term competitive advantage. Employees who are emotionally committed and capable of believing in the goals of the company are more successful in their work.

Companies in the food-processing industry are also involved in an ever-sharper fight for sufficient numbers of top-quality labour. HR specialists are faced with severe challenges by the problem of how to be able to ensure a solid labour supply as well as well-trained and committed employees.

Regarding labour supply, some organizations are faced with difficulties like the ageing of the specialists and their disproportionate age distribution, considerable fluctuation and the decreasing interest among younger employee groups.

The expectations of members of the Y generation in relation to a workplace are, from certain aspects, different from those of the preceding generations. The newer and newer generations

have higher expectations concerning their workplace than members of any previous generation. For members of the new generation work-life balance and the opportunities of training and development are of greater importance. As of now, the following facts are to be given an explicitly dominant role in contracts of employment:

- factors determining the quality of work,
- reasonable wages,
- job safety,
- opportunity of life-long learning,
- good quality working conditions in safe and healthy workplaces,
- reasonable working hours with appropriate work-life balance,
- trade union representation in solving workplace issues and in enforcing rights in pay bargaining.

For the enhancement of quality work, including the current changes in the collective agreements can be useful. For the time being, the content of collective agreements is primarily determined by the Labour Code (Mt). The subject of employment (ie. working hours, leisure time, remuneration) has played a dominant role in each of the collective agreements that have been analyzed from the area of the processing industry. However, we are suggesting the regulation of the questions in which law allows deviation, consequently, in which the will and interests of the parties can also be enforced differently from legal regulations.

In order to facilitate the enforcement of employee rights it would be reasonable to also define the cases of infringing the contract by the employer. Most collective agreements do not fix the principles of coordination, excessive generality can be observed in enumerating the rights and obligations of the parties. From this it follows that it would also be effective to also fix in the collective agreements the methods of handling strikes and the definition of minimum service for the event of strike.

We are also making efforts to draw attention to the fact that in the process of making or supervising collective agreements parties should also pay attention to the conditions changed over the time. During the analysis we have overviewed the latest characteristics of the labour

market and are making proposals to possibly include them in the collective agreements. So the corona pandemic gives rise to numerous topical issues, for example

- regulation of home office/teleworking
- legal judgment about time spent in quarantine

Other important issues are also on the agenda, so it is advisable to also regulate them in the collective agreement, thus

- different cases of platform-based work,
- legal regulation of the situation of leased labour,
- including in the employment contracts the right to disconnect,
- the concrete workplace regulation of the General Data Protection Regulation – GDPR).

Although there can still be observed slight deviations between the guarantees of a quality workplace as laid out in the collective agreements, but the striving of the parties to establish a quality workplace can clearly be perceived. We are of the opinion that in the future the most effective weapon in the hands of employers in the fight for talented employees will be ensuring quality workplaces.

I. BEVEZETÉS

A kollektív tárgyalás és kollektív szerződés szabályozásának célja nemzetközi és európai szinten, hogy az egyes országokban a munkaügyi kapcsolatok azonos alapokon nyugodjanak. A nemzetközi és európai normák a szervezkedés szabadságához való jogot, illetve a kollektív alkuhoz való jogot alapvető emberi jogként deklarálják.

A munkaügyi kapcsolatokat szabályozó normák kialakításában szerepe volt: az Egyesült Nemzetek Szervezetének keretében kötött megállapodásoknak, különösen a Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmányának, a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet által elfogadott egyezményeknek és ajánlásoknak, az Európa Tanács által kidolgozott és elfogadott Emberi Jogok Európai Egyezményének, az Európai Szociális Kartának és a Módosított Európai Szociális Kartának, valamint az Európai Unióhoz történő csatlakozást előkészítő jogharmonizációs folyamatnak, illetve az Unió egyes szerződéseinek.

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet egyezményei és ajánlásai elő kívánják segíteni a szervezkedési és egyesülési jog, illetve a szakszervezeti szabadság érvényesülését. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet által alkotott egyezmények ratifikálásával a tagállamok kötelezettséget vállalnak az egyezmények belső jogforrásban történő kihirdetésére, amelyek a belső jog részévé válnak, végrehajtásuk a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet által is ellenőrizhető. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet ajánlásai iránymutatásokat adnak, nincs köté erejük, nem kell ratifikálni őket.

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 87. számú egyezménye az egyesülési szabadság és szervezkedési jog védelméről: a munkavállalók és munkáltató jogosultak szervezetek létrehozására és jogosultak csatlakozni a maguk választotta szervezethez, előzetes jóváhagyás nélkül.

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 98. számú egyezménye a szervezkedési jog és a kollektív tárgyalási jog elveinek alkalmazásáról: kimondja, hogy a munkavállalók, foglalkoztatásukkal kapcsolatosan, részesüljenek megfelelő védelemben a szervezkedési szabadságot tekintve.

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 91. számú ajánlása a kollektív megállapodásokról: A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (International Labour Organisation) 91. számú ajánlása¹ értelmében a „kollektív szerződés” kifejezés jelent minden írásos, a munkafeltételekre és a foglalkoztatás feltételére vonatkozóan egyrészről egy munkaadó, munkaadók egy csoportja vagy egy vagy több munkaadói szervezet, másrészről a munkavállalókat képviselő egy vagy több szervezet, vagy ilyen szervezetek hiányában a munkavállalók által a nemzeti törvényeknek és rendeleteknek megfelelően megválasztott és felhatalmazott munkavállalói képviselők között létrejött szerződést.

A kollektív szerződések kötelező erejűek az aláírókra és azokra nézve, akik nevében megkötik. Azok a munkaadók és munkavállalók, akikre a kollektív szerződés vonatkozik, a munkaszerződéseikbe már nem foglalhatnak bele olyan kikötéseket, amelyeket a kollektív szerződésük tartalmaz. Amennyiben a munkaszerződés a kollektív szerződéssel ellentétes kikötést tartalmaz, semmisnek tekintendő és a kollektív szerződésbe foglalt kikötések az irányadóak.

A nemzeti törvények és rendelkezések a kollektív szerződés kiterjesztését a következő feltételektől tehetik függővé:

- a kollektív szerződés kiterjed a munkaadók és munkavállalók olyan számára, amely az illetékes hatóság véleménye szerint kellő mértékben reprezentatív;
- általános szabályként a szerződés kiterjesztésére vonatkozó kérelmet a munkavállalók vagy munkaadók egy vagy több olyan szervezetének kell benyújtani, akik már felek a szerződésben;
- a szerződés kiterjesztését megelőzően lehetőséget kell adni azoknak a munkavállalóknak és munkaadóknak, akikre nézve a kiterjesztés révén a szerződés vonatkozna, hogy benyújtsák észrevételeiket.

A kollektív szerződés értelmezéséből eredő jogvitákat az elbírálásukra megfelelő eljárásnak kell alávetni, a nemzeti feltételeknek megfelelően. A nemzeti törvények és rendelkezések a

¹ A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Általános Konferenciája 1951. június 29-én fogadta el a 91. sz. Ajánlást

kollektív szerződés hatály alatt álló munkaadóknak előírhatják, hogy tegyék meg a szükséges lépéseket ahhoz, hogy az érintett munkavállalókkal megismertessék a vonatkozó kollektív szerződések szövegét, továbbá a kollektív szerződések és módosításaik nyilvántartásba vételét vagy letétbe helyezését, valamint rendelkezhetnek olyan minimális időszakról, amelynek során a szerződés ellenkező rendelkezésének hiányában a kollektív szerződések kötelező erejűvé válnak, kivéve, ha a felek azt megelőző napon felülvizsgálják vagy attól elállnak.

A Nemzeti Munkaügyi Szervezet 154. ajánlása a kollektív tárgyalások előmozdításáról: A 154. ajánlás értelmében a kollektív tárgyalás terminust alkalmazzuk minden olyan tárgyalásra, amely egyik oldalról a munkavállalók egy csoportja vagy legalább egy munkavállalói szervezet (érdekképviselő), a másiktól pedig legalább egy munkáltató, vagy munkáltatói szervezet között folyik abból a célból, hogy

- a) meghatározzák a foglalkoztatási és munkafeltételeket és/vagy
- b) szabályozzák a munkáltató és az alkalmazottak közötti kapcsolatokat,
- c) szabályozzák a munkáltató vagy szervezetei és az alkalmazottak szervezete vagy szervezetei közötti kapcsolatokat.

A kollektív tárgyalások elősegítésére a nemzeti körülményeknek megfelelő intézkedéseket kell tenni. A kollektív tárgyalás célja a munkaadó és munkavállalók között kollektív szerződés megkötése a munkavállalók igényeiről, a munkavállalói érdekek érvényesítéséről, a munkaadó és a munkavállalók kölcsönös jogairól és kötelességeiről.

A Nemzeti Munkaügyi Szervezet 163. ajánlása a kollektív tárgyalások előmozdításáról: Az ajánlás a 154. számú ajánláshoz kapcsolódóan elő kívánja segíteni a kollektív tárgyalásokat, előírja, hogy a nemzeti körülményeknek megfelelő intézkedéseket kell tenni a munkaadók és a munkavállalók szabad, független képviselői szervei önkéntes alapon történő létrehozásának és fejlesztésének előmozdítására. Ezeket az intézkedéseket úgy kell meghozni, hogy minden szinten lehetőség nyíljon a tárgyalások lefolytatására, illetve a felek hozzájuthassanak a tárgyalásokhoz szükséges érdemi információkhoz.

Átlátható és kiszámítható munkafeltételek az Európai Unióban²

Az Európai Parlament és a Tanács az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló irányelve Kollektív szerződésekre vonatkozó rendelkezései értelmében a munkavállalóknak munkaviszony jellegétől és időtartamától függetlenül joguk van a tisztességes és egyenlő bánásmóddhoz a munkafeltételek, a szociális védelemben való részesülés és a képzésben való részvétel tekintetében. Az irányelv nem korlátozza a tagállamoknak azt az előjogát, hogy a munkavállalókra nézve kedvezőbb törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezéseket alkalmazzanak vagy vezessenek be, vagy a munkavállalókra nézve kedvezőbb kollektív szerződések alkalmazását szorgalmazzák vagy engedélyezzék.

Európai Bizottság: megfelelő minimálbér a munkavállalóknak valamennyi tagállamban³

A Bizottság olyan uniós irányelvre tesz javaslatot, mely méltányos minimálbért és tisztességes megélhetést hivatott biztosítani az uniós munkavállalóknak, bárhol dolgozzanak is. A javaslat támogatja a tisztességes versenyt és védi a korrekt bért fizető munkaadókat.

A javaslat fontos üzenete, hogy a munka méltóságát válság idején is meg kell védeni. Sokak munkája még mindig nincs kellően elismerve. A dolgozó embert megilleti a garantált bérminimum és a tisztességes megélhetés. A javaslat a minimálbérek olyan keretrendszerének kialakítását szorgalmazza, amely teljes mértékben tiszteletben tartja a nemzeti hagyományokat és meghagyja a szociális partnerek szabadságát. A javuló munkafeltételek és életkörülmények nemcsak a munkavállalók érdekét szolgálják, hanem védik a tisztességes bért fizető munkaadókat is, továbbá megteremtik a méltányos, inkluzív és reziliens helyreállítás alapjait. A szociális partnereknek döntő szerepet kell játszaniuk a nemzeti, illetve helyi szintű béregyeztetések során. A kollektív tárgyalásokon alapuló bérmegállapítás rendszerének etalonként kell szolgálnia valamennyi tagállamban.

² Javaslat AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS IRÁNYELVE az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=CELEX:52017PC0797>

³ Sajtóközlemény, 2020. október 28., Brüsszel

https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/hu/IP_20_1968

II. A MINŐSÉGI MUNKA NEMZETKÖZI MEGJELENÉSE

OECD (The Organisation for Economic Co-operation and Development)

OECD Foglalkoztatási Stratégia (OECD Jobs Strategy) „Jó munkahelyet mindenkinek egy változó munkaerőpiaci világban” témája, fő célkitűzései, hogy jó minőségű munkahelyeket biztosító gazdaságok és munkaerőpiacok jöjjenek létre, a munkavállalók védelme a munkaerőpiaci veszélyektől, a jövőbeli lehetőségekre és kihívásokra való felkészülés a gyorsan változó munkaerőpiacon. Az OECD Foglalkoztatási, Munkaügyi és Szociális Ügyek Igazgatóságának Foglalkoztatási, Munkaügyi és Szociális Bizottsága (ELSAC) 2016-ban kidolgozta az ún. Munkahelyek Minőségének Keretrendszerét (Job Quality Framework), amelynek dimenziói: bérek minősége, a munkaerőpiaci biztonság, a munkakörnyezet.

OECD Iránymutatások a Munkakörnyezet Minőségének Méréséhez (OECD Guidelines on Measuring the Quality of the Working Environment) célja, hogy a tagállamok részére módszertani segédletet nyújtson a munka minőségének méréséhez. Az iránymutatások hat dimenzió mentén 17 részletes munkahelyi jellemzőt lefedve ismerteti azoknak az adatoknak a körét, amelyek statisztikai validitását empirikusan is igazolták, végül a kérdőívek három prototípusát is bemutatja és az adatgyűjtéshez kapcsolódóan módszertani kérdésekben ad útmutatást.

EURÓPAI UNIÓ

A Lisszaboni Stratégia

Az Európai Unió 15 tagállamának vezetői 2000 márciusában, Lisszabonban hirdették meg a tagállamok gazdasági, szociális és környezetvédelmi megújulásának programját. Általános célként fogalmazták meg, hogy „az EU 2010-re a világ legdinamikusabb és legversenyképesebb tudásalapú társadalmú gazdasága legyen, amely képes a fenntartható növekedésre több és jobb munkahellyel, valamint erősebb szociális kohézióval”.

A Lisszaboni Stratégia célkitűzése, hogy Európa váljon a világ legversenyképesebb, tudásalapú gazdaságává, mely fenntartható gazdasági fejlődést képes biztosítani, több és jobb munkahelyet teremtet és erősebb szociális kohéziót kovácsol.

A lisszaboni stratégia lényege, hogy növeljük Európa versenyképességét a magas hozzáadott értéket képviselő termékek és szolgáltatások terén

A dokumentumot 2001-ben a Göteborgi csúcstalálkozón kiegészítették a fenntarthatóság elvével: „az EU jövőstratégiáját a környezetvédelem, a gazdasági növekedés és a szociális előrehaladás kombinált szempontrendszerére, hármas egységére, összhangjára kell építeni”.

Európai Unió Tanácsa: Laekeni indikátorok

A Laekeni indikátorok célja azoknak a társadalompolitikai programoknak információkkal való támogatása, amelyek a szociális biztonságra épülő uniós politika kialakítását célozzák. Ennek megfelelően a mutatóknak három szintje van. Az első két szint indikátorai nemzetközi szinten azonosak, a harmadik szintet viszont az ún. nemzeti indikátorok alkotják, amelyeknek célja a nemzeti sajátosságok bemutatása.

A Szociális Jogok Európai Pillére

Az Európai Parlament, a Tanács és a Bizottság 2017 novemberében, Göteborgban kihirdette a szociális jogok európai pillérét. A pillér három területet fed le: esélyegyenlőség és munkavállalási jog, tisztességes munkafeltételek, szociális védelem és társadalmi befogadás. A pillér 20 alapelvre épül.

ILO Méltányos Munka Program (Decent Work Agenda)

Az ILO 1999-ben fogadta el a Méltányos Munka Programot. A Program alappillérei: munkahelyteremtés, munkavállalók jogai, szociális védelem, társadalmi párbeszéd. A program célja, hogy jó minőségű munkahelyeket kell teremteni. A jó minőségű munkahely megteremtése érdekében határozott meg minimum követelményeket az ILO. 2012-ben indikátorokat fogadtak el a Program végrehajtásának monitorozása céljából.

Az ENSZ Európai Gazdasági Bizottsága

Az ENSZ Európai Gazdasági Bizottsága a 2000-es években két szakértői munkacsoportot állított fel a munka minőségét mérő statisztikai eszközkészlet kidolgozása céljából. A munkacsoport tagjai az ILO, EUROSTAT, OECD, Eurofund, UNECE, WIEGO és a nemzeti statisztikai hivatalok képviselői. A Bizottság által készített „Kézikönyv a munka minőségének méréséről – egy statisztikai keret” című dokumentum 2015-ben jelent meg. A Kézikönyv a statisztikai hivataloknak nyújt segítséget a munka minőségének mérése során. A keretrendszer 7 dimenziót és 12 aldimenziót azonosít be, amelyek közül valamennyihez indikátorokat kapcsol.

Európai Szakszervezeti Szövetség (ETUC)

Az ETUC 2013-ban fogadta el az „Európa új útja: ETUC stratégia a beruházásokért, a fenntartható növekedésért és a minőségi munkahelyekért”(A new path for Europe: ETUC plan for investment, sustainable growth and quality jobs) című dokumentumot. 2015-ben készítette el a „A minőségi munka felé vezető európai stratégia” (Towards a European strategy for quality employment) című stratégiáját, a minőségi foglalkoztatásnak továbbra is az EU első számú célkitűzésének kell lennie. 2015-2019 közötti időszakra vonatkozó akciótervét 2015-ben fogadták el. Az akcióterv napirendre tűzte a minőségi munkahelyek témáját, célkitűzéseinek egyike, hogy meg kell alkotni a minőségi munkahelyek definícióját. A definíció a 2017-es „A minőségi munka definíciója: az ETUC akcióterve a több és jobb munkahelyért”(Defining Quality Work: An ETUC action plan for more and better jobs) című határozatban került elfogadásra.

A minőségi munkát meghatározzák: a méltányos bérek, foglalkoztatási biztonság, élethosszig tartó tanulási lehetőség, jó munkakörülmények biztonságos és egészséges munkahelyeken, ésszerű munkaidő jó munka-magánélet egyensúllyal, szakszervezeti képviselet és bértárgyalási jogok. Az akciótervben indikátorokat is nevesítettek: helyi átlagbér, munkaügyi normák, szociális biztonság, betegszabadságon töltött napok száma, képzésben töltött napok száma, fizetett gyermekgondozási napok száma, heti 48 óránál többet dolgozók száma, kollektív szerződésekkel való lefedettség.

Minőségi munka és minőségi munkahely Magyarországon

Magyarországon a munka minőségét a munkavégzésre, foglalkoztatásra, munkavédelemre, szociális biztonságra vonatkozó jogszabályok határozzák meg:

- 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről,
- 1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről,
- 1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról.

A minőségi munka definícióját nem találjuk meg a jogszabályokban. A minőségi munkahely kritériumai meghatározásra várnak.

III. A KOLLEKTÍV TÁRGYALÁS ÉS KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS SZABÁLYOZÁSA MAGYARORSZÁGON

A kollektív tárgyalások és szerződések hazai szabályozásában Magyarország Alaptörvénye mellett jelentőséggel bír a 2011. évi CLXXV. törvény az egyesülési jogról, a közhasznú jogállásról, valamint a civil szervezetek működéséről és támogatásáról, a 2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről, a 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről (Mt.), a 2009. évi LXXIV. törvény az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről, 22/2009. (IX. 30.) SZMM rendelet az ágazati párbeszéd bizottságokról, valamint a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvény végrehajtásáról, 2/2004. (I. 15.) FMM rendelet a kollektív szerződések bejelentésének és nyilvántartásának részletes szabályairól.

Kollektív szerződéses szabadság az Alaptörvényben

A kollektív tárgyalás és a kollektív szerződéskötés előfeltétele az egyesülési szabadság, amelynek keretében létrejöhetnek a szakszervezetek. Az egyesülési szabadságot az Alaptörvény biztosítja.

Az Alaptörvény VIII. cikk (2) bekezdése szerint mindenkinek joga van szakszervezeteket létrehozni és joga van szakszervezethez csatlakozni. A VIII. cikk (5) bekezdés szerint a szakszervezetek és más érdek-képviselői szervezetek az egyesülési jog alapján szabadon alakulhatnak és tevékenykedhetnek. Az Alaptörvény IX. cikk (5) bekezdése rögzíti, hogy a szakszervezetek és más érdekképviselői szervezetek az egyesülési jog alapján, szabadon alakulhatnak, tevékenykedhetnek. Az Alaptörvény XVII. cikk (2) bekezdése rögzíti a kollektív szerződéses szabadságot:

„(2) Törvényben meghatározottak szerint a munkavállalóknak, a munkaadóknak, valamint szervezeteiknek joguk van ahhoz, hogy egymással tárgyalást folytassanak, annak alapján kollektív szerződést kössenek, érdekeik védelmében együttesen fellépjenek, amely magában foglalja a munkavállalók munkabeszüntetéshez való jogát.”

A XVII. cikk (2) bekezdése meghatározza az együttműködés formáit, azonban a kollektív szerződések kötésének feltételeit a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényben (a továbbiakban: Mt.) találjuk.

A kollektív szerződések vonatkozásában alkotmányjogi kapcsolódást az egyesülési szabadság biztosítása és a kollektív tárgyaláshoz és a kollektív szerződéskötéshez való jog biztosításában találjuk. Az Alaptörvény újdonsága, hogy a korábbi Alkotmányban nem jelent meg a kollektív tárgyaláshoz és szerződéskötéshez való jog.

Az Alaptörvény felhatalmazása alapján lehetőség van mind az egyesülési szabadságot, mind a kollektív tárgyalás és szerződéskötés lehetőségének részletszabályait külön törvényben rendezni. Az egyesülési szabadsággal kapcsolatos rendelkezéseket az egyesülési jogról, a közhasznú jogállásról, valamint a civil szervezetek működéséről és támogatásáról szóló 2011. évi CLXXV. törvény, a kollektív szerződés szabályait pedig az Mt. tartalmazza.

Kollektív szerződés a munkajogban

A hazai kollektív szerződések szabályozásának alapja az Mt. Az Mt. meghatározza a szakszervezetekre és a kollektív szerződésekre vonatkozó szabályokat. Az Mt. 276. §-a rendelkezik a kollektív szerződés megkötéséről és annak tartalmáról. Kollektív szerződést köthet a munkáltató, a tagok felhatalmazása alapján a munkáltatói érdek-képviselői szervezet, továbbá a szakszervezet vagy szakszervezeti szövetség. A szakszervezet kollektív szerződés kötésére akkor jogosult, ha a munkáltatónál munkaviszonyban álló tagjainak száma eléri a munkáltatóval munkaviszonyban álló, munkáltatói érdekképviselői szervezet által kötött kollektív szerződés esetében a kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkavállalók létszámának tíz százalékát. A kollektív szerződés szabályozhatja a munkaviszonyból származó vagy az ezzel kapcsolatos jogot vagy kötelezettséget, a feleknek a kollektív szerződés megkötésével, teljesítésével, megszüntetésével, jogaik gyakorlásával, kötelezettségeik teljesítésével kapcsolatos magatartását.

A kollektív szerződésekre vonatkozó részletszabályokat jelen tanulmány *A kollektív szerződésekre vonatkozó rendelkezések* című fejezete tartalmazza.

A kollektív szerződések nyilvántartása

A kollektív szerződések bejelentésének és nyilvántartásának részletes szabályairól szóló 2/2004. (I.15.) FMM rendelet 1.§ (1) bekezdés értelmében a kollektív szerződést a szerződő felek kötelesek a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter által vezetett minisztériumnak a megkötést követő harminc napon belül nyilvántartásba vételre írásbelinek nem minősülő elektronikus úton bejelenteni. A felek kötelesek továbbá bejelenteni a kollektív szerződés módosítását, felmondását és hatályának megszűnését is.

A kollektív szerződések jogi természete

A kollektív szerződés jogi természete ellentmondásos, tekintettel arra, hogy szerződésként értelmezhető, de hatása jogszabályi jellegű. Az Mt. 13. §-a értelmében a kollektív szerződés munkaviszonyra vonatkozó jogszabálynak minősül: *„E törvény alkalmazásában munkaviszonyra vonatkozó szabály a jogszabály, a kollektív szerződés és az üzemi megállapodás, valamint az egyeztető bizottságnak a 293. §-ban foglaltak szerint kötelező határozata.”*

A kollektív szerződés normatív és kötelmi jellegű, kettős tartalommal rendelkező intézmény. A kötelmi rész szabályozza a felek kapcsolatrendszerét, a normatív a munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket. A több munkáltató által kötött kollektív szerződés felhatalmazhatja a munkáltatót arra, hogy kizárólag rá irányadó hatályú másik kollektív szerződést kössön. A több munkáltató által kötött kollektív szerződés az általános szabályhoz képest olyan rendelkezést is tartalmazhat, hogy eltiltja az eltérést vagy azt lehetővé teszi a munkavállaló hátrányára is.

A kollektív szerződésesben a felek nem alkothatnak olyan szabályt, amelynek következtében megnyithatnák a munkaszerződéses szabadságot, azaz érvényessé tehetik a feleknek a munkavállaló hátrányára eltérő munkaszerződéses megállapodását, de a kollektív szerződés ún. kógens szabályokat sem tartalmazhat, azaz a kollektív szerződést kötő felek nem rendelkezhetnek úgy, hogy az általuk létrehozott szabálytól a munkaszerződés alanyai megállapodásukkal nem térhetnek el.

1. táblázat: A kollektív szerződés jellemzői⁴

	Jogszabály	Kollektív szerződés	Szerződés
Cél	társadalmi viszonyok szabályozása	munkafeltételek szabályozása	jogviszony keletkeztetés, módosítás, megszüntetés
Rendeltetés	jog keletkeztetése	jog keletkeztetése és alkalmazása	jog realizálása, alkalmazása
Létrehozó alanyok	állami szervek	munkaadók, illetve szövetségük, szakszervezetek, illetve szövetségük	bármely jog- és cselekvőképes személy
Tartalom	általános akaratot fejez ki, absztrakt	a szerződésalkötő felek akaratát fejezi ki	a szerződésalkötő felek akaratát fejezi ki
A jogok és kötelezettségek címzettjei	az egész társadalom vagy a társadalom egy csoportja	a szerződésalkötő felek és a munkavállalók meghatározott csoportja	a szerződésalkötő felek és a szerződésben meghatározottak
Alaki kötöttség	kötelező írásbeliség	kötelező írásbeliség	írásban, szóban, ráutaló magatartással is létrejöhet
Hierarchia	hierarchiába illeszkedő	sajátos, belső hierarchiába illeszkedő	a jogszabályoknak való megfelelés
A felek pozíciója	alárendelt viszonyok	a szerződésalkötő felek vonatkozásában mellérendelt viszonyok, az érintettek vonatkozásában alárendelt viszonyok	mellérendelt viszonyok
A megszegés jogkövetkezménye	sajátos szankciórendszer	szankciója azonos a jogszabálysértés szankciójával	szankciója általában kártérítés, illetve a Ptk. 6. könyv X. cím szerinti, egyéb jogkövetkezmény
Nyilvánosság	közzététel, széles körű nyilvánosság	korlátozott nyilvánosság, az érintettek számára ismert	főszabály szerint a felek és az érintettek számára ismert (kivéve, ha jogszabály vagy egyedi döntés eltérően nem rendelkezik)
Nyelvezet	szabatosan, világosan megfogalmazott tartalom	a szerződést kötő felek számára világos tartalom	a szerződésalkötő felek számára világos tartalom

Az Mt. 277. § (4) bekezdése alapján ez a jogtétel nem érvényesül a különböző szintű kollektív szerződések egymáshoz való viszonyában, ugyanis a tágabb hatályú kollektív szerződés szabadon rendelkezhet arról, hogy enged-e, illetve milyen eltérést enged a szűkebb hatályú kollektív szerződéses megállapodások számára. Az Mt. 276. § (5) bekezdése szerint ugyanez a

⁴ Puskás Ágnes A kollektív szerződés jogi természetéről DOI 10.26521/Profuturo/1/2019/3783

szabály érvényesül az egy, illetve több munkáltató által kötött kollektív szerződés viszonylatában.

A Mt.277. § (2) bekezdése értelmében a kollektív szerződés – eltérő rendelkezés hiányában – az Mt. Második és Harmadik Részében foglaltaktól a munkavállaló javára és hátrányára is eltérhet. A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény alapján ez a lehetőség csak a munkavállaló javára állt fenn. Az Mt. 277. § (4) bekezdése a különböző szintű kollektív szerződések egymáshoz való viszonyát szabályozza. Ennek értelmében a szűkebb hatályú kollektív szerződés az általánostól – ennek eltérő rendelkezése hiányában – csak a munkavállaló javára térhet el.

IV. A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSRE VONATKOZÓ RENDELKEZÉSEK

A kollektív szerződés megkötése

Kollektívszerződés-kötési képesség: Az Mt. 276. §-a rendelkezik a kollektív szerződés alanyairól, illetve az alanyisághoz szükséges kellékekről. Az Mt. 276. § (1) bekezdés értelmében kollektív szerződést köthet a munkáltató, a tagok felhatalmazása alapján a munkáltatói érdek-képviselői szervezet, a szakszervezet vagy szakszervezeti szövetség. A szakszervezet kollektív szerződés kötésére akkor jogosult, ha a munkáltatónál munkaviszonyban álló tagjainak száma eléri a munkáltatóval munkaviszonyban álló, munkáltatói érdek-képviselői szervezet által kötött kollektív szerződés esetében a kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkavállalók létszámának tíz százalékát.

A munkáltató egy kollektív szerződést köthet. Ha a kollektív szerződést több munkáltató köti, akkor – e kollektív szerződés felhatalmazása alapján – a munkáltató rá kiterjedő hatállyal köthet kollektív szerződést. A több munkáltató által kötött kollektív szerződést a 277. § (4) bekezdés alkalmazásában tágabb hatályúnak kell tekinteni. A szűkebb hatályú kollektív szerződés az általánostól – ennek eltérő rendelkezése hiányában – csak a munkavállaló javára térhet el.

A kollektív szerződés tartalma

A kollektív szerződés szabályozhatja a munkaviszonyt, a kollektív szerződést kötő felek viszonyát, a kollektív szerződés megkötésével, teljesítésével, megszüntetésével, a felek jogainak gyakorlásával, kötelezettségeinek teljesítésével kapcsolatos magatartásokat. Nem szabályozhatja például a munkavállalói részvétel intézményrendszerét, a versenytilalmi megállapodásos jogviszonyt.

A kollektív szerződés hatálya

Az Mt. 277. § (1) bekezdése két tárgykört jelöl meg: szabályozás tárgya lehet a kollektív szerződés személyi hatálya alatt állók közötti munkaviszony, az abból származó vagy ezzel kapcsolatos jogok és köteleességek.

Bármely munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozhat. A kollektív szerződés hatálya kiterjed arra a munkáltatóra, amely a kollektív szerződést kötötte és arra, amely a szerződést megkötő munkáltatói érdekképviselő tagja.

A kötetmi rész hatálya kizárólag a kollektív szerződést kötő felekre terjed ki, a normatív rész a munkáltatónál munkaviszonyban álló munkavállalóra alkalmazandó, tehát azokra is kiterjed, akik nem tagjai a megállapodást kötő szakszervezetnek. Az Mt. 209. § (3) bekezdése: A vezetőre a kollektív szerződés hatálya nem terjed ki. Ennek az az oka, hogy a vezető munkavállaló gyakran maga is részt vesz a kollektív szerződés létrehozásában. Az Mt. 195. § értelmében eltérő megállapodás hiányában a munkavállalóra azon munkáltató által kötött kollektív szerződés hatálya terjed ki, ami arra a munkáltató vonatkozik, amely a munkavállaló számára a munkabért fizeti.

Kollektív szerződés köthető határozott és határozatlan időre. A Felek dönthetnek úgy is, hogy a kollektív szerződésen belül egyes kérdésekben határozott, más kérdésekben határozatlan időre szólóan rendelkeznek.

A kihirdetés módja

Az Mt. 279. § (5) bekezdése szerint a kollektív szerződés a kihirdetéssel lép hatályba. Az Mt. nem tartalmaz a kihirdetés módjára való rendelkezést. A kihirdetés módja a helyben szokásos gyakorlatnak megfelelően történik, megvalósulhat elektronikus úton is. A munkáltató a munkaviszony kezdetétől számított 15 napon belül írásban köteles tájékoztatni a munkavállalót arról, hogy a munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e. A kollektív szerződés hatálya feltételhez, időhatározáshoz köthető.

A kihirdetés módja az adott munkáltatónál általában szokásos módon történik. A felek érdeke nyilvánvalóan az, hogy minden érintett megismerje a kollektív szerződést. A munkáltató nem hivatkozhat a kollektív szerződés jellegű megállapodással szemben a szakszervezettel szóban kötött olyan megegyezésre, amely ellentétes a kihirdetett és írásban kötött megállapodással (BH2000. 265.).

A felek megállapodhatnak abban is, hogy a kollektív szerződés egyes részei visszamenőleges hatállyal kerüljenek alkalmazásra. Munkavállalót érintő kötelezettség viszont visszamenőleges hatállyal nem írható elő, meglévő kötelezettséget nem lehet a munkavállalóra nézve terhesebbé tenni.

A kollektív szerződés hatályának kiterjesztése

A kollektív szerződés hatályának kiterjesztése kétféleképpen történhet. Miniszteri (hatósági) határozattal történik, ha az ágazati párbeszéd bizottság keretében jött létre vagy a felek együttes kérelmére, ha az nem az ágazati párbeszéd bizottság keretében jött létre.

Az első esetben feltétel egy érvényes és hatályos kollektív szerződés és a kiterjeszteni kért kollektív szerződést kötő munkáltatói érdekképviseltek munkáltató tagjai az ágazatban munkaviszonyban állók többségét foglalkoztassák.

A második esetben feltétel az érvényes és hatályos kollektív szerződés és szerződést kötő szakszervezetek között legyen legalább egy, az Ápbtv. 12. § (2) bekezdés a) pontja szerint reprezentatívnek minősülő szakszervezet legyen.

A kollektív szerződés módosítása

A kollektív szerződés módosítására a megkötésére vonatkozó szabályok irányadók. A módosításra a kollektív szerződést kötő felek jogosultak. A kollektív szerződés megkötésére jogosult fél annak módosításából nem zárható ki (EBH2018. M.6.)

Mt.276.§ (8) bekezdése: Az a szakszervezet (szakszervezeti szövetség), amely a kollektív szerződés megkötését követően felel meg a (2) bekezdésben meghatározott feltételnek, jogosult a kollektív szerződés módosítását kezdeményezni, és a módosítással kapcsolatos tárgyaláson - tanácskozási joggal - részt venni. Az a szakszervezet, amely nem volt szerződéskötő fél, nem jogosult a kollektív szerződés módosítására vagy felmondására. Ugyanakkor kezdeményezheti a módosítást. A kezdeményezés módja: a kollektív szerződést kötő felekhez intézett jognyilatkozattal. A módosítást kezdeményező szakszervezet a kollektív szerződés alanya lehet és a szerződéskötés megelőző tárgyalásokon megilleti a részvétel joga.

A kollektív szerződés megszűnése

A felek a kollektív szerződést közös megegyezéssel megszüntethetik. Az Mt. nem korlátozza a kollektív szerződést kötő feleknek azt a jogát, hogy megállapodásukkal (közös megegyezéssel) megszüntessék a kollektív szerződés rendelkezéseinek alkalmazását. A megállapodás irányulhat akár azonnali hatályú, akár későbbi időpontban való megszüntetésre. A kollektív szerződés felmondására, illetve a felmondási időre vonatkozó szabályok ebben az esetben nem irányadók. A kollektív szerződés megszűnésére, illetve megszüntetésére vonatkozó szabályok - az Mt. 280. § (1) bekezdésének, valamint az Mt. 280. § (3) bekezdésének kivételével - kógens természetűek, azaz azoktól a felek megállapodásukkal nem térhetnek el. A felek az Mt.-ben meghatározottakhoz képest egyéb megszűnési, illetve megszüntetési módban nem állapodhatnak meg. A felek a felmondás jogát gyakorolhatják, ugyanakkor érvényes a kollektív szerződésnek az a rendelkezése, amely a felek felmondási jogát korlátozza, időhatározáshoz köti vagy kizárja. Az Mt. 280. § (1) bekezdése értelmében a kollektív szerződés 3 hónapos felmondási idővel felmondható, de a felek rövidebb vagy hosszabb felmondási időben is megállapodhatnak. Figyelemmel arra, hogy a kollektív szerződés alaki érvényességi kelleke az írásbeliség, a megszüntetésére irányuló jognyilatkozatot is írásba kell foglalni. A kollektív szerződés részleges felmondására csak abban az esetben van lehetőség, ha ebben a felek kifejezetten megállapodtak.

A kollektív szerződést bármelyik szakszervezet felmondhatja azzal, hogy az csak akkor veszti hatályát, ha a szakszervezeti oldal kollektívszerződés-kötési képessége ezzel elveszik. A felmondási idő e kollektív szerződések esetében 6 hónapos.

Amennyiben bármelyik fél jogutód nélkül megszűnik, úgy külön erre irányuló jognyilatkozat nélkül a kollektív szerződés az fél megszűnése időpontjában megszűnik, kivéve, ha az adott oldalon többség áll fenn. Munkáltató és szakszervezeti többség esetén a kollektív szerződés hatályban marad addig, amíg legalább egy munkáltató, szakszervezet között fennáll. Ha a szakszervezet elveszti kollektívszerződés-kötési képességét az a kollektív szerződés megszűnéséhez vezet. Ha a kollektív szerződést több szakszervezet kötötte, úgy csak valamennyi kollektívszerződés-kötési képességének elvesztése vezet a kollektív szerződés megszűnéséhez.

A kollektív szerződés érvénytelensége

A kollektív szerződések vonatkozásában az érvénytelenség két esetét különböztetjük meg: a semmisséget és a megtámadhatóságot. Semmis a kollektív szerződés, ha a munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik vagy ilyen szabály megkerülésével jött létre, illetve ha nyilvánvalóan a jó erkölcsbe ütközik. Az Mt. a színlelt megállapodás semmisségét is kimondja, ha az más megállapodást leplez, a leplezett megállapodás alapján kell megítélni.

Megtámadható a kollektív szerződés, ha annak megkötésekor valamely lényeges körülmény tekintetében tévedés, megtévesztés, illetőleg jogellenes fenyegetés vezette a felet. A semmisségre az érdekelt határidő nélkül hivatkozhat, illetve azt a bíróság is hivatalból köteles figyelembe venni. A megtámadásra a kollektív szerződés esetében csak a szerződést kötő felek jogosultak, azaz a szerződés kötésében nem részes szakszervezetnek, illetőleg a munkavállalóknak erre nincs lehetőségük.

A kollektív szerződés létre sem jön, ha valamelyik félnek hiányzik a kollektív szerződéskötési képessége. Semmisséghez vezet az is, ha a kollektív szerződés az alaki kötöttség megsértésével jön létre. Az Mt. 278. §-a a kollektív szerződéses megállapodás írásba foglalásának kötelezettségét írja elő, az Mt. 22. §-a pedig általánosságban rendelkezik az alaki kötöttség szabályairól. Az alakiság megsértésével tett kollektív szerződés a felek akaratától függetlenül érvénytelen, arra munkaviszonyból származó jogot vagy kötelezettséget alapítani nem lehet.

Több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés

Az 1992-es Mt. 31. §-a külön nevesítette „több munkáltató” kollektív szerződés-kötési képességét is. Az 2012-es Mt. ezt mellőzte. A munkáltató kollektív szerződés-kötési képességéből következik, hogy a több munkáltató is rendelkezik e képességgel, figyelemmel arra, hogy több munkáltató által kötött kollektív szerződés semmilyen eltérő jellegzetességet nem mutat az egy munkáltató által megkötötteh képest. A munkáltatók azonos tartalmú kollektív szerződést kötnek a náluk kollektív szerződés-kötési képességgel rendelkező szakszervezettel. Az Mt. 276. § (5) bekezdése alapján a munkáltató egyszerre alanya lehet a több munkáltató által kötött, valamint a kizárólag általa kötött és reá kiterjedő hatályú kollektív szerződésnek. Feltéve, hogy a több munkáltató által megkötött kollektív szerződés kifejezetten felhatalmazást ad.

A szakszervezet kollektív szerződés-kötési képességét is önállóan, elkülönülten kell elbírálni, azaz mindegyik önálló munkáltatóval szemben megítélni. Ennek a kollektív szerződés megszűnése tekintetében az a következménye, hogy a munkáltatói vagy szakszervezeti felmondási nyilatkozat nem szünteti meg a kollektív szerződést, hanem az csak az adott munkáltató tekintetében veszti hatályát.

Az ágazati párbeszéd bizottságban kötött kollektív szerződés

Az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvény (a továbbiakban ÁPB tv.) alakította ki az ágazati, alágazat kollektív szerződések intézményét. Az ÁPB tv. rendelkezései alapján jogosultak kollektív szerződést, illetve egyéb megállapodást köthetnek, továbbá kérhetik a kollektív szerződés ágazatra történő kiterjesztését a társadalmi párbeszédért felelős minisztertől. Az Ágazati Párbeszéd Bizottság kollektív tárgyalásokat folytathat kollektív szerződés létrehozása érdekében. Egy nemzetgazdasági ágra, ágazatra, al- vagy szakágazatra vonatkozóan adott szinten csak egy kollektív szerződés köthető. Kollektív szerződéskötésre a munkáltató csak egy munkáltatói érdekképviselőnek adhat felhatalmazást.

ÁPB tv. 17. § (1) Az ÁPB-ben megkötött kollektív szerződésnek a munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket, ezek gyakorlásának, illetve teljesítésének módját, az ezzel kapcsolatos eljárás rendjét érintő szabályainak hatályát az ÁPB két oldala képviselői együttes kérelmének megfelelően, a miniszter a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanácsról szóló 2011. évi XCIII. törvény szerinti országos munkáltatói és munkavállalói érdekképviselőket, illetve érdekképviselői szövetségek képviselői, valamint az illetékes ágazati miniszter véleményének kikérése után, az ágazatba főtevékenység alapján besorolt munkáltatókra kiterjesztheti. Ha a kollektív szerződést nem az ÁPB-ben kötötték, a kiterjesztésre – a szerződést kötő szervezetek együttes kérelme esetén – e törvény szabályainak megfelelő alkalmazásával kerülhet sor.

Az Ápbtv. 15. §-a értelmében az ágazati párbeszéd bizottságban kötött kollektív szerződés hatálya kiterjed a kollektív szerződést kötő munkáltatói érdekképviselő tagjára és a vele munkaviszonyban álló munkavállalókra.

Az ágazati párbeszéd bizottsághoz utóbb csatlakozó munkáltatóra és a vele munkaviszonyban álló munkavállalókra csak akkor terjed ki, ha az utóbb csatlakozó munkáltatói érdekképviselőt így nyilatkozik és a munkáltatói érdekképviselőben tag munkáltatónál működő, kollektív szerződés-kötésre jogosult szakszervezet, illetve szakszervezetek együttesen a kollektív szerződéshez való csatlakozással előzetesen egyetértenek. Szakszervezet hiányában a munkavállalók dönthetnek a csatlakozásról. A munkavállalói döntés szavazással történik. A szavazás akkor érvényes, ha azon a munkáltatónál foglalkoztatott munkavállalók több mint fele részt vett. A résztvevők több mint felének igen szavazata szükséges.

V. A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSEK ELEMZÉSE A MINŐSÉGI MUNKA ASPEKTUSÁBÓL

A munkáltató és a szakszervezet együttműködése

Valamennyi vizsgált szerződésben kinyilvánítják felek, hogy **együttműködnek**, egymás tevékenységét támogatják, a munkáltató a szakszervezet működését elősegíti. A szakszervezetek kijelentik, hogy jogosultságaikat a jogszabályoknak megfelelően, társadalmi rendeltetésüknek megfelelően gyakorolják. A felek törekednek a **munkabéke** megtartására. Az együttműködés formái: szóbeli tájékoztatás, vezetői konzultáció, egyeztető bizottság működése esetei jelleggel.

A **szakszervezet jogai** kollektív szerződés megkötése, tájékoztató és tájékoztatási jog, konzultációs jog, képviseleti jog, ellenőrzési jog, tisztségviselők védelme, véleményezési jog, közzétételi jog, egyeztetési jog és kollektív munkaügyi vita kezdeményezése a teljesség igénye nélkül megtalálhatók a szerződésekben, e jogok tartalma azonban nem vagy nem kellő részletezettséggel rögzített.

A szakszervezet **véleményezési, észrevételezési és a javaslattételi joga** gyakorlása során egyeztet a munkáltatóval a munkáltató belső átalakulása, átszervezése, megszűnése, a teljesítményösztönzés elveinek, rendszerének módosítása, a munkafeltételek biztosítása, változása és a jóléti és szociális juttatások területén. Az előzetes tájékoztatási kötelezettség határideje: 15 nap. A munkáltató akkor is köteles a szakszervezet hozzájárulását kérni, ha az intézkedés közvetlenül nem érinti a munkavállalók nagyobb csoportját, de valamely szervezeti egységben a létszám legalább 5 %-nak munkakörülményeit alapvetően befolyásolja.

A szakszervezet – meghatalmazás alapján – jogosult a tagját gazdasági és szociális érdekeinek védelme céljából bíróság, hatóság, egyéb szervek előtt **képviselni**.

Alapelvek a kollektív szerződésekben

- A felek a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség követelményeinek megfelelően, kölcsönösen együttműködve kötelesek eljárni.

- A felek tartózkodnak minden olyan magatartástól, amely a másik felet megillető jog érvényesülését kizárná vagy akadályozná, illetőleg alkalmas lehet arra, hogy a másik fél jó hírnevét hátrányosan befolyásolja.
- A kötelezettséggel terhelt fél köteles mindent megtenni annak érdekében, hogy a másik fél jogosultságához időben hozzájuthasson, illetőleg jogát időben és szerződészerűen gyakorolhassa.

A tárgyi feltételek biztosítása csaknem valamennyi szerződésben szerepel. A munkáltató térítésmentesen, állandó jelleggel biztosítja a szakszervezet részére a **működéséhez szükséges tárgyi feltételeket**: irodahelyiség, egyéb helyiség, szakszervezeti felhívások kifüggesztésének lehetősége, számítógép, internethasználat stb.

A felek vállalják, hogy egymást **tájékoztatják** azokról a tervezett intézkedésekről, amelyek a másik fél tevékenységét befolyásolják. A tájékoztatás határidejét nem vagy többféleképpen határozzák meg a felek: pl. „változás esetén 1 hónapon belül”. Jellemzően személyi kérdésekben terheli feleket a tájékoztatási kötelezettség. A felek rögzítik, hogy a munkáltató és a szakszervezet kölcsönösen tájékoztatják egymást azokról a tervezett intézkedésekről, amely a másik fél tevékenységét érinthetik. A felek rendszeres együttműködése kiterjed a munkaviszonnyal összefüggők kérdésekre, a munkavállalók gazdasági és szociális érdekeire és azokra a kérdésekre, amelyek a munkáltató átszervezése, létszámleépítése következtében felmerülnek.

A szakszervezet adatokat kérhet a munkavállalók munkakörülményeiről. A munkakörülmények alatt kell érteni többek között: a munkaviszony létesítését és megszüntetését, egyenlő bánásmód kérdéseit, az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeit, a munkavédelmi és munkabiztonsági előírások megtartását, a munka és pihenőidőre vonatkozó szabályokat, a munka díjazását, a szabadság kiadását. A szakszervezetek jogosultak ellenőrizni a munkakörülményekre vonatkozó szabályok megtartását. A szakszervezet jogosult a jogellenes munkáltató intézkedés vagy mulasztás ellen a munkáltató felé írásban kifogást benyújtani. A vizsgált szerződések egyikében a kollektív szerződés határidőt állapít meg a kifogás benyújtására, amely a tudomásszerzést követő 5 munkanap. Az intézkedéstől számított 1 hónapon túl pedig nem lehet kifogást benyújtani. A munkáltató vállalta, hogy a kifogás benyújtásától számított 5 munkanapon belül válaszol. Nem emelhető kifogás, ha a

munkavállaló az intézkedéssel szemben munkaügyi jogvitát kezdeményez. A kezdeményezésről a munkavállaló értesíti a szakszervezetet.

Felek rögzítik a kollektív szerződében a válaszadási kötelezettség határidejét, amely a vizsgált kollektív szerződésekben 15 nap. A vizsgált szerződések egyikében a felek rögzítették, hogy amennyiben a szakszervezet részéről 8 napon belül nem történik írásbeli állásfoglalás, úgy kell tekinteni, hogy a munkáltató tájékoztatásában foglaltakkal egyetért.

A munkáltató és a szakszervezet együttműködése a kollektív szerződés módosítása, felmondása, megszüntetése esetén

A kollektív szerződés rendelkezéseit célszerű bizonyos időközönként felülvizsgálni. E felülvizsgálati kötelezettséget ritkán kötik ki a felek. A vizsgált szerződések egyikében a felülvizsgálat gyakorisága: évente. A kollektív szerződés módosítását a szerződést kötő felek bármelyike kezdeményezheti oly módon, hogy módosító indítványát és álláspontját a másik szerződő félhez írásban eljuttatja. A vizsgált kollektív szerződések általában megállapítják a határidőt az indítványra adott válasza, amelynek legrövidebb időtartam 2 hét volt a vizsgált szerződésekben, általában pedig 30 nap. A vizsgált szerződések többnyire tartalmazzák a szerződésmódosítással kapcsolatos eljárásrendet és határidőket: az előkészítő tárgyalások megkezdésének határidejét, az egyeztetések befejezésének határidejét, a módosítás kezdeményezésére jogosultakat és rögzítették a felek együttműködési kötelezettségét. A felek meghatározzák szerződéseikben a szerződésmódosítás rendjét: javaslattételre jogosultak, visszamenő hatály lehetősége (jellemzően tárgyévi juttatások, munkavállalókra kedvezőbb feltételek), vélemények, álláspontok képviselője. A felek között felmerült vitát a kollektív munkaügyi vitára irányadó szabályok szerint kell elbírálni.

A kollektív szerződés módosítását – a felek szándékán kívül – indokolhatja többek között jogszabály változása, munkáltató költségvetési helyzetének változása.

Amennyiben valamelyik fél a kollektív szerződés módosítását kezdeményezi és a vonatkozó kérdésben nem jön létre megállapodás, a felek megállapodhatnak abban, hogy a kollektív szerződés vonatkozó rendelkezését felfüggesztik és folytatják az egyeztetést. Kollektív szerződés módosítását kezdeményezheti: a munkáltató vezetője és a szakszervezet

alapszabályában meghatározott tisztségviselő. A felek rögzítik, hogy a kollektív szerződést módosítani kell jogszabályváltozás miatt.

A felek vállalják, hogy a szerződés **módosításához** szükséges feltételeket biztosítják, az információkat rendelkezésre bocsátják és a konzultációk lehetőségét megteremtik. Az előkészítés költségeit, valamint tárgyi feltételeit a munkáltató biztosítja. Csaknem valamennyi kollektív szerződésben megjelenik, hogy a felek minden tőlük elvárhatót megtesznek annak érdekében, hogy a kollektív szerződés módosítása során konszenzusra jussanak, és a munkavállalók megismerjék annak tartalmát. A kollektív szerződés megkötésére vonatkozó szabályokat kell alkalmazni a szerződés módosítására. Nem minden vizsgált kollektív szerződés tartalmazta a módosítással kapcsolatos eljárásrendet.

Javasolt a módosítással kapcsolatos eljárásrend rögzítése a kollektív szerződésekben, különös tekintettel a felek együttműködési kötelezettségére, a feleket terhelő határidőkre: a módosítást érintő tárgyalások befejezésének határideje (a vizsgált szerződésben 45 nap), a felek álláspontjának írásbeli kifejtésére határidő megjelölése (a vizsgált szerződésben 10 munkanap).

A kollektív szerződések **megszűnésének** esetei a vizsgált kollektív szerződésekben a következők: felmondási idő lejár, munkáltató vagy szakszervezet jogutód nélkül megszűnik, a szakszervezet nem jogosult kollektív szerződés megkötésére vagy jogszabály változása miatt.

A felek kollektív szerződéseikben meghatározzák a **felmondási időt**, amely a vizsgált szerződésekben 3 illetve 6 hónap. A felmondást indokolni kell. A felek szerződéseikben a részleges felmondást lehetőségét is rögzítették. A részleges felmondást szintén indokolni kell. Felek kizárhatják a felmondás lehetőségét meghatározott időn belül. A vizsgált szerződésekben ez az időtartam: 6 hónap.

Csaknem valamennyi vizsgált kollektív szerződés rögzítette, hogy a szerződés felmondásának lehetősége esetén megvizsgálják pl. Érdekegyeztető Tanácsot hívnak össze, hogy a kollektív szerződés módosítással fenntartható-e. A felek ennek érdekében egyeztető tárgyalásokat folytathatnak, ahol a felmondásra vezető okokat megvizsgálják és a kollektív szerződés módosítását, kiegészítését esetlegesen egy új kollektív szerződés előkészítésének lehetőségét megfontolják. Amennyiben a az egyeztetés eredményes, a felmondó fél felmondását

visszavonja. Eredménytelen egyeztetés esetén a felmondási idő alatt új szerződés kötésére törekednek.

A szakszervezeti tisztviselő munkaidő-kedvezménye

A szakszervezeti tisztségviselő köteles előzetesen tájékoztatni a közvetlen munkahelyi vezetőt a munkaidő-kedvezmény igénybevételének szükségességéről. A felek megállapodhatnak abban, hogy ha a tisztségviselőt megillető kedvezmény igénybevétele a munkáltató rendeltetésszerű működését veszélyeztetné, akkor a helyzetet, a kölcsönös érdekeket szem előtt tartva, egyeztetés útján rendezik.

Az Mt. 274. §-ban meghatározott munkaidő kedvezményt a szakszervezeti tisztségviselőknek nyújtani kell. Az Mt. 274. § (1)-(5) bekezdése alapján naptári évenként igénybe vehető összes munkaidő-kedvezmény a munkáltatóval munkaviszonyban álló minden két szakszervezeti tag után havi egy óra. Az igénybe vehető munkaidő-kedvezményt a szakszervezet január elsejei taglétszáma alapján kell meghatározni.

A szakszervezet a munkáltatónak a munkaidő-kedvezmény igénybevételét – előre nem látható, halasztást nem tűrő és rendkívül indokolt esetet kivéve – legalább öt nappal korábban köteles bejelenteni. A munkaidő-kedvezmény a tárgyév végéig vehető igénybe. A munkaidő-kedvezményt megváltani nem lehet. A munkaidő-kedvezmény, valamint a munkáltatóval való konzultáció tartamára távolléti díj jár.

„(3) A szakszervezet az Mt. 236. § (2) bekezdésben foglaltak szerint önállóan minősülő telephelyen foglalkoztatott tisztségviselők közül, ha a munkavállalóknak a naptári év első napján a megelőző naptári évre számított átlagos statisztikai létszáma

- a) az ötszáz főt nem haladja meg, egy főt,
 - b) az ötszáz főt meghaladja, de az ezer főt nem haladja meg, két főt,
 - c) az ezer főt meghaladja, de a kétezer főt nem haladja meg, három főt,
 - d) a kétezer főt meghaladja, de a négyezer főt nem haladja meg, négy főt,
 - e) a négyezer főt meghaladja, öt főt
- jelölhet meg.”

A szakszervezeti tisztségviselők védelme

A szakszervezeti tisztségviselők védelme csaknem valamennyi kollektív szerződésben részletesen megjelenik. A vizsgált szerződések egyikében rögzítették a felek, hogy a munkáltató nem követelheti meg, hogy a munkavállaló a szakszervezethez való tartozásáról nyilatkozzon. Szakszervezethez való tartozása vagy szakszervezeti tevékenysége miatt tilos a munkavállaló munkaviszonyát megszüntetni vagy a munkavállalót más módon, megkülönböztetni. A felek rögzítik, hogy a szakszervezeti tisztségviselőkkel szemben e tevékenységük miatt semmiféle hátrány nem érheti. A védelem a tisztségviselőt megbízatásának idejére és annak megszűnését követő hat hónapra illeti meg, feltéve, hogy a tisztségét legalább tizenkét hónapra betöltötte.

A szakszervezet elnökét a szakszervezeti munka elvégzéséhez munkaidő kedvezmény, illetve fizetett távollét illeti meg. A munkaidő kedvezményt a szakszervezet elnöke kizárólag a szakszervezeti tevékenység ellátásához használhatja fel, abban az esetben, ha azt csak a munkaidejében teljesítheti.

Eljárás sztrájkhelyzet esetén

A vizsgált szerződések közül négy rendelkezett a sztrájk esetén irányadó szabályokról. Az első esetben a szakszervezet szavazás útján dönt a megszervezésről és a csatlakozásról. A sztrájkjog gyakorlása során a munkáltató és a munkavállalók kötelesek együttműködni. Jogszerű sztrájk esetén a munkavégzést nem lehet elrendelni. A sztrájk megkezdése előtt legalább 5 nappal korábban köteles a szakszervezet tájékoztatni a munkáltatót a munkabeszüntetés kezdetéről és várható időtartamáról. Sztrájk idejére – eltérő megállapodás hiányában – nem illeti meg munkabér a munkavállalót.

A második esetben a felek írásba foglalták, hogy a törvénybe foglalt korlátozásokat alkalmazni kell. Sztrájk esetében is biztosítani kell az Intézmény működését alapvetően érintő teendőket, illetve a sztrájk szabályait a Közalkalmazotti Szabályzat ismerteti.

A harmadik esetben is rögzítették a felek, hogy a még elégséges szolgáltatás teljesítését nem gátolhatja a sztrájk. „A még elégséges szolgáltatás mértékét és feltételeit törvény állapítja meg.” Törvény rendelkezése hiányában a sztrájkot megelőző egyeztetés során kell a még elégséges

szolgáltatás mértékében és feltételeiről megállapodni. A negyedik esetben a sztrájkot és a szolidaritási sztrájkot legalább 48 órával annak megkezdése előtt írásban be kell jelenteni a munkáltatónak. A résztvevők sztrájkbizottságot hoznak létre, a sztrájkbizottság felelős a sztrájk lefolytatásáért. A még elégséges szolgáltatás mértékéről és feltételeiről a felek írásban megállapodnak.

Kollektív szerződések és munkaszerződések viszonya

A kollektív szerződés a juttatások és követelmények tekintetében a minimális követelményeket határozza meg, amelyektől a munkavállaló javára el lehet térni. Munkaszerződés a kollektív szerződéstől csak a munkavállaló javára térhet el. Ha a kollektív szerződés a munkaszerződés tartalmát érinti, a munkáltató köteles a munkaszerződés módosítására. A kollektív szerződésben biztosított juttatások, kedvezmények hatályon kívül helyezése nem érinti a munkaszerződésben kikötött juttatásokat, kedvezményeket.

Egyenlő bánásmód követelménye

Az egyenlő bánásmód követelményét mindössze a vizsgált szerződések egyikében rögzítették a felek az Mt. 12. §-ban foglaltakat követve: „A munkaviszonnyal kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani. Az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének következményeit megfelelően orvosolni kell, amely nem járhat más munkavállaló jogainak megsértésével, illetve csorbításával.”

Fiatalkorúak és nők által végezhető munka

A vizsgált szerződések egyikében utaltak a felek azoknak a munkaköröknek a jegyzékére, amelyekben fiatalok és nők nem foglalkoztathatóak. A jegyzéke az adott munkáltató Munkavédelmi Szabályzata tartalmazza.

Könnyített munkavégzés

A vizsgált szerződések egyikében határozták meg a felek, hogy a munkáltató köteles a munkavállaló egészségi állapotának megfelelő munkakört kell felajánlani, ha várandóssága megállapításától gyermeke egy éves koráig munkaköri alkalmasságára vonatkozó orvosi

vélemény alapján a munkakörben nem foglalkoztatható és fel kell menteni, ha az egészségi állapotának megfelelő foglalkoztatása nem lehetséges. A felajánlott munkakörnek megfelelő illetmény nem lehet kevesebb a kinevezés szerinti illetménynél.

A jogviszony létesítése

A jogviszony létesítésekor a felek a vonatkozó törvény rendelkezéseit követve határozzák meg a feltételeket. A jogviszony határozott vagy határozatlan időre jöhet létre. Határozott idejű jogviszony helyettesítés vagy meghatározott munka elvégzésére jön létre. Az írásba foglalási kötelezettség, mint érvényességi feltétel, megjelenik a szerződésekben.

A Kjt. hatálya alá tartozó közalkalmazott számára kinevezési okiratot kell kiállítani. A munkáltató kötelezettsége a munkavállaló feladatait konkrétan tartalmazó **munkaköri leírás** elkészítése. A munkaköri leírás egy példányát a munkavállaló részére át kell adni.

A közalkalmazottak esetében a kollektív szerződés tartalmazza a **próbaidő** időtartamát és a próbaidő mellőzésének eseteit. A próbaidő kollektív szerződéstől eltérő időtartamának hosszabbítása tilos.

A munkáltató a munkaszerződés alapján köteles a munkavállalót foglalkoztatni és számára munkabért fizetni.

A jogviszony megszűnése és megszüntetése

A jogviszony megszüntetése, megszűnése esetén is megjelenik az írásba foglalási kötelezettség, mint az érvényesség feltétele: „...minden esetben írásban kell megtenni a munkavállalónak és a munkáltatónak is.”

A közalkalmazotti jogviszonyt érintő kollektív szerződések részletesen tartalmazzák a közalkalmazotti jogviszony megszűnésére, megszüntetésére vonatkozó szabályokat. A kollektív szerződés rögzíti, hogy a felek a közalkalmazotti jogviszony megszűnésével és megszüntetésével kapcsolatban a külön megállapodást köthetnek. A felek a Kjt.-ben meghatározottakat kötelesek figyelembe venni.

Azonnali hatályú felmondás: azonnali hatályú felmondásnak a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettséget szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegő vagy az olyan magatartást tanúsító féllel szemben van helye, aki a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi. Az azonnali hatályú felmondás jogát az alapjául szolgáló ok tudomásszerzésétől számított 15 napon belül lehet gyakorolni, legfeljebb azonban 1 éven belül. Bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévülési ideje lehet gyakorolni.

Az azonnali felmondás okait példálódzó jelleggel határozták a felek, kizárólag a munkavállaló oldaláról: pl. igazolatlan távollét, harmadik írásbeli figyelmeztetést követően, munkavégzésre alkalmatlan állapotban megjelenés, alkoholos befolyásoltság. A munkavállaló jogainak gyakorlása szempontjából célszerű lenne a munkáltató szerződésszegésének eseteit is meghatározni.

Csoportos létszámcsökkentés

A csoportos létszámcsökkentés esetén irányadó szabályokat nem rögzítik a felek, egyetlen szerződésben találtunk utalást az eljárásra: A munkáltató szándékáról 15 nappal a döntés előtt köteles a szakszervezetet tájékoztatni. A csoportos létszámleépítés elkerülhetőségét a munkáltató az üzemi tanáccsal és a szakszervezettel egyezteti.

Felmentési idő és végkielégítés

A felmentésre vonatkozó szabályokat a Kjt. 30. § (1) bekezdése határozza meg. A felek a jogszabályra hivatkozással vagy annak rövid ismertetésével utalnak a felmentés esetén irányadó rendelkezésekre. A felmentési idő a közalkalmazott jogviszonyban eltöltött idő alapulvételével hosszabbodik. A munkáltató a felmentési idő felére köteles a közalkalmazottat – a közalkalmazott kérésének megfelelő időben és részletekben – mentesíteni a munkavégzés alól.

Végkielégítés felmentés, azonnali hatályú felmondás, munkáltató jogutód nélküli megszűnése esetén illeti meg a közalkalmazottat. Amennyiben tartós alkalmatlanság vagy nem megfelelő munkavégzés esetén kerül sor a megszüntetésre, a közalkalmazott nem jogosult a végkielégítésre. A végkielégítésre való jogosultság feltétele, hogy a közalkalmazott a Kjt. 37. § (6) bekezdésében meghatározott tartamú jogviszonnyal rendelkezzen.

Az Mt. meghatározza a végkielégítés mértékét. Az Mt.-én felül adott végkielégítés mértéke a vizsgált szerződések egyikében:

- legalább 25 év esetén: 1 havi távolléti díj,
- legalább 30 év esetén: 2 havi távolléti díj,
- legalább 35 év esetén: 3 havi távolléti díj.

Felmondási, felmentési tilalom

A felmondási illetve felmentési tilalmakat főként az Mt. és a Kjt. vonatkozó rendelkezéseire hivatkozással határozták meg a felek, eltérő részletezettséggel. A munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a jogviszonyt (várandósság, szülési szabadság, gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság). Rendkívül indokolt esetben szüntethető a munkavállalónak a jogviszonya az irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző 5 éven belül. Különösen indokolt esetben szüntethető meg felmentéssel a munkavállaló jogviszonya, ha házastársa, élettársa nem rendelkezik önálló, legalább az országosan kötelező legkisebb munkabérnek megfelelő jövedelemmel és legalább három eltartott gyermeke van, aki egyedülállóként háztartásában legalább két eltartottról gondoskodik, ha egyedülálló, eltartott gyermeke 18 éves koráig.

A munkáltatónak lehetősége van az Mt. 66. §-ban foglaltakon kívül további korlátozások meghatározására: pl. a munkáltató működésével összefüggő okból csak különösen indokolt esetben szüntethető meg felmondással a munkaviszony, ha a munkavállaló 20 évi megszakítás nélküli munkaviszonnyal rendelkezik.

Címek adományozása

Címek adományozására a tartósan magas színvonalú munkavégzés vagy kiemelkedő munkateljesítmény esetén van lehetőség. A címek címpótlékkal járnak.

Minősítés szabályai

A közalkalmazottak a Kjt. 40. § (1) bekezdésében meghatározott esetekben minősíteni kell.

A munkáltató ezen felül – mérlegelési jogkörében eljárva – is minősítheti a közalkalmazottat. A minősítés célja a közalkalmazott munkaköri feladatai ellátásának megítélése, az ezt befolyásoló ismeretek, képességek, személyi tulajdonságok értékelése, továbbá a szakmai fejlődés elősegítése.

A munkaidő és a pihenőidő

A felek a munkaidő, pihenőidő szabályait részletesen rögzítik a szerződésben: rendkívüli munkavégzés elrendelése, annak korlátai, ellenértéke, heti pihenőnapon végzett rendkívüli munkaidő ellenértéke, munkaszüneti napon végzett rendkívüli munkaidő ellenértéke, ügyelet és készenlét. A szabályokat a vonatkozó jogszabályokkal összhangban fogalmazták meg a felek: kötelező teljes munkaidő időtartama, általános munkaidő-beosztás, általánostól eltérő munkarend. A munkáltató munkaidő-nyilvántartási kötelezettségét csak egy szerződés tartalmazta részletesen: nyilvántartás módja, indokolási kötelezettség, az igény benyújtásának határideje és a feleket terhelő adminisztrációs teendők.

Ahol a munkafeladatok egyenlőtlenül jelentkeztek, ott a munkáltatói jogokat gyakorló vezető **egyenlőtlen munkaidő-beosztásról** rendelkezik. A napi munkaidő 4 óránál rövidebb és 12 óránál hosszabb nem lehet, a heti munkaidő legfeljebb 48 óra lehet. **Rugalmas munkaidő beosztás** esetén a munkáltatói jogkört gyakorló vezető határozza meg, a napi teljes munkaidő 7 órától 19 óráig dolgozható le. A törzsidőt a szervezeti egység vezetője jelöli ki. **Idényjellegű munkakör:** szezonális feladatok végzése esetén lehetséges. **Kötetlen munkaidő** lehetséges, amennyiben a foglalkoztatás jellege indokolja. Kötetlen a munkarend, ha a munkáltató heti átlagban legalább a napi munkaidő fele beosztásának jogát a munkavállaló számára írásban átengedi. **Többműszakos munkarend:** az üzemeltetésben érintett munkavállalók esetében (pl. portás). **Táv munka:** A munkáltató döntése alapján alkalmazható azoknál a munkaköröknél, ahol a fizikai jelenlét nem szükséges (pl. tananyagfejlesztő).

Ügyelet esetén a kollektív szerződés rögzíti annak maximumát és az előzetes közlési kötelezettséget, valamint a bérpótlék mértékét. A kollektív szerződések rendelkeznek a készenlét elrendelésének módjáról és a munkavállalót a készenlét idejére megillető óraberről. A közalkalmazottak a kinevezési okiratukban meghatározott munkaidőt kötelesek letölteni, attól eltérni csak a munkáltató engedélyével lehet. A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény egészségügyi intézményekben történő végrehajtásáról szóló 356/2008.

(XII.31.) Korm. rendeletben foglaltaknak megfelelően egészségügyben kötött kollektív szerződések tartalmazzák a munkaidő-korlátozást.

A vizsgált szerződésekben a felek rögzítették, hogy a **munkaközi szünet** a munkaidőbe beszámítva jár: a közalkalmazott részére napi munkájában befejezése és a másnapi munkakezdés között legalább 11 óra, osztott napi munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló esetén napi 8 óra pihenőidőt kell biztosítani. A 6 órát meghaladó munkavégzés esetén a munkaközi szünetet, amelynek időtartama a vizsgált szerződésekben 20 perc, ki kell adni. Az étkezési munkaközi szünet időtartama: 30 perc vagy a munkaközi szünet a 6 órát meghaladó napi munkaidő esetén napi 30 perc, 9 órát meghaladó munkaidő esetén napi 45 perc.

A kollektív szerződés meghatározza, hogy a pihenőnap a szombat és a vasárnap. Azoknál a munkaköröknél, ahol nem lehetséges a heti két pihenőnap két teljes naptári napként való kiadása, hetente legalább 48 óra összefüggő, megszakítás nélküli pihenőidő jár, egy vasárnapnak bele kell esnie azzal, hogy a munkavállaló számára 6 munkanapot követően heti egy pihenőnapot be kell osztani. A pihenőidő havonta összevontan is kiadható a kötetlen munkaidő-beosztásban foglalkoztatottak számára. Idényjellegű munkakörökben a pihenőnapokat összevonta, az idény végén kell kiadni.

A vizsgált szerződések egyikében rögzítették a felek, hogy a pihenőidő a zárt helyen mért napi középhőmérséklettől függ. Ha zárt helyen a napi középhőmérséklet várhatóan $+10^{\circ}\text{C}$ -t nem éri el a műszak időtartamának több, mint 50 %-ában, az ott dolgozóknak minden 50 perc munkavégzés után 10 perc pihenőidőt kell biztosítani fűtött helyiségben.

Ha szabadtéri munkahelyen a napi középhőmérséklet várhatóan $+4^{\circ}\text{C}$ -t nem éri el a műszak időtartamának több, mint 50 %-ában az ott dolgozóknak minden 50 perc munkavégzés után 10 perc pihenőidőt kell biztosítani fűtött helyiségben, vagy fűtött lakókocsiban.

Home office munkavégzés

A home office munkavégzés szabályozása még ritka a kollektív szerződésekben. Mindössze két szerződésben, meglehetősen elnagyoltan utaltak a felek a home office lehetőségére. Az egyik szerződésben meghatározták azokat az eseteket, amikor nem alkalmazható és meghatározták továbbá, hogy a home office tényét a munkaköri leírásban rögzíteni kell. Az

alkalmi, eseti home office engedélyezésére a közvetlen munkahelyi vezető, a munkáltatói jogkör gyakorlójának egyetértésével jogosult.

A rendkívüli munkavégzés

Valamennyi vizsgált szerződésben rögzítették a felek, hogy a rendkívüli munkaidőt írásban kell elrendelni. Az adott tevékenység sajátosságaira tekintettel egy esetben meghatározták a felek azokat a kivételeket, beosztás megjelölésével, amelyek esetében mellőzni lehet az írásbeliséget (pl. helyszínelő). A munkavállaló kérésére azonban minden esetben írásban kell elrendelni a rendkívüli munkaidőt. Felek meghatározták a rendkívüli munkavégzés elrendelésére jogosultak körét, melyek jellemzően az ügyvezető, igazgató, illetve ezek helyettesei.

A rendkívüli munkavégzés korlátozása és tilalma

A rendkívüli munkaidő a napi rendes munkaidővel együtt nem haladhatja meg a napi 12 órát. A szerződésekben rögzített felső határa évente maximálisan 300 óra. A túlmunkáért az alábbi járandóságok illetik meg a munkavállalót:

- a) Hétköznapi túlmunka: a túlmunka időtartamára járó illetmény + 50 %-os illetménypótlék. Felek megállapodhatnak abban is, hogy pótlék helyett a végzett munka időtartamának megfelelő szabadidő jár.
- b) Heti pihenőnapon végzett túlmunka: a túlmunka időtartamára járó illetmény + 100 %-os illetménypótlék, a bérpótlék mértéke ötven százalék, ha a munkáltató másik heti pihenőnapot (heti pihenőidőt) biztosít.
- c) Munkaszüneti napon végzett túlmunka: a túlmunka időtartamára járó illetmény + 100 %-os illetménypótlék, vagy 50 %-os illetménypótlék + másik pihenőnap.

A vizsgált szerződések egyikében felek részletesen meghatározták azokat az eseteket, amikor a munkavállaló nem vehető igénybe rendkívüli munkavégzésre: nő terhességének megállapításától a gyermek egy éves koráig, illetve a gyermeket egyedül nevelő férfi a gyermek egy éves koráig, a gyermeket egyedül nevelő munkavállaló a gyermek egy éves korától 14 éves koráig csak beleegyezésével.

További munkaviszony, munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítése esetén a munkavállalót bejelentési kötelezettség terheli munkáltatója felé. A munkáltatói jogkör gyakorlásának rendjét a munkáltató mindenkor hatályos szervezeti és működési szabályzata határozza meg. A közalkalmazott munkavégzésre irányuló további jogviszonyt csak a munkáltató előzetes írásbeli hozzájárulásával létesíthet. A hozzájárulás megtagadásával szemben munkaügyi jogvita kezdeményezhető.

Munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás

Átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásra is lehetőség van: eltérő munkakörben, más munkahelyen vagy más munkáltatónál. A munkáltató jogosult a munkavállalót átmenetileg a munkaszerződéstől, a közalkalmazottat a kinevezéstől eltérően foglalkoztatni. Ennek időtartama naptári évenként a 44 napot vagy 352 órát nem haladhatja meg. A kirendelt munkavállaló ott eltöltött ideje a munkáltatónál eltöltött munkaviszonynak számít. A kirendelés időtartama a jogszabályban meghatározott mértéket nem lépheti túl.

A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás tartama naptári évenként a 66 beosztás szerinti munkanapot vagy a 258 órát nem haladhatja meg.

Kölcsönadás esetén a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti megállapodás tartalmazza a kölcsönzés feltételeit és a munkáltatói jogkör gyakorlásának megosztását, azonban a munkaviszony megszüntetésének jogát a kizárólag a kölcsönbeadó gyakorolhatja. A kölcsönbeadással felmerült munkavállalót érintő költségeket pl. utazási költség – eltérő megállapodás hiányában – a kölcsönbeadó viseli. A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti megállapodás tartalmazza a kölcsönzés feltételeit. A munkaviszonyt csak a kölcsönbeadó szüntetheti meg.

Nem kötelezhető a munkavállaló más helységbe végezhető munkára várandóssága megállapításától gyermeke 3 éves koráig, gyermek 16 éves koráig, ha egyedül neveli, hozzátartozójának tartós, személyes gondozása esetén, ha rehabilitációs szakértői szerv legalább 50 %-os mértékű egészségkárosodását állapította meg.

Az un. **vállalatcsoporton belüli munkaerő-mozgás** esetén a munkavállaló és a munkáltató megállapodik. A megállapodásnak tartalmaznia kell a munkavállaló új munkakörét,

munkavégzési helyét, munkabérét. Az átadó munkáltatónál eltöltött munkaviszonyt úgy kell tekintetni, mintha az átadó munkáltatónál töltötte volna el.

Mentesülés a munkavégzés alól

A mentesülés eseteit a felek kollektív szerződésben rögzítették. Menteshető a munkavállaló keresőképtelensége, kötelező orvosi vizsgálat, különös méltánylást érdemlő személyi, családi okok miatt, tanulmányok folytatása céljából.

A szabadság kiadásának rendje

A kollektív szerződésben felek részletesen rögzítik a szabadság, pótszabadság kiadásának rendjét. A munkáltató évente hét nap szabadságot (Mt. 122.§) a munkavállalónak a szabadság megkezdése előtt legkésőbb tizenöt nappal előbb bejelentett kérése alapján kell kiadni. A szabadság többi részével a munkáltató a szabadságos ütemtervben meghatározott módon rendelkezik azzal, hogy – eltérő megállapodás hiányában – a közalkalmazott évente egy alkalommal összefüggő 14 napra mentesüljön a munkavégzési kötelezettség alól (amibe a szabadság, a heti pihenőnap, szabadnap és munkaszüneti nap is beleszámít. Évente szabadságolási ütemtervet kell készíteni, amelynek határideje a vizsgált kollektív szerződésekben: február 15., március 31.

A szabadságot az esedékességének évében kell kiadni. Ettől csak akkor lehet eltérni, ha ez a munkáltató működési körét közvetlenül és súlyosan érintő ok miatt – különösen baleset, elemi csapás vagy súlyos kár, továbbá az életet, egészséget, testi épséget fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, illetőleg elhárítása érdekében – szükséges.

Rendes szabadság: A munkavállalót a jogszabályban meghatározott alap- és pótszabadság illeti meg. A munkáltató legfeljebb két részletben a munkavállaló kérésének megfelelően köteles kiadni az esedékesség évében. A munkaviszony megszűnésekor az arányos, ki nem vett szabadságot meg kell váltani. Oktatók esetében lehetőleg az oktatási szünetekben kell kiadni.

Pótszabadság: A vizsgált szerződésekben a munkavállalót pótszabadság illeti meg a munkakörülményekből adódó nehézségek esetén és az életkortól függően:

- az ionizáló sugárzásnak kitett helyen naponta legalább három órát eltöltő munkavállalónak évente 5 illetve 10 munkanap pótszabadság jár. A pótszabadság időtartama a munkaviszony időtartamától függ. 5 évet meghaladó munkaviszony esetében a pótszabadság időtartama 10 munkanap. 5 évet meg nem haladó munkaviszony esetén a pótszabadság időtartama 5 nap.
- azt a munkavállalót, aki az 50. életévét betöltötte, 1 nap pótszabadság illeti meg. Az 55. életévet betöltött munkavállalónak 2 nap pótszabadság jár. A 60. életévét betöltött munkavállalónak 3 nap pótszabadság jár.

A pótszabadságok meghatározása a Kjt. szerint történik: az oktatói, pedagógusi és tanári munkakörben a pótszabadság: 25 nap. Magasabb vezetői megbízású közalkalmazottat évi 10, vezető megbízásút évi 5 munkanap pótszabadság illeti meg. A munkavállalót 16 évesnél fiatalabb egy gyermeke után 2, két gyermeke után 4, kettőnél több gyermeke után 7 munkanap pótszabadság illeti meg.

A munkáltató pótszabadságot biztosít a tanulmányi szerződéssel rendelkező munkavállalója számára, amelynek mértéke: vizsgánként 4 munkanap, diplomamunka (szakdolgozat, évfolyamdolgozat) 10 munkanap, szakvizsga (szakvizsga részenként) 10 munkanap. Kötelező un. szinten tartó képzések esetén 6 illetve 3 nap szabadságot biztosít a munkáltató. Ugyancsak mentesül a munkavégzési kötelezettség alól a munkavállaló, ha a munkáltató beiskolázási tervében meghatározottak szerint kapcsolódik be a továbbképzésbe. A mentesülés a képzésen való megjelenés napjára, valamint a vizsgák napjára szól. A vizsgára való felkészüléshez további munkanap biztosítható.

Középfokú, felsőfokú képesítést nyújtó tanulmányok esetén a képzés idejére 4 nap fizetett szabadság jár, főiskolai, egyetemi képzés idejére évi 8 nap fizetett szabadság jár az érintett munkavállaló számára. A közalkalmazottak számára vizsgánként 4 munkanap, diplomamunka és szakvizsga esetén 10-10 munkanap szabadság jár. Kötelező szinten tartó szakmai továbbképzésre évi 6 napot biztosít a munkáltató. A munkáltató csak a közalkalmazott hozzájárulásával kötelezhető vizsgakötelezettséggel járó képzésre.

A közalkalmazottat a fizetési fokozatával megegyező számú munkanap pótszabadság illeti meg. A magasabb vezető megbízású közalkalmazottat évi tíz munkanap, a vezető megbízásút évi öt munkanap pótszabadság illeti meg. Az egészségügyi ágazatban oktatói, nevelői munkát végző

közalkalmazottakat, ha oktatói tevékenységét munkaideje felét meghaladó időben végzi, 25 nap pótszabadság illeti meg, amelyből legfeljebb 15 napot az oktatással, neveléssel összefüggő munkára igénybe vehet.

Évenként 5 munkanap pótszabadság illeti meg azt a röntgen osztályon dolgozó közalkalmazottat, aki legalább napi 3 órát tölt ionizáló sugárzásnak kitett munkahelyen. Ha a közalkalmazott ilyen munkahelyen legalább öt évet eltöltött, évenként 10 munkanap pótszabadság illeti meg. A gyermekét nevelő közalkalmazottat évenként a 16 évnél fiatalabb egy gyermeke esetén kettő, két gyermeke esetén négy, több gyermeke esetén összesen hét munkanap pótszabadság illeti meg. Fogyatékos gyermek nevelése esetén további 2 nap pótszabadság jár. Apának, a gyermeke születése után egy gyermek esetén 5 nap, ikergyermekek születése esetén hét nap pótszabadság jár. Fogyatékos közalkalmazottat, akinek 50%-os mértékű egészségkárosodása van, évi öt munkanap plusz pótszabadság illeti meg.

Alkotói szabadság: Tudományos kutatás, egyéni tudományos továbbképzés, művészeti alkotó tevékenység céljából hétévenként legfeljebb 1 év időtartamra a munkáltató mentesítést adhat a munkavégzés alól.

Fizetés nélküli háztartási nap: Annak a gyermekét egyedül nevelő szülőnek, aki 16 évesnél fiatalabb gyermekét gondozza havonta 1 nap fizetés nélküli szabadságot lehet engedélyezni. Év közbeni munkakezdésnél ez a szabadság arányosan jár.

Szülési szabadság: A vizsgált szerződések egyikében jelenik meg a szülési szabadság szabályozása, amelynek időtartam 24 hét. Szülési szabadságra jogosult az a nő is, aki a gyermeket örökbefogadási szándékkal nevelésbe vette. A szülési szabadságot úgy kell kiadni, hogy legfeljebb 4 hét a szülés várható időpontja elé essen. A szabadság igénybe nem vett részét, ha a gyermeket koraszülöttek ápolására fenntartott intézetben gondozzák, a szülést követő 1 év elteltéig a gyermeknek az intézetből történt elbocsátását követően is igénybe lehet venni.

Fizetés nélküli szabadság: A munkavállalónak hozzátartozója tartós személyes ápolása céljából, az ápolás idejére, de legfeljebb két évre fizetés nélküli szabadság jár. Az ápolás céljára igénybe vett fizetés nélküli szabadság indokoltságát az ápoló személy kezelőorvosa igazolja.

A munkavállaló gyermeke harmadik évének betöltéséig, a gyermek gondozása céljából, fizetés nélküli szabadságra jogosult, amelyek kérésének megfelelően kell kiadni.

A munkavállalónak fizetés nélküli szabadság jár gyermeke személyes gondozása érdekében, a gyermek 14. évének betöltéséig. Ugyancsak fizetés nélküli szabadság jár a tartós beteg hozzátartozó ápolása céljából, legfeljebb 2 évre.

A munkabérrre vonatkozó rendelkezések

A bérezésre irányadó rendelkezések központi szerepet kaptak a kollektív szerződésekben, tevékenységi körtől függően a következőképpen rögzítették a felek az irányadó szabályokat:

Az éves alaphérfeljesztés mértékéről, a hérfeljesztésre vonatkozó irányelvekről a felek külön megállapodásban rendelkeznek. A munkakörök besorolása a kollektív szerződések részét képezi. A munkáltatóknál megállapított hérfendszer a havi szinten megállapított időbér (havi díj vagy órabér), a teljesítményalapú javadalmazási rendszer és a bérpótlékok. A **bérfpótlék** olyan bérelem, amely a munkavégzéshez szükséges különleges követelmény, az általánostól eltérő munkaidő-beosztás, sajátos munkakörülmények okán jár. Felek megállapodása alapján a munkáltató műszakpótlékot fizet. A **műszakpótlék** átalány mértéke 45 %, amely a ledolgozott munkaórák alapján kerül meghatározásra. A műszakpótlék mértéke: délutános műszakban 25 %, éjszakai műszakban 60 %. A munkáltató – a sajátos működési jellegre tekintettel – vasárnapi pótlékot nem fizet. A gyógyszeriparban felek megállapították a bértarifákat, azaz az egyes kategóriákba tartozók bértételének alsó határát.

Teljesítményalapú javadalmazási rendszer: A TÉR bónusz az előre kitűzött teljesítménycélok javadalmazását jelenti. A TÉR bónusz mértéke a HAY szint besorolástól függ. (6-10 szint: 0,5 havi, 11-15 szint: 1 havi, 16. szint: 2 havi, 17. szint: 3 havi, 18-19. szint: 4 havi alaphérfnek megfelelő összeg)

Jutalom: a munkáltatók kiemelkedő teljesítményhez vagy a munkavállaló „hűségéhez” igazítják a javadalmazást. A vizsgált szerződések zömében a jutalom a kiemelkedő, tartósan jó munkát végző munkavállalónak jár. A jutalom mértéke változó pl. a havi illetménye tizenkétszerese harminc százaléka vagy éves keretösszegben (Ft/fő/év) meghatározott. A vizsgált szerződések kisebb részében a jutalom a munkáltatónál eltöltött évek után jár pl. a 8,

16, 24, 32 évi munkaviszony alapján alapbéra 2-szerese jár a munkavállalónak. A munkavállaló abban a hónapban válik jogosulttá, amikor a 8 éves időtartam letelik.

Céljutalom: A rendes feladatkörét meghaladó többletteljesítést nyújtó munkavállaló részére a munkáltató írásban egyéni céljutalmat tűzhet ki. A teljesítménykritériumokat és a célprémium megvonásának eseteit rögzítik a felek a szerződésekben, ez utóbbi a munkavállaló mulasztása, károkozása esetén fordulhat elő pl. kárt okoz a munkavállaló, nem megfelelő munkavégzés, előírások megszegése esetén. A célprémium kifizetésének folyamata kevésbé szabályozott, egyetlen szerződés rögzítette részletesen a lépéseket az adminisztrációtól kezdve a kifizetésig követve azokat a különböző munkakörök szerinti bontásban.

Jubileumi jutalom: a Kjt. szerint 25, 30 illetve 40 év közalkalmazott jogviszonnal rendelkező közalkalmazottnak fizetendő, mértéke: 2, 3 illetve 5 havi illetmény.

Nyugdíjba vonulási jutalom: Az alkalmazásában eltöltött közalkalmazotti jogviszony alapján jár, a közalkalmazott nyugdíjba vonulásakor.

A **távolléti díj** meghatározásánál a felek az Mt. szerint járnak el. Távolléti díj jár a szabadság és a munkaszüneti napok esetén.

Munkabér/illetmény előleg: A fizetési előleg a mindenkori SZJA törvényben foglaltaknak megfelelően fizethető. Évente legfeljebb két alkalommal igényelhető és adható előleg. Az előleg mértékét eltérően állapították meg a felek: pl. alkalmanként nem haladhatja meg a munkavállaló három havi átlagkeresetének 30%-át, minimálbér ötszöröse.

Nem jogosult fizetési előlegre az a munkavállaló, akivel szemben a munkáltatónak tartozása áll fenn (pl. telefonszámla) vagy felmondás illetve próbaidő hatálya alatt áll. Ugyancsak kizáró ok, ha a munkavállalóval szemben fegyelmi eljárás folyik.

A munka- illetve illetményelőleg engedélyezésének feltételét a munkáltatók az adott munkáltatónál eltöltött idő figyelembevételével állapítják meg, pl. jogosult, aki 6 hónapon át folyamatos jogviszonyban állt. Az engedélyezés feltétele továbbá a munkavállaló nyilatkozata, amelyben hozzájárul a még vissza nem fizetett előleg egyösszegű levonásához, ha jogviszonya a teljes visszafizetés előtt bármely okból megszűnne.

A munkabérelőleg odaítéléséről a munkáltató dönt, a szerződések egyikében a felek rögzítették, hogy az odaítélésről a munkáltató és az üzemi tanács együtt dönt.

Költségtérítés: rendkívüli munkavégzés esetén jár. Rendkívüli munkavégzésnek számít a kiküldetés, kirendelés, átirányítás, rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés).

Előmeneteli rendszer:

A Kjt. alapján meghatározott, azaz a dolgozók előmenetele fizetési osztályokban, fokozatokban, címekben, beosztásban való előmenetelben jut kifejezésre. A közalkalmazott 3 évenként eggyel magasabb fizetési fokozatba lép. A tárgyév első napján kell magasabb fizetési fokozatba sorolni. A 3 éves várakozási idő tartósan magas színvonalú munkavégzés esetén csökkenthető. A várakozási időt csökkenteni kell, ha a dolgozó miniszteri vagy állami kitüntetésben részesült. A csökkentés mértéke fokozatonként nem haladhatja meg az 1 évet.

A Kjt. hatálya alá nem tartozó munkavállalók esetében az érdekeltségi rendszert a munkavállaló javára a munkáltató munkaszerződésben, a kollektív szerződésben foglaltaktól eltérően is megállapíthatja.

Illetményrendszer:

Illetmény kiegészítés: kiemelkedő teljesítmény esetén adható.

Kereset kiegészítés: havi rendszerességű, munkateljesítménytől függő, átmeneti többletfeladatok esetén. A keresetkiegészítés nyújtásának részletszabályait a felek külön szabályzatban határozzák meg.

Idegennyelv-tudási pótlék és az illetménypótlék esetében A Kjt. vonatkozó rendelkezései irányadóak.

Az egészségügyi ágazatban a közalkalmazottat diagnosztikai, asszisztensi, traumatológiai, intenzív terápiás, infektológiai, pszichiátriai vagy ápolási illetménypótlék illeti meg a 356/2008. (XII.31.) Kormányrendelet 16. §-ban részletezettek szerint.

Béren kívüli juttatások és szociális jellegű juttatások:

A munkáltató **iskolakezdési támogatást** nyújt, amelynek mértékét a felek évente állapítják meg. A támogatás egyszeri juttatást jelent, amely a tanév megkezdése előtt 60 nappal, de legkésőbb a tanév megkezdését követő 30 napon belül fizethető ki a Munkavállalónak készpénz formájában. Az a munkavállaló jogosult iskolakezdési támogatásra, akinek gyermeke közoktatásban tanul, valamint a szülő jogosult családi pótlékra, és a feltételek fennállásáról szóló munkavállalói nyilatkozattal rendelkezik, valamint a legalább 6 hónapja az adott munkáltató munkavállalója. A támogatás mértéke: legalább 30 ezer Ft gyermekenként.

A munkáltató a **pályakezdők** számára **egyszeri támogatást** nyújt 60 ezer Ft összegben.

Kegyeleti költségtérítés: Mértékét és nyújtásának feltételeit eltérően szabályozzák a felek a kollektív szerződésekben:

- az a munkavállaló, aki legalább 6 hónapos munkavisztonnyal rendelkezik, **temetési hozzájárulásra** jogosult közeli hozzátartozó halála esetén. A hozzájárulás mértéke: maximum 100 ezer Ft;
- annak a munkavállalónak, aki 5 évnél hosszabb munkavisztonnyal rendelkezik, legalább másfél havi alapbérnek megfelelő összeget kell fizetni.

A munkáltató a rendkívüli élethelyzetbe került vagy szociálisan rászoruló munkavállaló részére **szociális segélyt** nyújthat, a segélyezés rendjéről belső szabályzat rendelkezik. A munkavállaló gyermeke születése után szülési segélyt kérhet, amelynek mértéke: 25 ezer Ft gyermekenként. A munkavállaló házastársa, élettársa, egyeneságbeli rokona halála esetén temetési segélyt igényelhet, amelynek összege eltérő a kollektív szerződésekben: pl. egyszeri 50 ezer Ft, 60 ezer Ft. A munkavállaló halála esetén házastársa, egyeneságbeli rokona – egyedi elbírálás alapján – 200 ezer Ft segélyt igényelhet a munkáltatótól. Gyakori, hogy a szociális célra fordítható összeg mértékéről, odaítélésének maximum összegéről a felek és az üzemi tanács állapodik meg.

Képernyő előtti munkavégzéshez szemüveg: a juttatás részletszabályait a képernyő előtti munkavégzés minimális egészségügyi és biztonsági követelményeiről szóló 50/1999. (XI. 3.) EüM rendelet határozza meg. A képernyő előtti munkavégzéshez az éleslátást biztosító szemüveg beszerzéséhez a munkáltató hozzájárulást biztosít, amennyiben szemészeti

szakvizsgálat eredménye indokolja. Képernyő előtti munkakörök a munkavédelmi szabályzatban kerültek meghatározásra. A vizsgált szerződésekben a hozzájárulás mértéke: 20 ezer illetve 30 ezer Ft volt.

Nyugdíjkorhatár elérésére irányuló megállapodás: az a munkavállaló, aki már legalább 5 éves jogviszonnal rendelkezik és kezdeményezi nyugdíjba vonulását, részére a felmondási idő munkavégzés alóli felmentéssel kifizetésre kerülhet.

Képzési lehetőségek

A kollektív szerződésekben többnyire megjelenik a tanulmányi szerződéskötési lehetőség, az Mt. vonatkozó rendelkezéseire történik utalás a szabályozás meghatározását illetően. Tanulmányi szerződés köthető a munkavállaló kezdeményezése alapján vagy pályázati rendszer alapján. A tanulmányi támogatás a tanulmányok folytatása érdekében távol töltött idő, illetve tanulmányi szabadság idejére fizetett távolléti díj, tandíj, tanulmányi költség, tankönyvek árának, az utazás, a szállás költségének megfizetéséből állhat.

Egyetlen szerződésben rögzítették a felek a pályázat útján történő tanulmányi szerződéskötést. Ez esetben a munkáltató által felállított bizottság dönt a támogatási kérelmekről. A munkáltató meghatározza a tanulmányi támogatásra fordítható költségvetési keretet, a tanulmányi támogatás igénylése érdekében benyújtandó pályázatok beadási határidejét, a beadott pályázatok elbírálásának határidejét, a pályázatok elbírálása során érvényesítendő alapvető szempontokat, a pályázat tartalmi követelményeit. Az eredményes pályázatot követően tanulmányi szerződést kell kötniük a feleknek.

A munkáltatót terhelő támogatás formáját, mértékét, a munkáltatónál eltöltendő idő tartamát a tanulmányi szerződésben kell meghatározni.

A munkáltató szakemberszükségletének biztosítása érdekében köthet tanulmányi szerződést a munkavállalóval mind iskolarendszerű, mind pedig iskolarendszeren kívüli képzésre. A támogatás éves költségvetés függvényében készülő képzési terv alapján történik. A felek meghatározzák azokat az eseteket, amikor nem köthető tanulmányi szerződés. Nem köthető a munkaviszonyhoz kötődő munkaidő kedvezményre, valamint akkor, ha a tanulmányok elvégzésére a munkáltató kötelezte a munkavállalót. A felek rögzítik, hogy munkavállaló

köteles a tanulmányi kötelezettségének eleget tenni és képzésben részt venni illetve az előírt vizsgákat letenni. A továbbképzés engedélyezésének menete megegyezik a szabadság engedélyezésének rendjével. Juttatás a továbbképzés idejére: a munkavállalót távolléti díj illeti meg.

A munkavállaló munkaképes állapotának megállapítása

A munkát munkára képes állapotban kell végezni a munkáltató által előírt helyen és időben. A munkavállaló köteles a vezető kérésére a szükséges vizsgálatoknak alávetni magát. Amennyiben a vizsgálat negatív, a munkavállaló részére a kiesett időre távolléti díjat kell fizetni. Indokolt esetben foglalkozás egészségügyi, illetve pszichológiai vizsgálat rendelhető el alkoholos befolyásoltság, gyógyszer vagy kábítószer hatás, fizikai, szellemi kimerültség megállapítására.

Időszakos orvosi vizsgálat

A munkavállaló munkaképes állapotának megállapítása érdekében előzetes orvosi alkalmassági vizsgálaton köteles részt venni. A közalkalmazotti kinevezés előtt a munkavállaló foglalkozás egészségügyi vizsgálatát el kell végezni. Az időszakos orvosi vizsgálat gyakoriságát a munkavédelmi szabályzat írja elő. Az időszakos orvosi vizsgálaton a munkavállaló köteles részt venni.

Munkakörülmények

A munkakörülmények meghatározása kevésbé hangsúlyos a kollektív szerződésekben: „ A munkáltató az Mt.- ben, a Kjt.-ben és a Munkavédelmi szabályzatban lefektetetteket, az egészséget nem veszélyeztető, biztonságos munkavégzés feltételeit a köteles biztosítani.” Nem köteles a munkavállaló a jogszabályoknak nem megfelelő körülmények között munkát végezni, az erre vonatkozó utasítást végrehajtani. Jogtalan panasz esetén a kivizsgálás idejére nem jár munkabér.

Munkahelyen való magatartás

A munkavállaló köteles a munkáltató által megjelölt időben a munkáját elkezdni és befejezni.

A munkavállaló munkaképes állapotban köteles a munkára jelentkezni és a munkát elvégezni.

Köteles a munkavégzés során olyan magatartást tanúsítani, amely munkavégzésre irányul.

Forma- és védőruházat

Formaruha juttatásban részesülnek azok a munkavállalók, akik munkaköri feladata ellátásához szükséges, hogy egységes arculati elemekkel rendelkező ruházatban jelenjenek meg.

A formaruha felvételére az érintett főállású munkavállalók részére, az adott évben esedékes formaruhakészlet-szolgáltató által ténylegesen biztosított, igazolt, teljes körű felvételét követően egy alkalommal, egyösszegben bruttó 4.000 Ft/fő/év pótlék kerül kifizetésre.

Munkaruha juttatásban részesülnek azok a munkavállalók, akik munkaköri feladatuk ellátásán kívül hordott ruházatának megóvása céljából vagy munkaköri feladat ellátásához az adott munkakörben, a feladat ellátása közben eltérő vagy speciális ruházatot kell viselniük, illetve a ruházat nagymértékű szennyeződésével, elhasználódásával járó munkakörökben.

A vizsgált szerződéseken többnyire részletesen meghatározták egyen-, forma-, és munkaruházati juttatásának általános szabályait. Meghatározták azokat a munkaköröket, valamint az egyen- (forma) és munka ruházati ruhadarabokat, amelyeket a munkavállaló az éves keret terhére igényelhet. A munkavállalók által átvett ruházat tisztítása és karbantartása viszont a munkavállaló kötelezettsége, ugyanakkor az a munkáltató tulajdonát képezi a ruházat kihordási idő végéig. A kihordási idő meghatározása változó: a ruha fajtájától függően 1-3 év, 12 hó, illetve 24 hó. A kihordási idő alatt a munkaruha a munkáltató tulajdonát képezi, ugyanakkor mosása, tisztítása a munkavállaló kötelezettsége. A mosás, tisztítás a munkavállaló költségére történik. A ruházat épségéért a munkavállalót anyagi felelősség terheli. Amennyiben munkavállalónak felróhatóan rongálódik meg vagy válik használhatatlanná a munka-, formaruházat, abban az esetben annak pótlásáról a dolgozó a saját költségén kell, hogy gondoskodjon.

Egyetlen szerződésben vállalta a munkáltató az évi két alkalommal a ruházat tisztítását. A 30 napot meghaladó távollét nem számít bele a kihordási időbe. Ha a munkaviszony a munkaruha kihordási ideje előtt megszűnik, a munkaruhát a munkavállalónak meg kell váltania. Munkaruha próbaidőre nem biztosítható.

Védőeszközök: a Munkavédelmi Szabályzatban meghatározott módon köteles a munkáltató biztosítani.

Jogsegélyszolgálat

A munkáltató a munkavállalók jogi ügyeinek intézése érdekében jogsegélyszolgálatot működtet, amelynek igénybevétele ingyenes. A szakszervezet tagjai részére jogsegélyszolgálatot működtethet, a jogsegélyszolgálat működését a munkáltató segíti. A segítségnyújtás módját nem határozták meg a felek. A jogsegélyszolgálat a vizsgált szerződésekben csekély mértékben vannak jelen és a részletszabályok sem kidolgozottak.

Költségtérítések

A munkáltató a munkába járással kapcsolatos utazási költségtérítésről szóló 9/2010. (II. 26.) Korm. rendelet alapján téríti meg a munkavállaló munkába járással kapcsolatos költségeit. A költségtérítés havi maximumát a Korm. rendelet állapítja meg. A belföldi, külföldi kiküldetésekhez kapcsolódó költségtérítések, a **saját gépjármű** hivatali célú használatának rendjét belső szabályok határozzák meg. A munkáltató a munkavállaló **napi munkába járást** szerződéses járatokkal biztosítja.

Szolgálati férőhely, munkásszállás: Egyedi elbírálás alapján a nagy távolságból bejárni kényszerülő munkavállaló részére a munkáltató rendelkezésre álló szálláshelyeken kedvezményes térítéssel férőhely biztosítható.

Munkáltatói lakástámogatás: a munkáltató költségvetése függvényében lakásalapot képezhet, amelyből lakásépítés, felújítás céljára a munkavállalónak kölcsön formájában támogatást nyújthat. A részletszabályokat külön szabályzat tartalmazza.

Egyéb juttatások: Pl. könyvtár, sportlétesítmények használata, üdülési lehetőség biztosítása, gépjárműpark használata, parkolási jog biztosítása érintőlegesen van említve. Csak a vizsgált szerződések egyikében találtunk taxatív felsorolást a munkáltató által nyújtott választható béren kívüli javadalmazásokról:

Cafeteria: főként SZÉP Kártya, de a részletszabályokat (jogosultság, utalás gyakorisága stb.) kevés kivétellel nem tartalmazzák a kollektív szerződések.

Hátrányos jogkövetkezmények a szerződésekben

A vizsgált szerződéseknel a közalkalmazotti jogviszony esetében részletezte a kollektív szerződés a munkaviszonyból származó kötelezettség vétkes megszegése esetén a kötelezettségzegés súlyával arányos hátrányos jogkövetkezményeket, amelyek a figyelmeztetés, illetménycsökkentés, előmeneteli rendszerben a várakozási idő meghosszabbítása. A vagyoni hátrányt megállapító jogkövetkezmény összességében nem haladhatja meg a munkavállaló a jogkövetkezmény megállapításakor irányadó egyhavi alapbére összegét. Hátrányos jogkövetkezmények alkalmazására vonatkozó eljárás megindítását a közalkalmazott munkahelyi felettése jogosult elrendelni, vagy kezdeményezni, erről egy időben írásban értesíti a közalkalmazottat. Az alkalmazott hátrányos jogkövetkezményt írásban indokolni kell, jogorvoslati záradékkal. A közalkalmazott a közalkalmazotti jogviszonyából eredő kötelezettségeinek vétkes megszegésével okozott kárért kártérítési felelősséggel tartozik. A munkáltató és a közalkalmazott anyagi és kártérítési felelősségére az Mt. XIII. és XIV. fejezetét, illetve a Kjt. 81-83. §-át kell megfelelően alkalmazni. A leltárhányért való felelősségre vonás az Mt. 182. § (2) bekezdésében meghatározott feltételek teljesülése alapján történik. A leltárhányért való felelősség megállapításának rendjét a leltározási szabályzat tartalmazza.

Munkáltató kártérítési felelőssége az Mt. 166-168. § szerint: A munkáltató a közalkalmazottak közalkalmazotti jogviszonyával összefüggésben okozott kárért vétkességre tekintet nélkül teljes mértékben felel. Mentessül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a kárt működésének körén kívül eső elháríthatatlan ok, vagy kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta, nem kell megtéríteni azt a kárt, amellyel kapcsolatban bizonyítja, hogy bekövetkezése a károkozás idején nem volt előre látható.

A munkavállaló munkabaleseti eredetű halála vagy munkabalesetéből eredő maradandó egészségkárosodása esetén járó összegeket egyetlen esetben határozta meg a kollektív szerződés. A munkabalesetből eredő maradandó jellegű, részleges egészségkárosodás esetén az összeg az egészségkárosodás mértéke szerinti hányada illeti meg a munkavállalót.

Közalkalmazott kártérítési felelőssége a Kjt. 81-83. § szerint: Gondatlan károkozás esetén a közalkalmazott nyolc havi távolléti díjának összegéig felel. Súlyos gondatlanság esetén teljes kárt kell megtéríteni a közalkalmazottnak.

A vizsgált kollektív szerződések egyikében a felek rögzítették, hogy hátrányos jogkövetkezményként csak olyan, a munkaviszonnyal összefüggő, annak feltételeit határozott időre módosító hátrány állapítható meg, amely a munkavállaló személyhez fűződő jogait és emberi méltóságát nem sérti. A joghátrány kiszabására az Mt. és a kollektív szerződés rendelkezéseinek figyelembevételével kerülhet sor: írásbeli figyelmeztetés, alapbér csökkentése (legfeljebb 10 %), az eset súlyosságától függően legfeljebb 9 hónapos időtartamra azzal, hogy az az egy havi alapbérének összegéig terjedhet, illetve más munkakörbe helyezés határozott időtartamra, legfeljebb azonban kilenc hónapra. Felek rögzítették a jogkövetkezmény megállapításának határidejét, amely a tudomásszerzéstől számított 15 nap, legfeljebb az ok bekövetkezésétől számított 1 éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntetethez eléréséig lehet gyakorolni. Felek részletesen rendelkeztek a részletszabályokról is: mikor következik be a tudomásszerzés? Mit jelent az alapos gyanú? A vizsgálat eredményét írásban, jelentés formájában rögzíteni kell. Felek rögzítették továbbá a vizsgálat során eljáró személyeket és kijelölésük rendjét, valamint a vizsgálat időtartamát. A felek részletesen rögzítették a vizsgálóbiztos kijelölésének szabályait, hatáskörének terjedelmét, valamint azokat az eseteket, amikor nem lehet hátrányos jogkövetkezményt alkalmazni. A leltárhianyért való felelősség vonatkozásában az Mt. vonatkozó rendelkezéseit emelték azzal, hogy meghatározták a leltárhianyért megállapított kártérítés mértékét. Az Mt. 186. § (1) értelmében a leltári készletet állandóan egyedül kezelő munkavállaló – a leltárfelelősségi megállapodás eltérő rendelkezése hiányában – a leltárhiany teljes összegéért felel. A felek a leltárhianyért megállapított kártérítés mértékét a munkavállaló alapbérének mértékétől tették függővé. A kártérítés összege a munkavállaló alapbérének a mindenkor kötelező legkisebb munkabérhez viszonyított aránya szerint nő.

A munkaügyi vita

A vizsgált kollektív szerződések között a közalkalmazotti jogviszonyt érintő szerződés rendelkezett a kollektív munkaügyi jogvita intézményéről, amelynek értelmében a munkáltató és a szakszervezet között felmerült - jogvitának nem minősülő - vita feloldására a felek alkalmanként azonos számban delegált bizottságot hoznak létre és független elnököt jelölnek ki. Amennyiben a felek előzetesen írásban megállapodnak, hogy a bizottság döntésének alá vetik magukat akkor a bizottság határozata mindenki számára kötelező.

A munkaügyi vita részletes szabályait jelen tanulmány A Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat című fejezete tartalmazza.

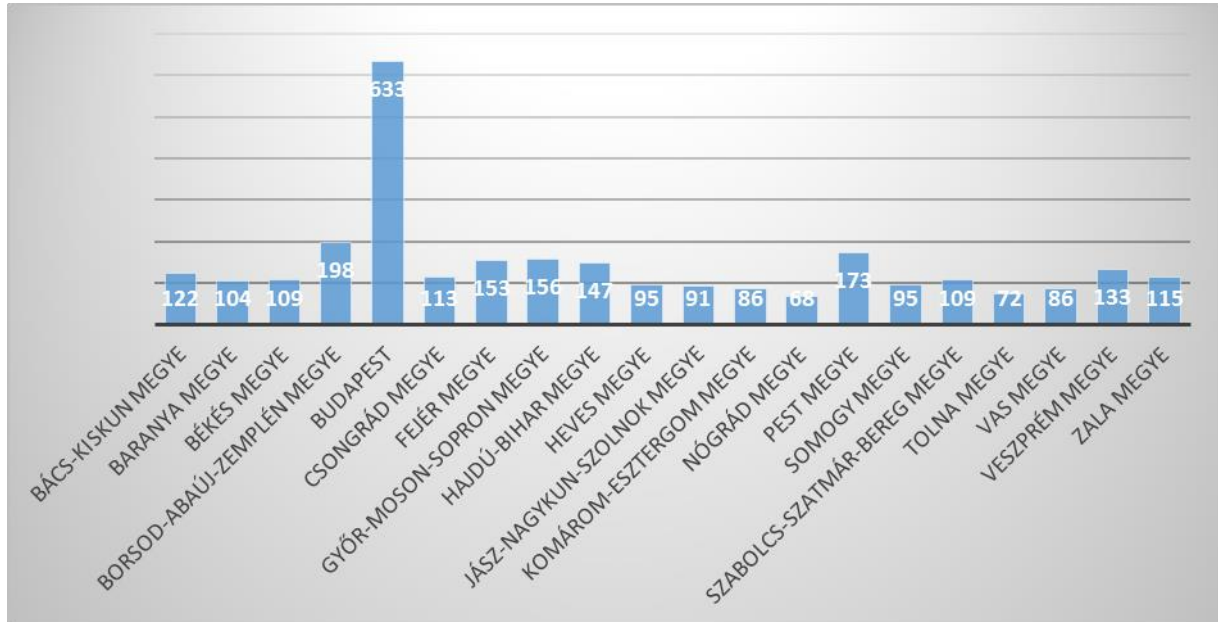
Adatvédelmi rendelkezések a szerződésekben

Az Európai Parlament és a Tanács 2016/679 rendelete a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK rendelet hatályon kívül helyezéséről (General Data Protection Regulation: GDPR) 2018. május 25. napján lépett hatályba, amellyel a személyes adatok védelme egységes, minden tagállam számára kötelező szabályozás alá kerül. Az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény (Infotv.) a GDPR hatálybalépését megelőző időszakban is szabályozta az érintettek személyes adatainak a védelmét. Az adatkezelést végző vállalkozásoknak bejelentési kötelezettsége volt, a Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság (NAIH) felé, amelyben az adatkezelés tényét, célját, az érintettek körét kellett megjelölniük. A GDPR hatálybalépésétől azonban bejelentési kötelezettség terheli a vállalkozásokat az adatvédelmi incidensek alkalmával, ekkor indokolatlan késedelem nélkül, de legkésőbb 72 órával a tudomásszerzést követően be kell jelenteniük az incidenst az illetékes felügyeleti hatóság, tehát a NAIH felé. Kötelező a vállalkozásoknak adatkezelési szabályzat készítése.

A vizsgált szerződésekben nem találtunk adatvédelemmel kapcsolatos rendelkezéseket. Mindössze egyetlen szerződés utalt az adatvédelemmel kapcsolatos felelősségre, azaz a felek az jogszabályoknak megfelelően járnak el és felhívják egymás figyelmét a vonatkozó rendelkezések betartására és betartatására.

Kollektív szerződéssel lefedettség

2. táblázat: Kollektív szerződések megoszlása megyénként



Forrás: <http://www.mkir.gov.hu/>, saját szerkesztés

A Munkaügyi Kapcsolatok és Információs Rendszerben tárolt adatokból megállapítható, hogy a jelen tanulmány készítése időpontjában a kollektív szerződések aránya – a hatály szempontjából – a következő: 2868 határozatlan idejű és 13 határozott idejű kollektív szerződés.

3. táblázat: Határozott időre kötött kollektív szerződések

ISTVÁN KIRÁLY ÁLTALÁNOS ISKOLA 8000 Székesfehérvár Kelemen Béla utca 30/A	1994.03.02	határozott
Ikarus-Főnix Fémipari és Járműalkatrészgyártó Kft. 5520 Szeghalom Kinizsi u. 76.	1997.12.31	határozott
KISVÁRDAI VÁRSZÍNHÁZ ÉS MŰVÉSZETEK HÁZA 4600 Kisvárdá Flórián tér 20	1998.02.01	határozott
ÁTI DEPO ZRT. 1136 Budapest Pannónia utca 11..	1999.04.01	határozott 2022-01-31
Általános Iskola és Könyvtár, Patak 2648 Patak Rákóczi út 4.	2000.08.21	határozott
Taghleef Industries Kft. 3581 Tiszaújváros TVK-Ipartelep, Gyári út Pf.: 259	2002.01.01	határozott 2021-02-28
ARANY JÁNOS ÁLTALÁNOS ISKOLA 2400 Dunaújváros Március 15. tér 5	2003.04.25	határozott
Budapest Bábszínház Közhasznú Nonprofit Kft. 1062 Budapest Andrássy út 69.	2004.01.01	határozott 2025-07-31
Bükkvidéki Vendéglátó Zrt. 3526 Miskolc Zsolcai kapu 1.	2004.06.30	határozott 2020-12-31
Liss Patrongyártó, Tölto és Forgalmazó Kft. 9653 Répcelak Carl von Linde út 1.	2014.01.08	határozott 2020-12-31
GE Hungary Ipari és Kereskedelmi Korlátolt Felelősségű Társaság 1138 Budapest XIII. Bence utca 1.	2019.01.10	határozott 2023-12-31
GE Oil & Gas Hungary Korlátolt Felelősségű Társaság (GE Oil & Gas Hungary Kft.) 2151 Fót East Gate Business Park - Akácos	2018.12.19	határozott 2023-12-31
AGRIKON KAM Kft. 6120 Kiskunmajsa Szélmalom sor 6.	2019.12.17	határozott 2020-12-31

Forrás: <http://www.mkir.gov.hu>

A 13 szerződésből 3 szerződés 2020 végén lejárt. Pillanatnyilag nincs információnk arról, hogy a feleknek van-e kollektív szerződéskötési szándékuk a jövőre nézve.

Több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés elemzése

A Magyar Közúti Fuvarozók Egyesülete, mint munkáltatói érdekképviseleti szervezet és a Teherfuvarozók Európai Szakszervezetet, mint munkavállalói érdekképviselet között kollektív szerződés jött létre. A Magyar Közúti Fuvarozók Egyesületének tagjai lehetnek a közúti áru fuvarozók és közúti személyszállítók, saját számlás áru- és személyszállítók,

szállítványozók, fuvarszervezőkkel nem rendelkező fuvarszervezők, a felsorolt vállalkozásokat tömörítő szervezetek és mindazok, akik a magyar közúti fuvarozás, vagy a személyszállítás ügyét az Magyar Közúti Fuvarozók Egyesületén keresztül támogatni kívánják.⁵

A kollektív szerződés célja, hogy a közúti közlekedési ágazatban a munkavállalók és a munkáltatók munkaügyi kapcsolata rendezett legyen. A kollektív szerződés hatálya kiterjed azon munkavállalókra, akik a Magyar Közúti Fuvarozók Egyesületének tagjai és nem terjed ki arra a tagra, aki a belépéskor már egy másik munkáltatói érdekképviselő által kötött kollektív szerződés hatálya alatt áll. Felek a kollektív szerződést 2016. május 1-től kötött, többször módosított szerződést határozatlan időre kötötték. A módosítások során a felek rögzítették, hogy nem terjed ki a kollektív szerződés hatálya arra a tagra, aki az Egyesületbe történő belépésekor már egy másik munkáltatói érdekképviselő által kötött kollektív szerződés hatálya alatt áll. A pótlékok garantált bérminimummal történő kiváltásának szabálya kimaradt. A közúti közlekedésről szóló törvény 10 órában maximalizálta az éjszakai időszakra (0 és 4 óra között) eső munkavégzés esetén a napi leghosszabb munkaidőt, de lehetővé tette, hogy ettől kollektív szerződésben vagy munkaszerződésben a felek eltérjenek. A kollektív szerződés kiegészítése ezt teszi, erre az esetre is napi 12 órás munkaidőt téve lehetővé. A nemzetközi gépkocsivezetői munkakörben foglalkoztatott munkavállaló, ha négy héten keresztül külföldön dolgozott úgy, hogy semmilyen mértékű szabadnapot, pihenőidőt nem töltött otthon, a négy hét elteltével a heti pihenőidőt otthon töltheti legalább 72 óra időtartamban. Ettől a lehetőségtől csak a munkavállaló előzetes, írásbeli lemondó nyilatkozata alapján lehet eltérni.

A tagság részéről többen felvetették, hogy célszerű lenne, ha a kollektív szerződés lehetővé tenné, hogy a munkáltató az azonnali hatályú felmondást nem indokló, kisebb súlyú vétkes kötelességzegések esetén szankciókat (pl. juttatások időleges csökkentése, megvonása, stb.) alkalmazhasson a munkavállalóval szemben. A kollektív szerződés kiegészül ezekkel a munkaköri kötelezettség vétkes megszegése esetére kilátásba helyezett szankciókkal. Ezekon kívül az anyagi felelősség szabályait rendszerezi a módosítás, világosan elkülönítve egymástól a különböző alapú felelősségi eseteket (pl. megőrzési felelősség, leltárfelelősség, munkahelyre bevitt tárgyakért való felelősség), de az eddigi szabályokon lényegében nem változtat.⁶

⁵ Magyar Közúti Fuvarozók Egyesülete,
<https://mkfe.hu/hu/tagsag/tagok/tagfelv%C3%A9tel.html>

⁶ Magyar Közúti Fuvarozók Egyesülete, www.mkfe.hu

A szerződés módosítását illetően a felek megállapodtak, hogy azt bármelyik fél írásban kezdeményezheti oly módon, hogy kezdeményezésében megjelöli a módosítani kívánt rendelkezéseket, tárgyköröket és annak indokait. A felek ezen felül évente felülvizsgálják a kollektív szerződés rendelkezéseit. A felek kötelezték magukat, hogy bértárgyalásokat a tárgyévet megelőző év negyedik negyedévében megkezdik. A bértárgyalások okán a szakszervezet kérésére biztosítani kell a foglalkoztatási csoportok átlagkeresetét, létszámát, foglalkoztatási szintjét és a béren kívüli juttatások mértékét.

A munkáltató a munkavállaló javára az érdekeltségi rendszerét a kollektív szerződésben meghatározottaktól eltérően is megállapíthatja.

A felek a munkaviszonnyal kapcsolatos szabályok között rögzítették a munkáltatói rendes felmondás vagy jogutód nélkül megszűnés esetére az Mt.-ben meghatározott végkielégítés mértékén felüli végkielégítés mértékét, amely legalább 25 év esetén egyhavi távolléti díj, 30 év esetén kéthavi távolléti díj, 35 év esetén háromhavi távolléti díj összege.

Sztájkhelyzet esetén a felek kötelezi magukat megelőző egyeztető tárgyalások lefolytatására és törekednek a megegyezésen alapuló vitarendezésre.

A felek a kollektív szerződésben rögzítették a rendkívüli munkavégzés időtartamát, amely a hat hónapos munkaidőkereten belül nem haladhatja meg a 200 órát, éves szinten a 300 órát, a munkavállaló napi pihenő idejének minimumát (9 óra) és a napi munkaidő mértékének maximumát (12 óra), valamint a heti munkaidő mértékének maximumát (72 óra).

Az Mt. 78. §-ban szabályozott rendkívüli felmondás helyett a munkáltató a következő jogkövetkezményeket alkalmazhatja:

- írásbeli figyelmeztetés,
- alapbéren kívüli juttatásból határozott időtartamra kizárás,
- alapbéren kívüli juttatás összegének csökkentése, legfeljebb háromhavi időtartamra (legalább 15 %, legfeljebb 30 % mértékben),
- alapbér csökkentése (legfeljebb háromhavi időtartamra)

Az eljárást a tudomásszerzéstől számított 15 napon belül köteles megindítani a munkáltató, de legkésőbb 1 éven belül és az eljárást legkésőbb 1 éven belül be kell fejezni. A határozatban

tartalmaznia kell a tényállást, bizonyítékokat, a munkavállaló javára és terhére szóló körülményeket. A határozat ellen 30 napon belül jogvita kezdeményezhető, amely halasztó hatályú.

A felek a kollektív szerződésben rögzítették a kártérítési felelősség szabályait:

- munkavállalói biztosíték: legfeljebb egyhavi alapbér,
- a munkavállaló kártérítéssel tartozik a vétkes magatartása miatt kirótt bírságért,
- a teljes kárt meg kell téríteni szándékos vagy súlyos gondatlan károkozás esetén.

Gondatlan károkozás esetén a kártérítés mértéke legfeljebb 8 havi távolléti díj és egyhavi alapbér erejéig lehet közvetlenül kártérítésre kötelezni a munkavállalót. A munkavállaló igénybe veheti a szakszervezet közreműködését.

A felek rögzítették, hogy a szerződés felmondását a szerződés megkötésétől számított 6 hónapon belül nem gyakorolják. A felmondási idő ezt követően 3 hónap. A felek a felmondás előtt egyeztető kötelezően tárgyalást tartanak.

A Közúti Közlekedési Szolgáltatók Alágazati Párbeszéd Bizottsága a közúti közlekedési szolgáltatói alágazatban működő szociális partnerek középszintű együttműködési és érdekegyeztető fóruma, működési területe: 493 Egyéb szárazföldi személyszállítás, 494 Közúti áruszállítás, költöztetés, 52.1 Raktározás, tárolás, 52.2 Szállítást kiegészítő tevékenység (kivéve 5223 Légi szállítást kiegészítő szolgáltatás). A Közúti Közlekedési Szolgáltatók Alágazati Párbeszéd Bizottsága célja az alágazatban működő szervezetek érdekképviselési tevékenységének elősegítése, szociális partnerség erősítése, alágazati megállapodások megkötése. A Közúti Közlekedési Szolgáltatók Alágazati Párbeszéd Bizottsága kétoldalú szervezet, tagjai a szociális párbeszédre és megállapodások megkötésére felhatalmazott, az alágazatot reprezentáló érdekképviselési szervezetek.⁷

Ágazati kollektív szerződés elemzése

⁷ Közúti Közlekedési Szolgáltatók Alágazati Párbeszéd Bizottsága Működési Szabályzata

A Villamosenergia-ipari Társaságok Munkaadói Szövetsége, mint munkáltatói érdekképviseleti szervezet, valamint az Egyesült Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége, és a Bánya-, Energia- és Ipari Dolgozók Szakszervezete mint a villamosenergia-ipari társaságok munkavállalóinak érdekvédelmére és érdekképviseletére jogosult szakszervezetek úgyis, mint a Villamosenergia-ipari Alágazati Párbeszéd Bizottság két oldalát alkotó szervezetek az Mt. 276. §-a és az Ápb. tv. 14. §-a alapján – a munkaviszonyból származó, vagy ezzel kapcsolatos jogok és kötelezettségek szabályozása, és a feleknek a kollektív szerződés megkötésével, teljesítésével, megszüntetésével, jogaik gyakorlásával, kötelezettségeik teljesítésével kapcsolatos magatartásának szabályozása érdekében Villamosenergia-ipari Ágazati Kollektív Szerződést hoztak létre.

A szerződés célja a középszintű érdekegyeztetés létrehozása és fenntartása a villamosenergia-iparban, a munkabéke fenntartása, az iparági jellegű munkaügyi konfliktusok tárgyalásos rendezése. A szerződést kötő felek megállapodásán alapuló, az Mt.-ben nem szabályozott, vagy – a törvényes lehetőségek betartásával – attól eltérően szabályozott, a munka világára vonatkozó szabályok áttekinthető, közérthető bemutatása.

A szerződést határozatlan időre hozták létre és 6 hónapos határidővel lehet felmondani. A felmondási jog csak a szerződés egészére gyakorolható. Személyi hatálya kiterjed a szervezeti hatálya alá tartozó gazdálkodó szervezetekkel munkaviszonyban álló munkavállalókra, kivéve az Mt. 208. § szerinti vezetőket.

A munkaszerződésnek tartalmaznia kell a felek munkaviszony szempontjából lényeges adatait. Az írásba foglalási kötelezettséget itt is rögzítették a felek, az írásba foglalásig a munkavállaló nem köteles az utasítást végrehajtani. A nőnek, várandóssága megállapításától a gyermek egyéves koráig – a munkaköri alkalmasságára vonatkozó orvosi vélemény bemutatása alapján – az állapotának egészségügyi szempontból megfelelő munkakört kell felajánlani. Ha az állapotának megfelelő foglalkoztatása nem lehetséges, a munkavállalót a munkavégzés alól mentesíteni kell. A mentesítés idejére alapbére illeti meg.

Csak különösen indokolt esetben szüntethető meg felmondással a munkaviszonya annak a munkavállalónak, akinek 4 vagy több, általa eltartott családtagja van, és családjában más önálló keresettel rendelkező nincsen, annak a munkavállalónak, aki a villamosenergia-iparban, illetve a szénbányászatban 10 éves folyamatos, a jelenlegi munkáltató cég által munkaszerződésben

elismert munkaviszonnal rendelkezik, a pályakezdő munkavállalóknak határozatlan idejű munkaviszony esetén a próbaidő leteltét követő 9 hónapban, a tartósan beteg, illetve súlyosan fogyatékos gyermekét egyedül nevelő szülőnek, gyermeke 18 éves koráig.

A felmondási idő minimális mértékét meghatározták a felek, alapja a szánbányászati és villamosenergia-ipari munkaviszony. A végkielégítés összegének meghatározása a munkáltató által elismert, folyamatos szénbányászati és villamosenergia-iparági munkaviszony alapján történik.

A munkaidő mértéke, munkaidő keret, munkarend a helyi kollektív szerződésekben meghatározott. Helyi kollektív szerződés egészségi ártalom, vagy veszély kizárása érdekében meghatározhatja a munkaidőn belül az adott tevékenységre fordítható napi leghosszabb időtartamot. Rendkívüli munkaidőnek az Mt. 107. §-ában foglaltak minősülnek. A rendkívüli munkaidőt a munkavégzés megkezdését megelőzően, legalább 2 nappal korábban, írásban lehet elrendelni. A szerződésben felsorolták azokat az eseteket, amikor a munkáltató az írásbeli elrendeléstől eltekinthet: pl. üzemzavar elhárítás, elemi csapás, súlyos kár, veszélyhelyzet elhárítása, helyi kollektív szerződésben szabályozott egyéb esetek.

Pótszabadság annak a munkavállalónak jár, aki egész évben megszakítás nélküli vagy több műszakos munkarendben dolgozik. Pótszabadság jár annak a munkavállalónak, aki egész évben készenléti munkakörben dolgozik. Pótszabadság jár annak a munkavállalónak, aki a 200 óra rendkívüli munkavégzést elérte.

Ágazati Bértarifa Rendszer: A Villamosenergia-ipari Ágazati Bértarifa Rendszer (ÁBTR) alkalmazásával a társaságok munkaköreiket az ÁBTR-ben meghatározott Ágazati Munkakör-értékelési Rendszer szerint értékelik, s az értékelés eredményeként az ugyancsak az ÁBTR-ben meghatározott négy bérosztály valamelyikébe sorolják. Felek az ÁBTR bérosztályaihoz ágazati bérminimumot határoznak meg, amely bérminimum az adott bérosztályba tartozó munkakörökben foglalkoztatottak számára az alkalmazható legkisebb (garantált) alapléte jelenti. Az ágazati bérminimumokat a Felek évente felülvizsgálják, és megállapodás esetén módosítják.

VI. KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSEK A FELDOLGOZÓIPARBAN

Röviden az ágazatról

A feldolgozóipar az iparstatisztika egyik nemzetgazdasági ága, amely az ipari termékeket (a kitermelőipar termékeit vagy a feldolgozóipar más ágának félkésztermékeit), valamint a mezőgazdasági termékeket alakítja át késztermékké vagy esetleg az ipar más ágai számára félkésztermékké. Két nagy ága: a gépipar és a tömegcikkipar; utóbbihoz tartozik a textilfeldolgozó- és ruházati ipar, élelmiszeripar, bőr- és cipőipar, papír- és nyomdaipar, elektronika. A feldolgozóiparnak 25 alágazat létezik, amely 6 alágazatba sorolható.

Végig néztük a feldolgozóipar egyes ágazataiban megkötött legfrissebb kollektív szerződéseket, számszerűen 171 kollektív szerződést. Ezeket a szociális partnerek lényegében az előző fejezetben részletesen összefoglalt és elemzett jogi gyakorlat és szempontok alapján kötötték meg:

Gépipar (Alágazatok: Közúti jármű gyártása, Egyéb jármű gyártása, Számítógép, elektronikai, optikai termék gyártása, Gép, gépi berendezés gyártása, Villamos berendezés gyártása);

Vegyipar (Alágazatok: Kocsigyártás, kőolaj-feldolgozás, Vegyi anyag, termék előállítása, Gyógyszergyártás, Nemfém ásványi termék gyártása, Gumi-, műanyag termék gyártása);

Élelmiszeripar (Élelmiszergyártás, Italgyártás, Dohánytermék gyártása)

Kohászat (Fémalapanyag-gyártás, Fémfeldolgozási termék gyártása);

Könnyűipar (Fafeldolgozás (kivéve bútor), fonott áru gyártása, Papír, papírtermék gyártása, Nyomdai és egyéb sokszorosítási tevékenység, Textília gyártása, Ruházati termék gyártása, Bőr, bőrtermék, lábbeli gyártása)

Egyéb feldolgozóipar (Ipari gép, berendezés, eszköz javítása, Bútorgyártás, Egyéb feldolgozóipari tevékenység)

4. táblázat A vizsgálatba bevont ágazatok és kollektív szerződéseik

TEÁOR '08 kódok	Ágazat, alágazat	Kollektív szerződések száma
1011-1013	Húsfeldolgozás, -tartósítás, húskészítmény gyártása (101)	14
1020	Halfeldolgozás, - tartósítás (102)	0
1031-1039	Gyümölcs-, zöldségfeldolgozás, - tartósítás (103)	11
1041-1042	Növényi, állati olaj gyártása (104)	1
1051-1052	Tejfeldolgozás (105)	6
1061-1062	Malomipari termék, keményítő gyártása (106)	4
1071-1073	Pékáru, tésztafélék gyártása (107)	18
1081-1089	Egyéb élelmiszer gyártása (108)	8
1091-1092	Takarmány gyártása (109)	3
1101-1107	Italgyártás (110)	10
1310	Textilszálak fonása (131)	2
1320	Textilszövés (132)	2
1330	Textilkikészítés (133)	2
1391-1399	Egyéb textiláru gyártása (139)	10
1411-1419	Ruházat gyártása (kivéve: szőrmeruházat) (141)	8
1420	Szőrmecikk gyártása (142)	0
1431-1439	Kötött, hurkolt cikk gyártása (143)	2
1511-1512	Bőr, szőrme kikészítése; táskafélék, szíjzat gyártása (151)	1
1520	Lábbeligyártás (152)	5
1610	Fűrészarugyártás (161)	0
1621-1629	Fa-, parafatermék, fonottáru gyártása (162)	2
1711-1712	Papíripari rostanyag, papír gyártása (171)	8
1721-1729	Papírtermék gyártása (172)	6
1811-1814	Nyomdai tevékenység (181)	10
1820	Egyéb sokszorosítás (182)	0
2011-2017	Vegyí alapanyag gyártása (201)	13
2020	Mezőgazdasági vegyi termék gyártása (202)	1
2030	Festék, bevonóanyag gyártása (203)	0
2041-2042	Tisztítószer, testápolási cikk gyártása (204)	4
2051-2059	Egyéb vegyi termék gyártása (205)	1
2060	Vegyí szál gyártása (206)	2
2110	Gyógyszeralapanyag-gyártás (211)	1
2120	Gyógyszerkészítmény gyártása (212)	6
2211-2219	Gumitermék gyártása (221)	5
2221-2229	Műanyag termék gyártása (222)	5
2311-2319	Üveg, üvegtermék gyártása (231)	4
2320	Tűzálló termék gyártása (232)	2
2331-2332	Kerámia, agyag építőanyag gyártása (233)	5
2341-2349	Porcelán, kerámiatermék gyártása (234)	4
2351-2352	Cement-, mész-, gipszgyártás (235)	6
2361-2369	Beton-, gipsz-, cementtermék gyártása (236)	2
2370	Kőmegmunkálás (237)	0

2391-2399	Egyéb csiszolótermék és nemfém ásványi termék gyártása mns (239)	2
2420	Acélcsőgyártás (242)	0
2431-2434	Egyéb kohászati termék gyártása acélból (243)	1
2441-2446	Nem vas fém alapanyag gyártása (244)	6
2451-2454	Fémöntés (245)	5
2511-2512	Fémszerkezet, -épületelem gyártása (251)	13
2521-2529	Fűtési kazán, radiátor, fémtartály gyártása (252)	2
2530	Gőzkazán gyártása (253)	1
2540	Fegyver-, lőszergyártás (254)	1
2550	Fémalakítás, porkohászat (255)	1
2561-2562	Fém felületkezelése, megmunkálása (256)	6
2571-2573	Evőeszköz, szerszám, általános fémáru gyártása (257)	5
2591-2599	Egyéb fémfeldolgozási termék gyártása (259)	10
2611-2612	Elektronikai alkatrész, áramköri kártya gyártása (261)	5
2620	Számítógép, perifériás egység gyártása (262)	0
2630	Híradás-technikai berendezés gyártása (263)	2
2640	Elektronikus fogyasztási cikk gyártása (264)	4
2651-2652	Műszer-, óragyártás (265)	4
2660	Elektronikus orvosi berendezés gyártása (266)	0
2670	Optikai eszköz gyártása (267)	0
2680	Mágneses, optikai információhordozó gyártása (268)	0
2711-2712	Villamos motor, áramfejlesztő, áramelosztó, -szabályozó készülék gyártása (271)	9
2720	Akkumulátor, szárazelem gyártása (272)	0
2731-2733	Vezeték, kábel, szerelvény gyártása (273)	2
2740	Villamos világítóeszköz gyártása (274)	1
2751-2752	Háztartási készülék gyártása (275)	4
2790	Egyéb villamos berendezés gyártása (279)	1
2811-2815	Általános rendeltetésű gép gyártása (281)	9
2821-2829	Egyéb általános rendeltetésű gép gyártása (282)	3
2830	Mezőgazdasági, erdészeti gép gyártása (283)	5
2841-2849	Szerszámgyártás (284)	2
2891-2899	Egyéb speciális rendeltetésű gép gyártása (289)	8
2910	Közúti gépjármű gyártása (291)	5
2920	Gépjármű-karosszéria, pótkocsi gyártása (292)	1
2931-2932	Közúti jármű alkatrészeinek gyártása (293)	11
3020	Vasúti, kötőpályás jármű gyártása (302)	5
3030	Légi, űrjármű gyártása (303)	0
3040	Katonai harcjármű gyártása (304)	0
3091-3099	Egyéb jármű gyártása (309)	1
3101-3109	Bútorgyártás (310)	7
3211-3213	Ékszergyártás (321)	0
3220	Hangszergyártás (322)	0
3230	Sportszergyártás (323)	1
3240	Játékgyártás (324)	1
3291-3299	Mns egyéb feldolgozóipari tevékenység (329)	2

Forrás: <http://www.mkir.gov.hu/>, saját szerkesztés

AZ ÁGAZAT SZOCIÁLIS PARTNEREI

A KSH adatfelvétele alapján az öt legnagyobb szakszervezeti taglétszámmal rendelkező nemzetgazdasági ág a feldolgozóipar, oktatás, szállítás, raktározás, humán-egészségügyi, szociális ellátás, közigazgatás, védelem, kötelező társadalombiztosítás. A Policy Agenda⁸ szerint a legutolsó átfogó felmérést 2015-ben végezte el a KSH. Ez alapján 329 ezer ember állította magáról, hogy szakszervezeti tag. 305-307 ezer olyan munkaviszonnyal rendelkező van Magyarországon, aki szakszervezeti tag is egyben.

A feldolgozóiparban működő munkavállalói érdekképviseltek

A munkavállalói érdekképviseltek igyekeznek teljesíteni alapszabályzataikban rögzített céljaikat, ezek között a kollektív szerződésekkel kapcsolatos feladataikat. A feldolgozóipari szakszervezetek komoly ún. történelmi múltra tekinthetnek vissza, de ez nyilván nem elég ahhoz, hogy elérjék a munkavállalók valamennyi jogos elvárásának a kollektív szerződésekbe történő belefoglalását. érdemes áttekinteni ezeket a szervezeteket, hogy milyen befolyással rendelkezhetnek az egye feldolgozóipar vállalatoknál a munkavállalók érdekképviselőiben, és ha lehetséges megkötni a kollektív szerződéseket, akkor annak tartalmának meghatározásában.

Vasas Szakszervezeti Szövetség

A Vasas Szakszervezeti Szövetség az egyik legrégebbi és legnagyobb, főként nehéz-, gép- és autóiparban dolgozókat összefogó szakszervezeti szövetsége. A Vasas Szakszervezeti Szövetség a Magyar Szakszervezeti Szövetség tagja, együttműködik a Vasas Önszegélyező Pénztárral, a szakszervezet alapította a több, mint 100 éves Vasas Művészegyesületet. Célja a tagjai foglalkoztatásra irányuló jogviszonnyal kapcsolatos érdekek előmozdítása, megvédése, jelenlegi és leendő, volt munkavállalók, tovább nyugdíjasok társadalmi, gazdasági, szociális és kulturális érdekeinek átfogó képviselője és érvényesítése.⁹

⁸ Policy Agenda

https://policyagenda.hu/szakszervezeti-adatbazis/2019/magyar-szakszervezeti-tagsagrol/#.X_L159JKiUk

⁹ Vasas Szakszervezeti Szövetség Alapszabály II. pont

Liga Szakszervezetek

A Liga Szakszervezetek egyik az öt magyar szakszervezeti szövetségnek, taglétszáma mintegy százezer fő. A Liga Szakszervezetek fő feladata a munkavállalók élet- és munkakörülményeinek, szociális biztonságának fejlesztése. Célja a munkavállalók jövedelmének, munkakörülményének javítása.

A szakszervezet 1993-tól a Szabad Szakszervezetek Nemzetközi Szövetség (illetve 2006-tól a nemzetközi szervezet utódja, az ITUC), 1995-től az Európai Szakszervezeti Szövetség, 1996-tól az OECD mellett működő Szakszervezeti Tanácsadó Bizottság (TUAC) tagja.

Fém- és Gépipari Munkástanácsok Országos Szövetsége

A Szövetség alapításának éve: 1991. A Szövetség célja A fém és gépiparban dolgozó munkavállalók bevonása a szakszervezeti védelembe, támogató segítség nyújtása az újonnan alakuló munkavállalói érdekvédelmi és szakmai csoportok, egyesületek részére. A gépiparban dolgozó munkavállalók érdekében és a tagjaink védelmében jó Kollektív Szerződések megkötése. Az ágazat súlyának növelése a szakszervezeti mozgalomban, hatékony érdekvédelmi munka kifejtésével. Kapcsolattartás más hazai a fém és gépipar szervezetekkel, más nemzetek a fém és gépipar szervezeteivel, az Európai Vasas Szövetséggel.¹⁰

A Szövetség 2004-től jelen van az Ágazati Párbeszéd Bizottságban: a gépiparban teljes jogú tagként, a kohászatban tanácskozási joggal).

Magyar Vegyipari, Energiaipari és Rokon Szakmákban Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége

A szakszervezet jogelődje 1905. április 16-án alakult meg a Soroksári úti Róth vendéglőben, Magyarországi Vegyészeti Munkások Szövetsége néven. A szakszervezet területe kiterjed Magyarország területére, valamint a külföldön, munkáltatónál a vegyiparban és társult szakmákban munkát vállaló, vagy tanulmányokat folytató, illetve ott élő magyar állampolgárságú szakszervezeti tagokra. A működési terület kiterjed továbbá a

¹⁰ Fém- és Gépipari Munkástanácsok Országos Szövetsége, <http://femgepipar.hu>

Magyarországon letelepedési és/vagy munkavállalási engedéllyel rendelkező külföldi állampolgárságú munkavállaló, vagy tanulmányokat folytató szakszervezeti tagokra.¹¹

Élelmiszeripari Dolgozók Szakszervezete

Az Élelmiszeripari Dolgozók Szakszervezete tagja a Magyar Szakszervezetek Országos Szövetségének, működési területe: Magyarország. Az ideiglenesen külföldön munkát vállaló tagjai vonatkozásában a külföldi testvérszakszervezetével együttműködik, melynek alapján a működési területe túlnyúlik az országhatáron. A szakszervezet tagja elsősorban az élelmiszeripar egyes ágazataiban dolgozó, továbbá munkahelyétől függetlenül bármely munkavállaló, tanuló, nyugdíjas munkanélküli és vállalkozó, aki elfogadja a szakszervezet alapszabályát, vállalja kötelezettségek teljesítését.¹²

Mezőgazdasági, Erdészeti, Élelmiszeripari és Vízügyi Dolgozók Szakszervezete

A szakszervezet célja, hogy érdekvédelmi szervezatként a mezőgazdaság, az erdészet, az élelmiszeripar és a vízgazdálkodás területén dolgozókat képviselje. Célja a munkavállalók munkakörülményeinek, életfeltételeinek jobbá tétele valamint közösségi érdekképviselése. Érdekvédelmi szervezatként a mezőgazdaság, az erdészet, az élelmiszeripar és a vízgazdálkodás területén dolgozókat képviseli.¹³

Bánya-, Energia és Ipari Dolgozók Szakszervezete¹⁴

A Bánya- és Energiaipari Dolgozók Szakszervezete (BDSZ) életében a 2009-es év jelentős változást hozott. Hosszú tárgyalások, egyeztetések után a Ruházatipari Dolgozók Szakszervezete (RDSZ) és a Textilipari Dolgozók Szakszervezete (TDSZ) fúzióra lépett a Bánya-, Energia- és Ipari Dolgozók Szakszervezetével. 2011. július 1-jén csatlakozott a szakszervezethez a Bőripari Dolgozók Szakszervezete (BDSZ) is. A BDSZ célja, hogy Magyarországon egységes ipari szakszervezet jöjjön létre.

¹¹ A Magyar Vegyipari, Energiaipari és Rokon Szakmákban Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége Alapszabálya 1.4 pont

¹² Az Élelmiszeripari Dolgozók Szakszervezete Alapszabálya 8. pont

¹³ [Http://medosz.hu](http://medosz.hu)

¹⁴ [Http://www.banyasz.hu](http://www.banyasz.hu)

Bányászszakszervezet

A Bánya- és Energiaipari Dolgozók Szakszervezete (BDSZ) száz éves múltra visszatekintő érdekvédelmi szervezet. Az első lépés a megalakulás felé 1903-ban történt, a Magyarországi Bányamunkások I. Országos Konferenciájának összehívásával. 1913-ban megjelent a Bányamunkás lap és testvérlapja, a Bergarbeiter, amely már a szakszervezetszerű működés kezdetét jelentette. A szakszervezetet 1918-ban jegyezték be. Bár a bányabezárásokkal csökkent a BDSZ tagsága, jelenleg is meghatározó az ágazati szakszervezetek sorában, tagjai:

- a mélyműveléses és külszíni bányászok,
- a bauxitbányászok,
- az uránbányászok,
- a vegyes ásványbányászat és feldolgozóipar,
- a kő-kavicsbányászat, a hazai szénsavtermelés és feldolgozás, a vízbányászat,
- egyéb ipari munkahelyek (lakókocsi-gyártók),
- valamint a bánya- és energiaipar háttérágazataiban dolgozók köréből tevődik össze.

Ruházatiipari Dolgozók Szakszervezete

A Ruházatiipari Dolgozók Szakszervezete 133 éves múltra tekint vissza. Az első lépéseket 1876-ban a szabómunkások hazafias érzelmei, megmozdulásai jelentették. A szakszervezetet 1877. május 13-án jegyezték be a Szabósegédek Egyletének megalakulásával. 1893. május 1-jén jelent meg az első szaklap, mely összekötötte, tájékoztatta, ha kellett mozgósította a tagságot.

Textilipari Dolgozók Szakszervezete

A magyarországi szakegyletek első kongresszusának idején, 1899-ben négy textilipari szakegylet működött összesen 426 taggal. A Magyarországi Textilipari Munkások és Munkásnők Szövetsége 1905-ben alakult meg. 1905. május 20-a, a szakszervezet megalakulásának időpontja, fordulópontot jelentett a magyarországi textilipari munkásság történetében.

Bőripari Dolgozók Szakszervezete

1868 július 12-én alapították meg az Általános Cipésmunkások Szakegyletét. 1872-ben szövetkeztek a csizmadiákkal, így nevük Cipész és Csizmadia Munkások és Munkásnők Szakegylete lett. A szakszervezetek arra törekedtek, hogy a kivívott magasabb munkabéreket szerződések megkötésével is biztosítsák.

Erdészeti és Faipari Dolgozók Szakszervezete

A szakszervezet 1993-ban alakult. Az EFDSZ a Mezőgazdasági, Erdészeti és Vízgazdálkodási Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége Erdészeti Dolgozók Szakszervezete jogutódjának tekinti magát.

A feldolgozóiparban működő munkáltatói érdekképviseltek

Magyar Járműalkatrészgyártók Országos Szövetsége¹⁵

A Magyar Járműalkatrészgyártók Országos Szövetsége 1993-ban alakult. Alapszabálya szerint célja a hazai gépjárműalkatrész-, és részegység-gyártás szakterületén működő cégek szakmai, gazdasági és társadalmi érdekképviselése. Tagsága lefedi az ország területét, nagyobb koncentrációban jellemzően a járműipari kompetencia központok körül helyezkednek el.

Magyar Gépipari és Energetikai Országos Szövetség¹⁶

A Magyar Gépipari és Energetikai Országos Szövetség a Magyar Gépgyártók Országos Szövetsége (alapítva: 1991.01.21.) és az Energetikai Berendezésgyártók Szövetsége (alapítva: 1993.12.03.) tagvállalatai által 2007-ben létrehozott civil szakmai szervezet.

A Magyar Gépgyártók Országos Szövetsége megújította jogelődje korábban megkezdett tevékenységét és tagságát az Európai Unió szakosított gépipari szervezetében az ORGALIME-

¹⁵ Magyar Járműalkatrészgyártók Országos Szövetsége, <https://www.automotivesuppliers.hu/tortenet/>

¹⁶ Magyar Gépipari és Energetikai Országos Szövetség, <http://mageosz.hu>

ban, amely közvetve illetve közvetlenül 130.000 vállalatot és 11 millió foglalkoztatott embert képvisel, valamint az EU intézmények fő konzultációs partnereként is elismert, a mintegy 35 millió embert foglalkoztató 200 000 európai tagvállalatot tömörítő munkaadói érdekképviseleti szervezetnek, a CEEMET-nek is. A Magyar Gépgyártók Országos Szövetsége tagja a Gépipari Ágazati Párbeszéd Bizottság Munkaadói oldalának és társult tagjai vagyunk több más hazai érdekképviseleti szervezetnek.

Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetsége¹⁷

A Vállalkozók Országos Szövetsége 1988-ban alakult meg, mint Magyarországon az első, és a rendszerváltás előtt létrejött egyetlen önkéntes, a többségi magyar magántulajdonú vállalkozások országos gazdasági munkaadói érdekképviselete. A szövetség legfontosabb célként a vállalkozók országos és helyi döntéshozó fórumok előtti érdekképviseletét, a kis- és középvállalkozások tőke erejének és piacképességének növelését, továbbá a nagyvállalatok speciális igényeinek közvetítését jelölte meg.

Magyar Vegyipari Szövetség¹⁸

Az Alapszabályában vállaltaknak megfelelően a Magyar Vegyipari Szövetség ágazati munkaadói képviseleti funkciókat is ellát, fontos szerepe van a 2005-ben megalakult, a munkavállalói és munkaadói oldalak együttműködését elősegíteni hivatott Vegyipari Ágazati Párbeszéd Bizottság (VÁPB) működésében, amelyen belül a munkaadói oldal elnöki tisztségét a Magyar Vegyipari Szövetség képviselője tölti be. A magyar vegyipar képviseletében a Magyar Vegyipari Szövetség részt vesz az EU Vegyipari Társadalmi Párbeszéd Bizottság munkájában, munkaadói oldalon a Magyar Vegyipari Szövetség igazgatója tagja az Európai Vegyipari Munkaadók Szervezete (ECEG) elnökségének.

A Magyar Vegyipari Szövetség vezetése évente igény szerint tájékoztatót tart a Vegyipari Dolgozók Szakszervezete (VDSZ) elnöksége/aktivistái számára az európai és a magyar vegyipar fő trendjeiről, az ipart érintő jogszabályi változásokról és a folyamatban lévő EU, illetve hazai jogalkotási projektekről. A két szervezet képviselői kölcsönösen meghívást, részvételi lehetőséget kapnak a szakmai rendezvényekre. A Magyar Vegyipari Szövetség az

¹⁷ Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetsége, <http://www.vosz.hu/magunkrol/tortenet>

¹⁸ Magyar Vegyipari Szövetség, <https://mavesz.hu/agazati-tarsadalmi-parbeszed/>

szakszervezetekkel folytatott párbeszéd fontos területeinek tartja a foglalkoztatás és szakképzés kérdéseit. Többéves gyakorlat szerint a Magyar Vegyipari Szövetség és a VDSZ – a VÁPB keretében – közösen szerez be iparstatisztikai, foglalkoztatási és más munkaügyi adatok a KSH-tól.

Magyar Gumiipari Szövetség¹⁹

A Magyar Gumiipari Szövetség 1990. július 10-én alakult 27 taggal, ma már több, mint 60 tagja van, a tagok között megtalálhatók az országban működő multinacionális cégek leányvállalatai is, de a kis és középvállalkozások adják a szövetség derékhadát.

A Magyar Gumiipari Szövetség, a magyar gumi gyártók munkáltatói érdekvédelmi szervezete, melyben a termelők mellett megtalálhatók alap- és segédanyag beszállítók, az iparág számára szolgáltatást nyújtók, műszaki szakértők, tanácsadók, hulladékkezelők és az iparághoz kapcsolódó oktatási intézmények.

A Magyar Gumiipari Szövetség jelenleg a több mint 100 éves magyar gumiipar képviselőjeként, az ipar minden szegmensében és a mindennapi élet valamennyi területén jelen van a termékeivel, amelynek egyik kiemelkedő ágazata az autóipar. Az iparág termékeinek az ipar átlagánál nagyobb hányadát értékesíti a nemzetközi piacokon. A műszaki gumicikkeket termelő vállalatok mellett a használt abroncsok és más gumihulladékok kezelésével újra hasznosításával foglalkozó vállalkozások közül is többen csatlakoztak a Szövetséghez. Magyarország vonzó befektetési terület lett a nemzetközi nagy gumigyártó cégek számára, de az iparág hajtóereje továbbra is a kis és középvállalatok adják. A Szövetség főbb céljai: A gumiipari ágazatról pozitív képet és elfogadottságot alakítson ki. Jó kapcsolatot építsen ki a vevők, fogyasztók, a társadalom és a kormány között. Segíteni a tagságnak, hogy termékeikkel, szolgáltatásaikkal még hatékonyabbak, versenyképesebbek legyenek a nemzetközi piacokon. Támogatni a tagságot az egészség, biztonság és környezetvédelem területén folytatott munkájában. Létrehozni egy élő fórumot ahol az iparág vállalatainak képviselői találkozhatnak, véleményt, ötleteket és általános információkat cserélhetnek egymással. Segítséget nyújtani a tagságnak, hogy megfeleljenek a környezetvédelmi törvényeknek és előírásoknak.

¹⁹ Magyar Gumiipari Szövetség, <http://www.magusz.hu/index.php/fooldal/tortenet>

Magyarországi Gyógyszergyártók Országos Szövetsége²⁰

A Magyarországi Gyógyszergyártók Országos Szövetsége 1990-ben alakult. A Szövetség főbb feladata: a szakterület érdekeinek képviselése, a tagok közötti egyeztetés és kapcsolattartás, figyelemmel kíséreni a hazai és külföldi gyógyszerkutatósi, fejlesztési, termelési, kereskedelmi és gazdasági folyamatokat, s ezek alapján szakmai információt nyújtani a tagoknak.

A Magyarországi Gyógyszergyártók Országos Szövetsége rendes tagjai lehetnek olyan jogi személyek, vagy jogi személyiséggel nem rendelkező társaságok, melyek gyógyszerek előállításával, kutatásával, fejlesztésével, ellenőrzésével, piacra juttatásával vagy ezek bármelyikével foglalkoznak. A Magyarországi Gyógyszergyártók Országos Szövetségének rendes és pártoló, valamint tiszteletbeli tagjai vannak. A Magyarországi Gyógyszergyártók Országos Szövetsége tagja a Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetségének, A Magyarországi Gyógyszergyártók Országos Szövetsége tagja az Európai Öngyógyszerezési Ipar Szövetségének és az Európai Dietetikus Élelmiszeripari Szövetségnek.

Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetsége²¹

A Magyar Gyáriparosok Országos Szövetsége alapításának előkészületei 1902 első heteiben indultak. A Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetsége makroszintű gazdasági érdekképviselői, érdekvédelmi, érdekközvetítő és érdekegyeztető feladatokat lát el. A Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetsége tagjai felhatalmazása alapján képviseli azok országos munkaadói feladataival kapcsolatos érdekeit; a szakmai szövetségek döntő hányadát átfogó országos föderációként, - mint szociális partner - részt vesz az országos érdekegyeztetési fórumok munkájában. Gondoskodik arról, hogy a munkaügyi kapcsolatokra vonatkozó feltételek és jogszabályok változása esetén a tagok kellő időben mindenre kiterjedő tájékoztatást kapjanak, felkészíti őket a változások várható hatásaira. A Szövetség különösen fontosnak tartja olyan integrált nemzeti és uniós élelmiszer politika kialakítását, amely elismeri az ágazat nemzetgazdaságban betöltött stratégiai szerepét és az élelmiszerlánc egységes egészként történő kezelésére helyezi a hangsúlyt. Célja a tagvállalatok hazai és nemzetközi versenyképességének javítását elősegítő szabályozási környezet létrehozásában történő

²⁰ Gyógyszergyártók Országos Szövetsége, <https://www.magyosz.org/hu>

²¹ Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetség, <https://www.mgyosz.hu/hu>

részvétel. Kidolgozzák és tolmácsolják az iparág érdekeit védő álláspontot a hazai és uniós törvényalkotó szervek felé.

Élelmiszer-feldolgozók Országos Szövetsége – Felelős Élelmiszergyártók Szövetsége²²

Az Élelmiszer-feldolgozók Országos Szövetsége 2019 tavaszán, a szervezet 30. születésnapja alkalmából új nevet és arculatot kapott. Az élelmiszeripari érdekvédelmi szakmai szervezet Felelős Élelmiszergyártók Szövetsége néven folytathatta működését. Az Élelmiszer-feldolgozók Országos Szövetsége 1989-es megalakulása óta a magyarországi élelmiszeripari vállalkozások országos gazdasági, szakmai érdek-képviselői szervezete. Az Élelmiszer-feldolgozók Országos Szövetsége 8 országos élelmiszeripari szakmai szövetség, egyesülés, valamint több mint 50 közvetlen egyéni tag föderációja. Emellett a szövetség együttműködik más, a föderációhoz nem tartozó, országos szakmai szövetségekkel is. A mintegy 700 közvetett és közvetlen tag tevékenysége szakmánként eltérő súllyal lefedi az élelmiszer-, és italipar tevékenységi, méret, és vállalkozási forma szerinti keresztmetszetét. Tagságunk 1800 milliárd Ft bruttó termelési értéket állít elő, a mezőgazdasági árutermelés 50-55 %-át vásárolja fel és az iparág által alkalmazott munkaerő 75 %-át foglalkoztatja. 1992 óta társult, 2004 óta pedig rendes tagjai vagyunk az Európai Élelmiszeripari Konföderációnak, a FoodDrinkEurope-nak.

Az Élelmiszer-feldolgozók Országos Szövetségének elsődleges célja annak elősegítése, hogy a hazai élelmiszer-feldolgozók a magyar fogyasztókat jó minőségű, biztonságos és reális, a termelési költségekkel arányos, hozzáférhető áron kínált élelmiszerekkel láthassák el.

Magyar Könnyűipari Szövetség²³

A Magyar Könnyűipari Szövetség 1991 óta működik. A Magyar Könnyűipari Szövetség hazai és nemzetközi fórumokon képviseli az ágazatot, szót emel az ágazat érdekében az Ágazati Párbeszéd Bizottság ülésein és a kormányzati szervekkel folytatott kommunikációban.

A Magyar Könnyűipari Szövetség tagja az Európai Textil- és Ruháipar Szövetségének, az Európai Bőripari Szövetségnek valamint az Európai Cipőipari Szövetségnek is. Aktív tagja a Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetségének, együttműködik a VOSZ textil

²² Felelős Élelmiszergyártók Szövetsége <https://elelmiszeripar.hu/>, <https://www.efosz.hu/>

²³ Magyar Könnyűipari Szövetség, <http://www.mkosz.org/hu>

szekciójával, a Magyar Divat és Design Ügynökséggel, számos egyetemmel, kutató intézettel és a kamarákkal is. Alapítója a 2004-ben létrejött Könnyűipari Ágazati Párbeszéd Bizottságnak. A Szövetségnek tagjai az ágazat aktív és meghatározó szervezetei, így a Textilipari Műszaki és Tudományos Egyesület, a Textiltisztító Egyesülés és a Bőr- és Cipőipari Egyesülés.

Fagazdasági Országos Szakmai Szövetség²⁴

A Fagazdasági Országos Szakmai Szövetség gazdasági érdekképviselői szervezet. Szakmai és munkaadói érdekképviselőt lát el. A Szövetség az egyesülési törvény alapján jött létre, tagsága önkéntes. Az átfogott szakterület: erdőgazdálkodás, fa-feldolgozóipar és fakereskedelem. A Szövetséget 34 cég alapította 1990. júniusában

Országos Asztalos és Faipari Szövetség - Bútorszövetség²⁵

A Magyar Bútor és Faipari Szövetség 1990-ben kezdte meg munkásságát, és immáron több mint 100 tagot számlál. A szövetség állandó és intenzív kapcsolatot ápol a szakhatóságokkal, a kormányzati szervekkel és egyéb állami szereplőkkel, tagja és partnere számos szervezetnek, mint például a Magyar Gyáriparosok Országos Szövetségének, a Magyar Divat és Design Ügynökségnek vagy az Európai Bútorszövetségnek. A Szövetség azzal a nem titkolt szándékkal lépett be 2015-ben az Európai Bútorszövetségbe, hogy rendszeres szakmai kapcsolatba kerüljön az európai faipari érdekképviselőkkel, ezáltal bekerüljön az európai bútoripar vérkeringésébe. A Szövetség tagja az Európai Bútoripari Szövetségnek.

A Bútorszövetség az Országos Asztalos- és Faipari Szövetség 2020. január 1-jétől összeolvadt.

Élelmiszeripari Ágazati Párbeszéd Bizottság (Élelmiszergyártás, Italgyártás)²⁶

Az Élelmiszeripari Ágazati Párbeszéd Bizottság a középszintű érdekegyeztetés bipartit fóruma az élelmiszeriparban, amely az élelmiszeriparban érdekelt munkáltatók és munkavállalók számára – érdekképviselőik útján – biztosítja a folyamatos párbeszédet. Az Élelmiszeripari Ágazati Párbeszéd Bizottság alapítói: a munkáltatói oldalon az Élelmiszer-feldolgozók

²⁴ Fagazdasági Országos Szakmai Szövetség, <http://www.fagosz.hu/>

²⁵ Országos Asztalos és Faipari Szövetség - Bútorszövetség <https://faipar.hu/>

²⁶ Az Élelmiszeripari Ágazati Párbeszéd Bizottság Alapszabálya

Országos Szövetsége, a munkavállalói oldalon az Élelmiszeripari Dolgozók Szakszervezeteinek Szövetsége és a Húsipari Dolgozók Szakszervezete által kötött koalíció.

Sütőipari Szakágazati Párbeszéd Bizottság

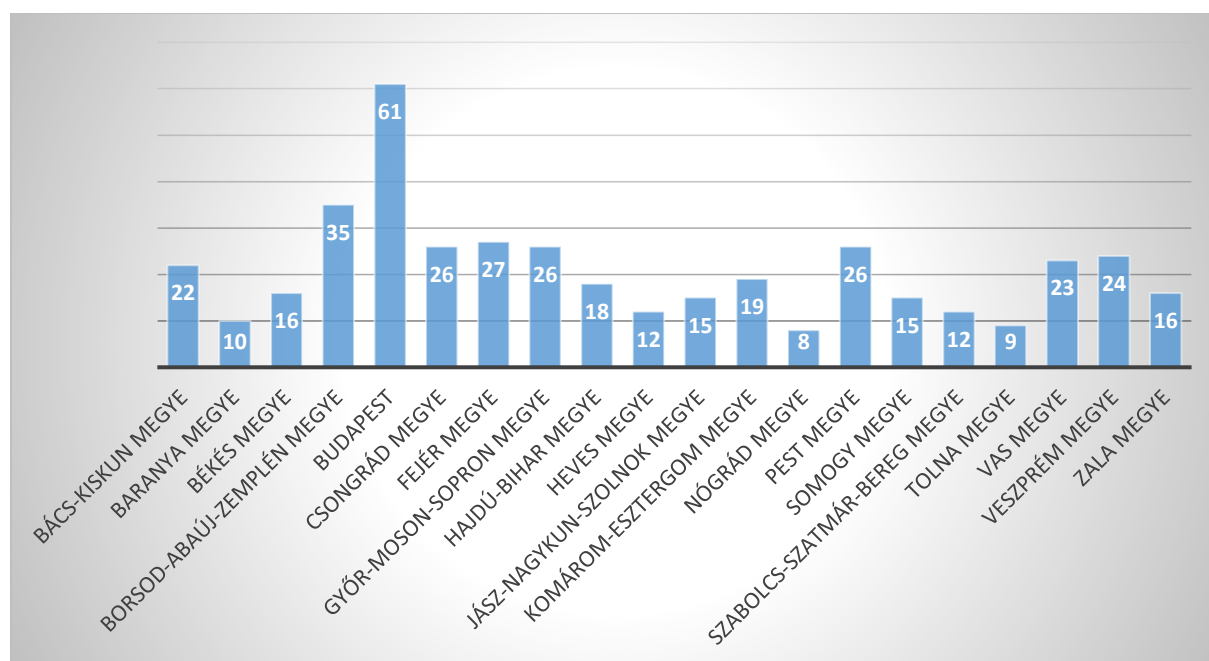
Az Élelmiszeripari ÁPB strukturált Bizottság. Jelenleg még csak a Sütőipari Szakágazati Párbeszéd Bizottság jött létre, de folyamatban van a Húsipari, az Édesipari és a Tartósítóipari Szakágazati Párbeszéd Bizottságok megalakulása.

Könnyűipari Ágazati Párbeszéd Bizottság

A Könnyűipari Ágazati Párbeszéd Bizottság textil-, ruhaipar, textiltisztítás, bőr-, bőrdíszmügyártó és cipőipar területein a munkaügyi kapcsolatokat és a munkaviszonyt érintő ágazati jelentőségű kérdésekben szociális párbeszédet folytató testület. 2004-ben alakult meg először, majd 2010-ben és legutóbb 2016-ban, az ÁPB törvény alapján alakult újjá.

Kollektív szerződéssel lefedettség

5. táblázat: Kollektív szerződések a feldolgozóiparban megyénként



A FELDOLGOZÓIPARBAN KÖTÖTT KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSEK ELEMZÉSE A MINŐSÉGI MUNKA ASPEKTUSÁBÓL

A megvizsgált kollektív szerződések **célja**, hogy szabályozza a munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket, valamint ezek gyakorlásának és teljesítésének módját, az eljárási rendet, a szerződést kötő felek közötti kapcsolatrendszerét. Célja a munkavállalók kollektív biztonsága, jövedelmi helyzetük, valamint élet- és munkakörülményeinek javítása.

A kollektív szerződések határozatlan időre jöttek létre, azt felmondásig vagy az új szerződés alkalmazásáig kell alkalmazni.

A szerződések **hatálya** a vezető kivételével kiterjed a munkáltatóval munkaviszonyban álló valamennyi munkavállalóra. A hatály meghosszabbítható a munkáltató személyében bekövetkező változás esetén, ekkor az átvevő 1 évig köteles fenntartani.

Csatlakozás a kollektív szerződéshez: az egyik szerződésben kikötötték, hogy az adott iparághoz tartozó munkáltatók utóbb csatlakozhatnak, amennyiben az abban foglaltakkal egyetértenek.

A szerződés **módosításáról** a felek tárgyalásos formában döntenek. A felek a módosítást illetően úgy állapodtak meg, hogy a módosítási indítványok miatt csak akkor mondják fel a szerződést, ha az indítvány a szerződést érdemben érinti. Ha az érintett kérdések valamelyikében nem jön létre megállapodás, csak a vitatott pontot kell egyeztetni. Tárgyevi juttatásokra vonatkozó módosítást visszamenőleges hatállyal csak a munkavállalóra kedvezőbb feltételek esetén lehet alkalmazni. Az álláspontok közlésére előírt határidő: 30 nap mindkét félnek.

A szerződést 3 hónapos felmondási idővel mindkét fél **felmondhatja**. Részleges felmondásnak is helye van.

A felek kötelezettséget vállalnak arra, hogy **sztrájk** meghirdetését megelőzően egyeztető tárgyalásokat folytatnak. A tárgyalások eredménytelensége esetén értesítik a munkáltató vezetőjét és a kihirdetés és megkezdés között biztosítanak annyi időt, hogy a munkahelyek,

berendezések, anyagok védelme, biztonsága megszervezhető legyen. A felek a még elégséges szolgáltatás kérdéseit megállapodásban rögzítik.

Kollektív szerződés és munkaszerződés viszonya:

A juttatások és követelmények tekintetében a munkavállalók javára el lehet térni, kivéve, ha az eltérést a kollektív szerződés tiltja. A munkaszerződés a kollektív szerződés szabályaitól csak a munkavállaló javára térhet el. Ha kollektív szerződés módosítása a munkaszerződés tartalmát érinti, a munkáltató köteles megkísérelni a munkaszerződésnek a megfelelő módosítását.

A kollektív szerződés **érvényesülése** érdekében a felek kinyilvánítják, hogy minden tőlük telhetőt megtesznek a szerződés hatályban tartása és végrehajtása érdekében. Tilos a rendeltetésellenes joggyakorlás.

A szakszervezet és a munkáltató közötti együttműködés alapelvei:

Felek alapvető feladatuknak tekintik a munkabéke fenntartását és megállapodnak, hogy a jóhiszeműség és tisztesség követelményeinek megfelelően, kölcsönösen együttműködve járnak el. Jogaikat rendeltetésüknek megfelelően gyakorolják. A felek törekednek a felmerült problémák megegyezésen alapuló megoldására. A szakszervezetnek joga van az információhoz, amely jog alapján a munkáltató a munkavállalók munkaviszonyával összefüggésben minden szükséges tájékoztatást megad. A munkáltató elismeri a szakszervezeteket működését és tevékenységét a törvényes keretek között támogatja. A munkáltató a szakszervezet működésének feltételeit biztosítja.

A munkáltatók a szerződéskötésre jogosult szakszervezetekkel érdemi konzultációt folytatnak, ha egyes egységeiket új, vagy más jogi személyiségű formában kívánják működtetni.

A tisztségviselőkre vonatkozó szabályok: a munkáltató az Mt. rendelkezéseinek megfelelően jár el.

A felek vállalják, hogy a másik féltől kapott információkat, adatokat bizalmasan kezelik.

Munkaviszony létesítése:

A felek meghatározzák az alkalmazási feltételeket: a munkakörre előírt orvosi pszichológiai alkalmassági vizsgálaton megfelelt eredmény, a munkakör betöltéséhez szükséges képesítések, végzettségek stb. A munkaviszony létesítésekor előnyben kell részesíteni a megváltozott munkaképességű munkavállalót, amennyiben munkaképességét visszanyerte. A kollektív szerződésekben kikötött próbaidő: 6 hónap.

A munkavégzés:

A munkavállaló köteles a munkáltató által előírt helyen, időben, munkára képes állapotban, kipihten, tiszta ruházatban megjelenni. Munkáját az általában elvárható szakértelemmel, gondossággal, a vonatkozó szabályok, előírások és utasítások megtartásával végezni. Nem minősül munkára képes állapotban lévő személynek az a munkavállaló, aki nem rendelkezik a munkakörére érvényes szakmai, munkavédelmi, sugárvédelmi vizsgákkal illetve orvosi vizsgálatokkal.

Kiküldetési díj: belföldi kiküldetés esetén, ha az a 6 órát meghaladja, élelmezési költségtérítést fizet a munkáltató, kivéve, ha a kiküldetés helyszínén a munkavállaló étkezése biztosított.

Munkaidő és pihenőidő: Kötelező az írásbeliség. Munkáltató az intézkedéseit csak írásban rendelheti el. Az írásba foglalás elmulasztása esetén a munkavállaló hátrányos jogkövetkezmények nélkül megtagadhatja a teljesítést. A munkáltatónak írásban tájékoztatni kell a munkavállalót a munkavégzés helyéről, munkaidőről, munkabéréről és az egyéb juttatásokról, a munkakörébe tartozó feladatokról, szabadság mértékéről, kiadásának módjáról, a munkáltatói jog gyakorlójáról, arról, hogy a munkáltató a kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e. A munkáltató jogosult a munkavállalót a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál foglalkoztatni. Ennek időtartamát a munkahelyi kollektív szerződések szabályozzák. A munkáltatónak írásba kell foglalnia, ha a munkavállaló kéri a rendkívüli munka és az ügyelet, készenlét elrendelését, a pihenőnapon és a munkaszüneti napon történő munkavégzés elrendelését, minden olyan munkavégzés elrendelését, amelynek esetén anyagi juttatásban állapodnak meg, vagy amiért a munkavállaló a munkáltatótól rendkívüli díjazásban, illetőleg juttatásban részesül.

Végkielégítés: Az Mt.-ben szabályozott végkielégítés feletti végkielégítés mértékét és feltételeit a munkahelyi kollektív szerződésben kell szabályozni.

A **rendkívüli munkavégzés** esetei meghatározták a felek: elemi csapás megelőzése, elhárítása, baleset, anyagi kár megelőzése, elhárítása, üzemzavar megelőzése, elhárítása, valamint helyettesítés esetén. A rendkívüli munkavégzés korlátai: évi 300 órát meghaladóan, a napi 12, illetve 48 órát nem haladhatja meg. Készenléti jellegű munkakör ellátása esetén legfeljebb napi 24 óra. A rendkívüli munkaidőt előzetesen, írásban kell elrendelni. Rendkívül esetben az elsőre elrendelés szóban is történhet, de a következő munkanapon írásba kell foglalni. A rendkívüli munkavégzés ellenértéke: a rendes munkabéren felül bérpótlék illeti meg a munkavállalót. A munkáltató és a munkavállaló megállapodása alapján ellenértékként szabadidő is járhat.

Rendkívüli munkavégzés esetén a munkavállaló részére meg kell téríteni az ezzel kapcsolatban indokoltan felmerült költségeket.

A szabadság kiadása során a munkavállalót meg kell hallgatni, méltányolható igényeit figyelembe kell venni. **Pótszabadság** jár tanfolyam idejére.

A munka díjazása: Az egyes munkaköri besorolásokat a szerződés tartalmazza. A munkáltató által alkalmazott bérrendszer a havi szinten megállapított időbér, teljesítmény alapú javadalmazási rendszer és a bérpótlékok. Az alapbéren felül jár: műszakpótlék, veszélyességi pótlék. A munkáltató teljesítményalapú javadalmazási rendszer működtet. Az előre kitűzött teljesítménycélok teljesítésétől függően javadalmaz. Eseti ösztönző adható a kiugró eredmény, teljesítmény elismerésenként. A munkáltatónál eltöltött évek után jutalom jár, év végi jutalom jár, amelyről esetenként külön egyeztetés folytat a munkáltató és a szakszervezet. Állásidőre a munkavállalót a kollektív szerződés szerinti díjazás illeti meg.

Szabályozási szinten évente meg kell állapodni az átlag havi bruttó alapbér-növekedés mértékében.

Bérpótlék: A munkáltatók törekednek arra, hogy az Mt.-ben meghatározott mértéken felüli mértékben állapodjanak meg a szakszervezettel.

Béren kívüli juttatások: A munkáltató iskolakezdési támogatás biztosít, a támogatás mértékéről a felek évente állapodnak meg. Támogatásra jogosult az a munkavállaló, aki gyermekét saját háztartásában neveli és családi pótlékra jogosult. A munkáltató a munkavállalók napi munkába járását szerződéses járatokkal biztosítja. Azoknál a településeknél, ahol nem közlekedik szerződéses járat, külön engedély alapján személygépkocsival járhatnak a munkavállalók munkába. Ezekben az esetekben a munkáltató külön jogszabály alapján költségtérítést fizet. Egyszeri, vissza nem térítendő pályakezdési támogatás jár a pályakezdő szakemberek számára. A szociálisan rászoruló munkavállaló részére szociális segélyt nyújt a munkáltató. A munkavállaló gyermeke születése után szülési segélyt kérhet. Közeli hozzátartozó halála esetén a munkáltató temetési segélyt nyújt a munkavállaló részére. Az egyik szerződésben a segély a munkavállaló halála esetén, hozzátartozóinak is jár. A temetési segély összegét a munkáltató egyedi elbírálással határozza meg.

Évenként meg kell határozni a kollektív szerződésben a szociális és jóléti juttatásokra fordítható keretet. A jogosultság módját és mértékét minden vállalat egyénileg szabályozza.

Munkabér előleg: A munkavállaló személyi, családi körülményeire tekintettel adható a munkavállaló kérelem alapján. A visszafizetés határideje változó, a vizsgált szerződésekben: 6 hónap.

Egészségvédelem: A munkáltató tájékoztatja a munkavállalót, üzemi tanácsot, szakszervezetet az egészségkárosító kockázatokról. Az egészségkárosító kockázatok között foglalkoztatott munkavállalóknak a munkáltató köteles a biztonságos munkavégzéshez szükséges védőfelszerelést biztosítani, kockázatelemzést, kockázat-értékelést végezni. A munkavállaló számára egészségi állapotának megfelelő munkakört kell felajánlani, ha várandósága megállapításától gyermeke egy éves koráig – munkaköri alkalmasságára vonatkozó orvosi vélemény alapján – munkakörében nem foglalkoztatható. A munkavégzés alól fel kell menteni, ha az egészségi állapotának megfelelő foglalkoztatása nem lehetséges.

Öltözet, védőfelszerelés: A munkáltató minden olyan munkahelyen, ahol egészségkárosító kockázatok fennállnak, illetve a ruházat nagymértékű szennyeződésével, elhasználódásával járó munka esetén térítésmentesen védőruhát és védőfelszerelést biztosít.

AKTUALITÁSOK A NEMZETGAZDASÁGI STRATÉGIAI JELENTŐSÉGŰ VÁLLALATOKNÁL

Audi Hungária Zrt. ²⁷

Az Audi Hungaria Motor Kft. (2017.01.01-től Audi Hungaria Zrt.) alapítása után szinte azonnal, 1994-ben megalakult a munkavállalói érdekképviselő. Az audis alapszervezet a Vasas Szakszervezeti Szövetséghez csatlakozott. 1996-ban megalakult az Audi Hungária Független Szakszervezet, amelynek taglétszáma megalakulásának évében elérte a 300 főt, jelenleg taglétszáma mintegy 10.000 fő.

A felek 2001 decemberében kötötték meg a kollektív szerződésüket, amelyben biztosították a vállalat által korábban adott, de nem garantált juttatásokat, és bevezetésre került a Választható Béren Kívüli juttatások rendszere. A Felek rögzítették továbbá a vállalatnál alkalmazható munkarendek és munkaidő beosztások, a munkatársak foglalkoztatásának szabályait.

Az Audi Hungaria Motor Kft, az Audi Hungaria Services Zrt. és az Audi Hungária Független Szakszervezet között a korábbi kollektív szerződés alapjain, a törvényi változások okán az új kollektív szerződés, amely 2012. augusztus 1-én lépett hatályba. 2013. november 1-i hatállyal az Audi Akademie Hungaria Kft. is csatlakozott a kollektív szerződéshez. 2016. április 4-én került aláírásra és lépett hatályba felülvizsgálatot, kiegészítéseket követően a jelenleg is érvényes kollektív szerződés. A kollektív szerződés a Mt. szabályaihoz képest fokozottabban védi a munkavállalók érdekeit: a műszakpótlék mértéke, a munkarend és a munkaidő beosztás, a kötelezően kiadandó pihenőidő, pihenőnapok és a heti munkaidő maximumának kérdésében.

2019-ben az Audi Hungária Független Szakszervezet az elmúlt évek legnagyobb sztrájkját szervezte meg, amelynek kiváltó oka az volt, hogy a munkáltató egyoldalúan módosította a prémiumszámítás feltételeit. A prémiumszámítás módosítását megelőzően a munkáltató nem egyeztetett az Audi Hungária Független Szakszervezetével. A szakszervezet számításai szerint a megváltozott feltételek „*átlagosan nettó 65 000 Ft-ot vesznek ki munkatársaink zsebéből*”. A munkáltató álláspontja szerint a prémium kifizetése a munkavállalók részére a munkaadó

²⁷ Audi Hungária Független Szakszervezet <https://www.ahfsz.hu>

önkéntesen vállalt juttatás és fizetéséről, mértékéről, számításának módjáról a munkaadó egyoldalúan dönthet. Az Audi Hungária Független Szakszervezet a bírósághoz fordult.

A szakszervezet 2020 eleje óta jelentős béremelés elérése érdekében folytat az új, 4 éves bérmegállapodásról. A cég ajánlata alapján az eredeti, 2 éven át kifizetendő 60.000-es, illetve 65.000-es, éves alapbéremelésből az Audi ajánlatában 4 évre lebontva éves 32.000 forint emelés lett. Ezenkívül 80.000 forintos, éves egészségügyi keretet biztosítanak még, ugyanakkor a lojalitási bónusz összegén nem változtatnának, és a Választható Béren Kívüli juttatások is maradnának 400.000 forinton. Erről az előzetes szakszervezeti követelésben ezzel szemben két évre (2021, 2022) folyamatosan emelkedő, 460.000-es, illetve 510.000-es VBK keret szerepelt.²⁸

Magyar Suzuki Zrt.²⁹

Az esztergomi Suzuki gyárban 2019-ig nem működött szakszervezet, de az Audi-ban történeteket követően egyre nagyobb igény mutatkozott a hatékony munkavállalói képviseletre. Ezért a munkavállalók úgy döntöttek, hogy létrehozzák a Vasas Szakszervezeti Szövetség alapszervezetét, melynek megalakításában mintegy félszáz alkalmazott vett részt. A szakszervezet megalapítása nem volt problémamentes, leendő titkárát azonnali hatállyal elbocsátották. A felmondás nem hiúsította meg a munkavállalók alapítási szándékát, a csatlakozói létszám folyamatosan nőtt. A három magyarországi autógyár közül a Suzukinál voltak a legalacsonyabbak a bérek, miközben az egy főre jutó nyereség a Suzukinál volt a legmagasabb.

2019-ben a Vasas Szakszervezetek feljelentést tett a Magyar Suzuki Zrt. ellen, mivel ismételt kérésük ellenére sem engedték be az esztergomi autógyár területére a szakszervezet tisztségviselőit. A szakszervezet a Munka törvénykönyvére hivatkozott, amikor bebocsátást kért a gyár területére: amennyiben a szakszervezetnek tagja dolgozik egy munkáltatónál, úgy az az érdekvédelem tisztségviselőit köteles a munkahelyre beengedni. A cég álláspontja ezzel szemben az volt, hogy a gyárban nem működik a Vasas alapszervezete illetve a szakszervezeti

²⁸ MÉRCE: Itt az Audi új béremelési ajánlata a dolgozóknak, a szakszervezet hétfőn dönt róla, Tóth Csaba Tibor, 2020.február 6.

<https://merce.hu/2020/02/06/itt-az-audi-uj-beremelesi-ajanlata-a-dolgozoknak-a-szakszervezet-hetfon-dont-rola/>

²⁹ https://nepszava.hu/3052368_tovabbra-sem-engedi-be-a-szakszervezetet-a-suzuki

tisztségviselők belépését olyan feltételekhez kötötte, amelyeket nem is szabhatott volna. A Vasas Szakszervezet álláspontja szerint a Suzuki ezekkel a feltételekkel a szakszervezeti jogok gyakorlását korlátozza, ami törvénybe ütközik.

2019 júliusában félépítési útlezárással tiltakozott a Vasas Szakszervezet, mert a cég vezetése továbbra sem volt hajlandó elismerni a szakszervezet létezését. A szakszervezet a bíróságtól várta azt, hogy ezt megerősítse, és betartassa a Suzukival a magyar törvényeket.

A Suzuki és a Vasas Szakszervezet együttműködése nem volt konfliktusmentes, az elbocsátott dolgozó a bírósághoz fordult, az ügye végül megállapodással zárult és továbbra is titkárként közreműködik a Vasas Szakszervezet keretein belül. 2020-ra konszolidálódott a helyzet, a Suzuki bérfejlesztéseket hajtott végre, a tárgyévi bónuszt is kifizette, amely már a járvány időszakára esett.

Contitech Fluid Automotive Hungária Kft.³⁰

A Magyarországon nyolcezer munkavállalót foglalkoztató Continental honlapja szerint a ContiTech AG magyarországi leányvállalata, a ContiTech Fluid Automotive Hungária Kft. makói és váci telephelyének a csoport legnagyobb és legmeghatározóbb tagja. Vácut hűtő-fűtő csövek és üzemanyag-tömlők gyártása és szerelése mellett, műanyag- és fémtermékeket állítanak elő. Makón hűtő-fűtő csövek gyártását és szerelését végzik.

A nyilvánosan elérhető cégszámítások szerint a ContiTech Fluid Automotive Hungária Kft. – a megelőző évhez képest csaknem 10 százalékkal csökkenő - nettó árbevétele 2019-ben meghaladta a 73 milliárd forintot, ennek több mint 95 százaléka exportból származott. A cég adózott eredménye 2018-ban 2,644 milliárd forint volt, a 2019-es évet pedig 3,294 milliárd forint veszteséggel zárta a vállalkozás.

2020. novemberében a szakszervezet és a vezetés között folyó tárgyalások megakadása miatt sztrájkbizottság alakult a Contitech Fluid Automotive Hungária Kft. makói gyárában. A VDSZ közleménye szerint a Continental makói gyáregységében nyár óta tartottak a megbeszélések, miután a munkáltató egyoldalúan felmondta a kollektív szerződést így kontroll nélkül emelheti

³⁰ <https://24.hu/belfold/2020/10/23/mako-continental-sztrajkbizottsag/>

a túlmunkát, emiatt sok munkavállaló távozott a cégtől. A cégvezetés letiltotta a belső levelezési rendszer kommunikációra való használatát, ezzel határozottan akadályozta a munkavállalók elektronikus úton történő tájékoztatását többek között a készülődő sztrájkról.

A Contitech Fluid Automotive Hungária Kft. közleménye szerint július 1-jén kezdték meg az egyeztetést a makói és váci telephelyen a kollektív szerződés megújításáról annak érdekében, hogy a közel húsz éve készített és időközben kiegészített megállapodást a jelenlegi munkaerőpiaci környezethez és az aktuális szabályozáshoz igazítsák.

Hankook Tire Magyarország Kft. - Magyar Vegyipari, Energiaipari és Rokon Szakmákban Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége³¹

2019 márciusában megkezdődött a munkabeszüntetés a Hankook Tire Magyarország Kft.-nél, mivel a Hankook teljes mértékben elutasította a szakszervezet követeléseit. A Hankook kilátásba helyezte munkavállalói számára, hogy amennyiben sztrájk lesz, nem fizetik ki az év végi bónuszokat. A Magyar Vegyipari, Energiaipari és Rokon Szakmákban Dolgozók Szakszervezeti Szövetség szerint a dolgozók elégedetlensége főként abból fakadt, hogy a cég által átlagosan 13,6 százalékos béremelésnek nevezett béremelése teljesítményértékelések alapján differenciáltan valósult meg. Ami a gyakorlatban azt jelentette, hogy a cégnél már régebb óta ott dolgozók körülbelül 10 százalékos, az újonnan belépők pedig mintegy 20 százalékos béremelésben részesültek. A sztrájkot a munkavállalók mintegy 80 %-a támogatta.

Tíz nap után ért a sztrájk a Hankook gumigyárnál az elmaradt béremelés miatt. A Hankook végrehajtott ugyan egy béremelést, de az elmaradt a szakszervezet által várttól, és a cég nem volt hajlandó kollektív szerződést és bérkategóriákat teremteni.³²

Opel Szentgotthárd Kft. - Mérnökök és Technikusok Szabad Szakszervezete Járműgyártók Szakszervezete³³

³¹

https://hvg.hu/gazdasag/20190322_Hankook_sztrajk_megallapodas_eredmeny_beremeles_VDSZ_szakszervezet

³² <https://merce.hu/2019/03/21/megallapodtak-10-nap-utan-gyoztek-a-dolgozok-a-hankook-sztrajkban/>

³³ <https://mtszsz.hu/hirek/bermegallapodas-az-opel-cegnel>

2020. decemberében a tárgyalásokat követően bérmegállapodás jött létre a szentgotthárdi vállalatnál. A bérmegállapodás 1 évre szól. A megállapodás alapján átlagos 8 % bérfeljlesztésben részesülnek a következő évben a cég dolgozói, amit egységesen fix összegben kapnak meg. Az alacsonyabb keresetűek bérfeljlesztése így a 10-12 %-ot is eléri, míg a magasabb keresetűek esetén 6-8% körüli a jövedelmek emelkedése. 2021-ben 10 év munkaviszony után +1 nap szabadság is biztosított.

Pick Szeged Zrt. - Élelmezésipari Munkavállalók Független Szakszervezete

2019-ben³⁴ írták alá a Pick Szeged Zrt.-nél az a bérfeljlesztési csomagot, amely átlagosan 10 százalék fölötti fizetésemelkedést jelent a húsipari cég négy telephelyének mind a 2100 dolgozóját érintve. A 2018 és 2019 során kialakult megállapodások pedig összesen mintegy 28 százalékos béremelkedést jelentettek a dolgozóknak.

2020. júliusától³⁵ a fizikai dolgozók átlagosan 9 %-os, a szellemi munkakörökben foglalkoztatottak 6 %-os emelést kaptak. Az emelés a Pick Szeged Zrt. és a cégnél működő Élelmezésipari Munkavállalók Független Szakszervezete és a Húsipari Dolgozók Szakszervezete megállapodásának eredménye. Az Élelmezésipari Munkavállalók Független Szakszervezetének társelnöke tájékoztatása szerint „...a vállalatnál töltött idő arányában növekvő, havi kifizetésű hűségbónuszt is bevezetnek, a pótlékokkal együtt így a négy telephelyen dolgozó 2100 munkatárs átlagos béremelése meghaladja a 10 százalékot”.

³⁴ Átlagosan 10 százalék fölötti fizetésemelkedés a Pick Szeged Zrt.-nél, 2019.04.11.
<https://szakszervezetek.hu/dokumentumok/mibol-elunk/18026-atlagosan-10-szazalek-folotti-fizetesemelkedes-a-pick-szeged-zrt-nel>

³⁵ https://nepszava.hu/3083549_bermegallapodas-a-pick-nel

VII. A MUNKAÜGYI TANÁCSADÓ ÉS VITARENDEZŐ SZOLGÁLAT³⁶

A Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat (a továbbiakban: Szolgálat) európai uniós pályázat keretében (2016-2019: GINOP-5.3.3-15; 2019–2021: GINOP-5.3.3-18) a szociális partnerek konzorciuma által – a szakminisztériummal együttműködésben – működtetett, a kollektív munkaügyi érdekviták feloldásának országos, alternatív vitarendezési megoldásokat nyújtó, egységes elvek mentén működő, szakmailag független, ingyenes támogató rendszer.

A Szolgálat jogi háttérét az állami foglalkoztatási szerv, a munkavédelmi és munkaügyi hatóság kijelöléséről, valamint e szervek hatósági és más feladatainak ellátásáról szóló 320/2014. (XII. 13.) Korm. rendelet biztosítja.

A Szolgálat 2016. novemberében kezdte meg működését, 2016. novemberétől 2019. június 30-ig 150 ügyet kezelt, amelyből 131 tanácsadás volt, 13 közvetítés és 5 egyeztetési eljárás és 1 döntőbíráskodás volt.³⁷ Az eljárások többsége a versenyszféra munkaviszonyait érintette, kisebb számban voltak viszont a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvényhez kapcsolódó ügyek, az egyéb jogviszonyokat érintő ügy elenyésző számú. 2019. július 1-től a Szolgálat a GINOP-5.3.3-18 keretében folytatja tevékenységét.

A Szolgálat elsődleges célja a kollektív munkaügyi érdekvitában álló felek között a konfliktushelyzet megszüntetése, a munkahelyi béke megőrzése, helyreállítása. A Szolgálat feladata, hogy segítse a kollektív érdekviták szereplőit abban, hogy kölcsönösen előnyös megállapodásokat tudjanak kötni egymással, figyelembe véve és tiszteletben tartva a másik fél érdekeit. A Szolgálat célja továbbá, hogy még a viták kialakítása előtt támogassa a felek kommunikációját, tanácsokat adjon, és segítse a közös álláspont kialakítását. A Szolgálat működése az önkéntességen alapul, kizárólag a felek közös, önkéntes felkérése alapján jár el.

³⁶ A Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat Szervezeti, Eljárási és Magatartási Kódexe

³⁷ Tájékoztató a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat (MTVSZ) első (2016–2019) és második (2019–2021) működési periódusáról, szerző: Dr. Kun Attila, Jogélet 2019/3. lapszám, 65-69. o. | 2019. szeptember

A Szolgálat országos, egységes elveken nyugvó, szakmailag független. A Szolgálat a jogilag nem szabályozott kollektív munkaügyi konfliktusok megoldását hivatott előmozdítani. A Szolgálat önkéntes vitarendezési eszköz. A Szolgálatot területi alapon állították fel, illetékessége a következő régiókra terjed ki:

- a) Észak-Magyarország régió;
- b) Észak-Alföld régió;
- c) Dél-Alföld régió;
- d) Dél-Dunántúl régió;
- e) Közép-Dunántúl régió;
- f) Nyugat-Dunántúl régió;
- g) Közép-Magyarország régió.

Az illetékességet a munkáltató vitával érintett székhelye, telephelye vagy fióktelepe alapján kell megállapítani. Amennyiben több szervezet illetékessége is megállapítható, a fél kérelmében megjelölt szervezet jár el.

A Szolgálat eljárásait a névjegyzékében szereplő tagok folytatják le. Kiválasztásukra pályázat útján kerül sor. A pályázaton való részvétel feltétele többek között a jogi egyetemi végzettség mellett a munkaügyi kapcsolatok területén szerzett, igazolható tapasztalat.

A Szolgálat eljárásának indítása a fél által beküldött kérelmére indul. A beérkezett kérelmet a Szolgálat egy munkanapon belül megvizsgálja és amennyiben a kérelem elbírálása nem tartozik a hatáskörébe, erről tájékoztatja a felet. Az eljárás legfeljebb nyolc tárgyalási nap, egy tárgyalási nap legfeljebb nyolc óra. A különleges szakértelmet igénylő kérdésekben a Szolgálat szakértő rendelhet ki. A Szakértőhöz a fél kérdéseket intézhet, a szakértő helyszíni szemlét folytathat le és – a munkáltató jóváhagyása mellett – beléphet a munkáltató területére.

A felek az eljárás alatt egymással és a Szolgálat eljáró tagjával a megállapodás, illetve a vita eredményes lezárása érdekében együttműködnek. Az eljárásban fél lehet a munkáltató, a munkáltatói érdek-képviselői szervezet, az üzemi tanács, a szakszervezet és a szakszervezeti szövetség. A Szolgálat hatásköre a kollektív munkaügyi érdekvitára terjed ki, jogi tanácsot nem ad. A felek közös kérelmére a következő eljárásokat folytatja le:

- tanácsadás,
- békéltetés,

- közvetítés,
- egyeztetés,
- döntőbíráskodás.

A Szolgálat tanácsadást a fél kérésére nyújthat. A tanácsadás keretében a Szolgálat eljáró tagja munkaügyi kapcsolatok körébe tartozó kérdésben, kollektív munkaügyi érdekvita megelőzése, békés rendezése érdekében.

A békéltetés során a felek független, a vitában nem érintett békéltetőt vesznek igénybe, aki a felek közötti megegyezésre törekszik. A felek kollektív munkaügyi jogvita esetében is igénybe vehetik a békéltetőt. A békéltetés a felek jelenlétében vagy külön-külön folytatja le, de nem indítványoz saját javaslatot a vita rendezésére. Az eredményes békéltetőt a felek megállapodása zárja le.

A közvetítés alternatív vitarendezési eljárás, amelynek során a felek kollektív munkaügyi érdekvita rendezése érdekében független, pártatlan közvetítőt vesznek igénybe, aki megkísérli létrehozni a megegyezést, és ezt saját javaslat kidolgozásával is segíti.

Az egyeztetés során egyeztető bizottság segíti a felek álláspontjának közelítését. A bizottság elnöke a Szolgálat eljáró tagja. A bizottság dolgozza ki a megoldási javaslatokat. Az elnök a felek közötti egyeztetések mellett saját javaslatot is kidolgozhat a felek számára. Az elnök az eljárás végén írásban összefoglalja az eredményeket, majd határozatot hoz.

A döntőbíráskodás a kollektív munkaügyi érdekviták feloldására szolgáló olyan alternatív vitarendezési eljárás, amely során a döntőbíró a vitát lezárva, határozattal dönt. A döntőbíró határozata a felekre kötelező. A döntőbíró arra törekszik, hogy a felek a munkaügyi érdekvitát megegyezéssel rendezzék. A döntőbíró a felek döntése alapján saját indítványt is tehet. Amennyiben a döntőbíró a felek kérésére nem dolgoz ki saját indítványt, a döntőbírónak a felek által kidolgozott megoldások között kell választania. Kötelező a döntőbíró igénybevétele, ha a munkáltató és az üzemi tanács nem tud megállapodni az üzemi tanács választásának, működésének költségeiben, jóléti célú pénzeszközök felhasználása tekintetében.

A felek jogait és kötelezettségeit a Szolgálat Kódexe és felek esetleges megállapodása szabályozza. Ha a felek megállapodtak eljárási szabályokban, akkor a jogaikra, kötelezettségeire elsősorban a megállapodás irányadó.

VIII. JAVASLATOK A MINŐSÉGI MUNKAVÉGZÉS KITELJESEDÉSÉHEZ

A kollektív szerződéseket elemezve egyértelműen megállapítható, hogy a szerződések tartamát jelentős részében elsődlegesen az Mt. határozza meg. Az Mt. rendelkezéseit a szerződés szövegében többé vagy kevésbé pontosan idézik, vagy érdemi módon szinte csak azokat a kérdéseket szabályozzák. Azon rendelkezésekből, amelyek esetében az Mt. eltérést enged és a felek az Mt. által nyújtott felhatalmazással élnek, lehet következtetni a munkáltató és a szakszervezet közötti erőegyensúlyra. A munkavállaló javára szóló részletes rendelkezések a szerződést kötő szakszervezet dominanciájára utalnak. A kollektív szerződés megkötését megelőző tárgyalások eredményére, az egyes pozíciók stabilitására csak a megkötött szerződésből következtethetünk.

Alapvetően a szabályozás a törvények vonatkozó rendelkezéseinek ismétlésében merül ki és a felek arról sem rendelkeznek, hogy az adott kollektív szerződés él-e az eltérés, illetve szabályozás lehetőségével, és ha igen, akkor konkrétan milyen tartalommal teszi azt. Álláspontunk szerint a kollektív szerződéseknek nem célja, hogy a felek a vonatkozó jogszabály szövegét megismételjék, hiszen azok folyamatosan változnak és így a kollektív szerződésben rögzített szabályok hatályukat veszítik. Véleményünk szerint az ismétlések egyik oka lehet, hogy az Mt. kollektív szerződésre vonatkozó rendelkezései nem egyértelműek a felek számára.

A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatások szabályozása az elemzett kollektív szerződésekben alacsony mértékű.

A vizsgált kollektív szerződések jelentős része követi a jogszabály felépítését és csak a jogszabályt meghaladó rendelkezéseket tartalmazza, más részük viszont a jogszabály szövegét átveszi, és csak kiegészíti. A kollektív szerződések sok esetben nem követik a törvény felépítését, ezért az áttekintésük nehézkes volt. A vizsgált szerződések egyikében a felek a jogszabályhely megjelölése, jogszabály idézése nélkül „rögzítettek” számos jogviszonyra vonatkozó szabályt pl. munkajogi védelem, próbaidő, jogviszony módosítás, munkavégzésre irányuló további jogviszony, lemondás stb. mindössze egyetlen utalással az irányadó rendelkezésekre: e pont vonatkozásában a Felek a jogszabályoknak megfelelően állapodnak

meg. Álláspontunk szerint a kollektív szerződés nem tölti be funkcióját, ha a felek a munkavállaló legfontosabb jogait és kötelezettségeit mindössze a vonatkozó jogszabályra utalással jelölik meg a kollektív szerződésben, mivel ez a munkavállaló számára jelentősen megnehezíti jogi és kötelezettségei megismerését.

Az elemzett szerződések mindegyikében kiemelt szerepet kapott a munkaviszony (munkaidő, pihenőidő, bérezés) témaköre. A felek nagy hangsúlyt fektetnek a kollektív szerződések a munkavégzés szabályainak rendezésére is. Ugyanakkor a szabályozás nem más, mint az Mt. vonatkozó rendelkezésinek ismétlése. Tipikus hiba a pontatlan megfogalmazás vagy a fogalmak keverése.

Sok szerződés tartalmazza a hátrányos jogkövetkezmények alkalmazását és rendezik a kártérítés, mind a leltárfelelősség témakörét. Ebben a témakörben is megfigyelhető a vonatkozó jogszabály szó szerinti idézése.

A kollektív szerződéseknek követniük kell a vonatkozó jogszabályokban bekövetkezett változásokat ezért javasolt a kollektív szerződések legalább éves felülvizsgálata, amikor a feleknek lehetőségük van korrigálni a jogszabályi környezet változásából eredően hatálytalanná vált rendelkezéseket.

Javasoljuk a feleknek, hogy elsősorban azokat a kérdéseket szabályozzák a kollektív szerződésekben, amelyektől a jogszabály eltérést enged, tehát amelyekben a felek akarata, érdeke a jogszabályoktól eltérően is érvényesülhet. A vizsgált szerződések egyikében a felek részletesen rögzítették a munkáltató és a szakszervezet együttműködési kötelezettsége keretén belül a feleket terhelő válaszadási határidőket és az adott egyeztetési eljárás időtartamát, amelyen belül az egyeztetést – konszenzusra törekedve – be kell fejezni.

Javasoljuk, hogy a felek, amennyiben idéznek a vonatkozó jogszabályokból, azt a hatályos rendelkezések alapján és pontosan, a paragrafus feltüntetésével, kiemeléssel tegyék a jogszabály megjelölése mellett.

Nem tartjuk szerencsésnek azt a megoldást sem, amikor a kollektív szerződés a teljesség igénye nélkül felsorol néhány fontosnak tartott példát az Mt.-ből vagy a Kjt.-ből.

Javasoljuk, hogy a kollektív szerződésben világosan különüljenek el a kollektív szerződés egyes részei és a felek figyeljenek arra, hogy az egyes témakörök ne keveredjenek. Ügyelni kell a pontatlan megfogalmazások (pl. nap-munkanap) elkerülésére.

A kollektív szerződések nagy része nem rögzíti az **együtműködés elveit**, más részük pedig nagyon általánosan tartalmazza azokat. Ugyancsak ez az általánosság figyelhető meg a felek jogainak és kötelezettségeinek felsorolásakor. E területen kifejezetten fontos lenne olyan konkrétumok meghatározása például, hogy mi minősül a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedésnek. Csak néhány szerződésben rögzítették a felek válaszadási kötelezettségére vonatkozó módot és határidőt.

Javasoljuk, hogy felek a kollektív szerződéseikben rögzítsék a **sztrájk** kezelésének módját és a sztrájk esetére vonatkozó elégséges szolgáltatás meghatározását.

A munkáltató által nyújtott választható **béren kívüli javadalmazások** elemeinek és kifizetési gyakoriságának, valamint a jogosultság feltételeinek kidolgozottsága nem jellemző a kollektív szerződésekben. Egyetlen szerződésben találtunk utalást arra, hogy a választható béren kívüli javadalmazások rendszerének részletes szabályait a munkáltató évente, a szakszervezetek egyetértésével kiadott, utasításban szabályozza. A munkáltató által nyújtott egyéb juttatások (pl. parkolóhely, sportolási lehetőség) csak említés szintjén szerepel.

A munkavállaló jogainak gyakorlása szempontjából célszerű lenne a munkavállaló szerződésszegésének esetei mellett a munkáltató **szerződésszegésének eseteit** is meghatározni.

Ugyancsak javasolt a követendő **eljárásrend** rögzítése a kollektív szerződésekben a munkáltató és a szakszervezet között kommunikáció során, különös tekintettel a feleket terhelő határidőkre, az eredményes illetve az eredménytelen tárgyalásokat követő intézkedésekre.

Napjainkban a munkáltatók is felismerték, hogy az elégedett munkavállaló hosszútávon versenyképességi előnyt jelent és a munkavállalói igények is változtak, amíg korábban a bérezés és a munkahely stabilitása volt a prioritás, ma már a jó munkakörülmények, a munkamagánélet egyensúlya is fontossá vált. A felek minőségi munkahelyre való törekvése kitűnik a szerződésekből ugyanakkor – álláspontunk szerint – e kritériumoknak hangsúlyosabban meg kell jelenniük a szerződésekben.

Aktualitások a koronavírus járvány okán³⁸

A Magyar Közlönyben nagypénteken megjelent a koronavírus világjárvány nemzetgazdaságot érintő hatásának enyhítése érdekében szükséges azonnali intézkedésekről szóló 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet munkajogi szabályainak a Gazdaságvédelmi Akcióterv keretében történő kiegészítéséről szóló 104/2020. (IV. 10.) Korm. rendeletben a kormány kijelölte az irányt, hogy a koronavírus-járvány nemzetgazdaságot érintő hatásait hogyan kívánják enyhíteni, illetve a munkahelyeket megőrizni. A kormányrendelet szerint a munkáltató akár egyoldalúan – kollektív szerződés módosítása nélkül – is jogosult lesz legfeljebb 24 havi munkaidőkeret elrendelésére.

A munkaidőkeret alkalmazása általában az olyan vállalatoknál elterjedt, ahol a működés ciklikus, ingadozó jellegű és ezáltal a munka mennyiségéhez igazítva egyenlőtlenül lehet beosztani a munkaidőt. Elsősorban a feldolgozóiparban gyakori: a gépgyártásban, járműiparban. A munkáltató által egyoldalúan elrendelhető munkaidőkeret időtartama legfeljebb négy-, bizonyos munkatípusok - például többműszakos vagy megszakítás nélküli munkarend - esetén hat hónap lehetett. A törvény lehetővé tette, hogy a cégek ezt 24 hónaposra hosszabbítsák meg bármiféle kontroll nélkül. A „rabszolgatörvény” néven elhíresült 2018-as Munka törvénykönyve módosító ugyan lehetővé tette a 36 hónapos munkaidőkeret alkalmazását is, de csak kollektív szerződés módosítása esetén - vagyis a szakszervezetekkel kötött egyedi megállapodás, különféle biztosítékok beépítése keretében.

Home Office és távmunka

A home office nem szinonimája a távmunkavégzésnek. A **távmunkavégzés** Mt. 196-197. §-ban szabályozott atipikus munkaviszony. A távmunkavégzés a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet számítástechnikai eszközzel végeznek, és eredményét elektronikusan továbbítják. A munkáltató tájékoztatja a munkavállalót a munkáltató általi ellenőrzésről, a számítástechnikai, elektronikus eszközök

³⁸ Napi.hu, K. Kiss Gergely: Fordulat a Mercedesnél: újraindul a 12 havi munkaidőkeret, 2020.április 23.
https://www.napi.hu/magyar_vallalatok/mercedes-autoipar-munkaidokeret-veszelyhelyzet-koronavirus.704232.html

használat korlátozásának szabályairól továbbá arról a szervezeti egységről, amelyhez a munkavállaló munkája kapcsolódik. A munkáltató utasítási joga – eltérő megállapodás hiányában – kizárólag a munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki. A távmunkavégzés keretében munkát végző munkavállaló a székhelyen munkát végző munkavállalókkal azonos körben terhelik munkavédelmi kötelezettségek. A megállapodás kötelezettsége a járvány alatt is marad, azonban a veszélyhelyzet során a távmunkával kapcsolatos szabályok alkalmazásáról szóló 487/2020. (XI.11.) Korm.rendelet lefekteti, hogy a felek az Mt.-től közös megegyezéssel eltérhetnek. Lehetőség van arra, hogy távmunkavégzés csak a munkanapok egy részére korlátozódjon. A 487/2020. (XI.11.) Korm.rendelet alapján a munkáltatót – munkavédelmi szempontból – annyi kötelezettség terheli, hogy köteles tájékoztatni a munkavállalót a munkavégzéshez szükséges, egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkakörülmények szabályairól. Nem alkalmazandóak a munkavédelemről szóló 1993. évi XCII. törvény munkaeszköz kockázatértékelésre, balesetvizsgálatra, munkakörülmények ellenőrzésére vonatkozó szabályai sem.

A **home office** eseti otthoni munkavégzést jelöl. Szabályait nem találjuk meg az Mt.-ben. A koronavírus világjárvány nemzetgazdaságot érintő hatásának enyhítése érdekében szükséges azonnali intézkedésekről szóló 47/2020. (III.18.) Kormányrendelet a veszélyhelyzet megszűnését követő 30. napig adott lehetőséget arra, hogy a munkáltató egyoldalúan, korlátlanul otthoni munkavégzést vagy távmunkavégzést rendeljen el.

A home office, azaz az otthoni munkavégzés megítélését és alkalmazását a személyes kontroll hiánya miatt bizalmatlanság övezte a munkáltatói oldal részéről. A koronavírus járvány miatt 2020 első félévétől változott az otthoni munkavégzés megítélése, a munkáltatók – többnyire a cég túlélése érdekében – bevezették az otthoni munkavégzést újra gondolva az e jogintézmény által nyújtott lehetőségeket. A Koronavírus-válság kihívások és HR válaszok ³⁹ című kutatási jelentés szerint a szervezetek számára a legnagyobb megmérettetést a hatékony belső kommunikáció, tájékoztatás és kapcsolattartás jelentette. Ezt követték a munkaerő megtartásának nehézségei, a home office, távmunka bevezetése és működtetése. Az új helyzet a HR terület erősödését igényli. A kutatók a munkáltatók válaszai alapján a pandémiás helyzettel kapcsolatban a HR területén jelentkező legnagyobb kihívásokat rangsorolták, a home

³⁹ Kutatás vezető: Dr. Poór József MTA doktor, Publikáció éve: 2020, Kiadó: Szent István Egyetem Menedzsment és HR Kutató Központ

office, távmunka bevezetése és működtetése a 3. helyen szerepel a 14. kihívás között. A kutatás szerint a járvány idején a belső kommunikáció szerepe és jelentősége felértékelődött, a válság következtében potenciálisan fejlődő, erősödő HR területek között a 2. helyre rangsorolták az atipikus foglalkoztatásokat. A járvány első hullámában, 2020 első felében a home office széles körben elterjedt Magyarországon. A kutatás szerint a leírtakat megerősíti a KSH (2020) tanulmánya is, amely felhívja a figyelmet arra, hogy 2019. januárjában a rendszeresen home office-ban dolgozók aránya mindössze 0,6% volt, addig 2020. áprilisában ez az arány már 8,4%-ra emelkedett.

Álláspontunk szerint a járványügyi helyzetre tekintettel a munkáltatóknak fel kell készülniük a hosszútávon fenntartható home office-ra, amely munkaszerződés és kollektív szerződés módosításokat igényel. A kollektív szerződésekben javasolt szabályozni a home office kiadására, igénybevételére, mértékére, rendszerességére, munkavégzés helyére vonatkozó szabályokat. Külföldi munkavállaló esetén javasolt rögzíteni a kollektív szerződésben, hogy a jogviszonyra mely tagállam jogát alkalmazzák a felek. Home office esetén a munkaidő nem változik, a munkavállaló munkaköri leírásának megfelelően köteles feladatait ellátni. A home office alkalmazásával kapcsolatban számos további kérdés merül fel pl. az eszközhasználattal kapcsolatban. Használható-e saját eszköz, amelynek amortizációját megtéríti a munkáltató vagy kizárólag a munkáltató tulajdonában lévő eszköz használható a munkavállaló felelőssége mellett? Hogyan felel meg a munkavállaló a munkavédelemről és az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek?

Szakértői álláspont⁴⁰ szerint amennyiben és ameddig a felek a home office-ról meg nem állapodnak, abban az esetben munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásról beszélhetünk, azon belül is arról az alesetről, amelyben a munkavállalót a munkáltató a munkaszerződéstől eltérő munkahelyen foglalkoztatja. Megállapodás esetén az a munkaszerződés módosításának minősül és vonatkoznak rá az Mt. által meghatározott alaki szabályok.

Amennyiben a felek megállapodást nem kötnek, és az otthoni munkavégzésre meghatározott rendszerességgel a munkáltató egyoldalú utasítása alapján kerül sor (pl. belső szabályzat vagy utasítás írja elő), abban az esetben a home office az Mt. 53. §-a szerinti munkaszerződéstől

⁴⁰ Molnár Bence: Gondolatok a home office-ról általában és vírus idején, MAGYAR MUNKAJOG E-folyóirat 2020/1

eltérő foglalkoztatásnak fog minősülni, amelynek tartama nem haladhatja meg évente a 44 napot. A 44 nap lejártá után tehát a munkavállaló jogszerűen tagadhatja meg a munkáltató home office „elrendelésére” vonatkozó utasítását, ugyanis az munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik. A szakértő véleménye szerint az évi 44 napos időtartamot a kollektív szerződésben fel is emelhetik.

Az otthoni munkavégzés számos kérdést felvet. Milyen mértékű bérezés és költségtérítés jár a munkavállalónak? A munkavállalót otthoni munkavégzés esetén is megilleti a teljes bére, a munkába járáshoz szükséges költségeket azonban nem kell a munkáltatónak megfizetnie, az otthoni munkavégzéssel kapcsolatban felmerült költségeket azonban igen. Otthoni munkavégzés esetén is jár munkaközi szünet. Ki biztosítja a munkaeszközöket? A munkáltató kötelessége, de felek ettől eltérően is megállapodhatnak. Ha a munkavállalónak felróható okból megsérül, meghibásodik a munkaeszköz, a kárt a munkavállaló köteles megtéríteni. A kártérítés nem haladhatja meg a munkavállaló négy havi távolléti díjának összegét, kivéve a szándékos vagy súlyosan gondatlan károkozás esetét. Bezárt óvoda, iskola esetén otthon maradhat-e a szülő a gyermekkel? A munkavállaló különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távolléte esetére mentesülhet a munkavégzés alól, ebben az esetben számára nem jár díjazás és szünetel a társadalombiztosítási jogviszonya.

Álláspontunk szerint a kollektív szerződések módosítása során figyelembe kell venni a munkavégzés jellegéből adódó sajátosságokat és a fel kell készülni a home office intézményének hosszú távú fenntartására, amely jelenleg kevésbé átgondolt és szabályozott.

A karanténban töltött idő jogi megítélése

Ha a munkavállaló fertőzött személlyel kerül kapcsolatba, a karantén időtartama alatt keresőképtelennek minősül, részére táppénz jár. A karantén időtartama alatt munkaviszonya felmondással nem szüntethető meg. Mentesülhet a munkavégzés alól az a munkavállaló, aki számára egészségi állapota vagy kora miatt a munkavégzés fokozott rizikót jelentene és a munka otthonról nem végezhető el. Ez esetben a munkavállaló számára díjazás nem jár. A munkavállaló kérhet fizetés nélküli szabadságot a járvány idején, azonban a fizetés nélküli időszakban szünetel az egészségbiztosítás és a nyugdíjhoz sem szerez szolgálati időt.

Platform alapú munkavégzés

A digitalizáció jelentős hatással van munka világára, jellemzően a munkavégzési formákra és azok szabályozására. A közösségi gazdasághoz és a technológiai változásokhoz alkalmazkodva a hagyományos munkavállalás mellett egyre többféle, új munkavállalási forma jelenik meg. Az OECD 2019-ben e témában készített jelentése⁴¹, hat új típusú munkavégzési formát különböztet meg:

- platform alapú munkavégzés;
- önfoglalkoztatás (vállalkozó alkalmazott nélkül);
- határozott vagy rugalmas szerződésen alapuló munkavégzés;
- változó mennyiségű munkaórát tartalmazó, általában részmunkaidős szerződésen alapuló munkavégzés;
- egyéb részmunkaidős munkavégzés;
- egyéb, alkalmi munka.

Az EUROFOUND⁴² kilenc új munkavégzési formát definiált, amelyek a platform alapú munkától az alkalmi munkáig terjednek.

Platform alapú munkavégzés során a munkát, szolgáltatást kínáló egy online felületen kerül kapcsolatban a keresleti oldallal. Az internetes munkavégzés által azok a szereplők is be tudnak lépni a munkaerőpiacra, akik a hagyományos munkaerőpiacra nehezen tudnak belépni. Az internetes munkavállalók státusza bizonytalan, érdekképviselőjük jelenleg nem megfelelő. A Bizottság⁴³ a közösségi gazdaság európai menetrendjéről szóló közleményében leszögezi, hogy a közösségi gazdaság kínálta munkavégzési formák növelhetik az aktivitást azok körében, akiknek a hagyományos formák nem megfelelőek vagy nem elérhetőek. Az új munkavégzési formák a jogalkalmazásban bizonytalanságot okoznak.

⁴¹ OECD (2019) Policy Responses to New Forms of Work, OECD Publishing, Paris

⁴² EUROFOUND (2018) Overview of new forms of employment 2018 update, Publications Office of the European Union, Luxembourg

⁴³ Jelentés a közösségi gazdaságra vonatkozó európai menetrendről, 2016

A Szociális Jogok Európai Pillére⁴⁴ programcsomagja rögzíti, hogy az innovatív munkavégzési formákat támogatni kell és meg kell akadályozni a bizonytalanságot a munkafeltételek tekintetében.

A platform alapú munkavégzés esetén szükség van az érintettek érdekeinek hatékony érvényesítésére, biztosítani kell a munkajogi védelmet és a kollektív jogok gyakorlását.

A kijelentkezéshez való jog (The right to disconnect)

„The right to disconnect” azaz a kijelentkezéshez való jog kifejezés a 2000-es évek elejére vezethető vissza, Franciaországban a Legfelsőbb Bíróság kimondta, hogy a munkavállalónak nincsen alapvető kötelezettsége arra, hogy munkaidő után otthon munkát végezzen e célból munkaeszközeit, aktáit hazavigye. A Legfelsőbb Bíróság 2004-ben azt is leszögezte, hogy az a körülmény, hogy a munkavállaló nem elérhető munkaidőn kívül a mobiltelefonján, nem tekinthető kötelezettségszegésnek. A 2017-es törvény értelmében („le droit de la déconnexion”) a több mint ötven főt foglalkoztató munkáltatóknak kötelezettségük megállapodni a munkavállalói képviselőkkel a munkaidőn kívüli digitális elérhetőség szabályairól.

A technológiai fejlődésnek köszönhetően egyes munkakörök könnyen eljuthatnak addig a szintig, hogy a munkavégzés függetlenné váljon helytől és időtől. A right to disconnect vagyis a szétkapcsolódáshoz vagy kikapcsolódáshoz való jog tulajdonképpen azt kívánja biztosítani a munkavállalók számára, hogy a munkaidőn kívül eltöltött idő valóban munka nélkül teljen az elektronikai, tele-kommunikációs eszközök használatának felfüggesztése mellett.

A szabályozási igény különböző szinteken (jogszabály, kollektív szerződés, szabályzat) egyre szélesebb körben terjed. Törvényi szintű szabályozás valósult meg Franciaországban, Olaszországban, vállalati szintű, önszabályozó modell valósult meg Németországban és a két megközelítés ötvözésével alakította ki gyakorlatát az USA. 2014. április 1-jén lépett hatályba a Syntec munkáltatói érdekképviselőket ellátó szervezet és a CGT-CFDT szakszervezetek közötti kollektív szerződés. A szerződés számos rendelkezést tartalmaz az egészség, biztonság, szociális élet megóvása érdekében. A szerződés meghatározza a minimális és alapvető

⁴⁴ PRIORITY POLICY AREA European Pillar of Social Rights Building a more inclusive and fairer European Union, 2017

pihenőidőszak biztosítását. A munkavállalók kötelezettségét és ezt a munkáltató bizonyos eszközökkel ellenőrizheti is. Olaszországban – a francia példához hasonlóan – jogszabály nem határozza meg azokat az időtartamokat, amelyek a munkáltató kéréseitől, utasításaitól mentesek lehetnének, így a right to disconnect tartalmát kollektív szerződésben kell meghatározni.

Az Európai Parlament 2021. január 21-i állásfoglalása a Bizottságnak szóló ajánlásokkal a kijelentkezéshez való jogról (2019/2181(INL))

(Az irányelv az Európai Unió Hivatalos Lapjában való kihirdetést követő huszadik napon lép hatályba.)

Az Európai Parlament figyelemmel arra, hogy jelenleg nincs külön uniós szabály a munkavállalók azon jogára, hogy kijelentkezhessenek a munkavégzés céljából használt digitális eszközökről, a digitalizálás számos etikai, jogi és foglalkoztatási kihívást okozott, elmosva a munka és a magánélet közötti határokat, a digitális eszközök használata az „állandó csatlakozás” vagy a „mindig rendelkezésre állás” kultúrájához vezetett, mivel a Covid19-válság miatt hozott intézkedések megváltoztatták az emberek munkavégzésének módját, és bizonyították a digitális megoldások fontosságát, jelentősen nőtt a digitális eszközök munkavégzés céljaira történő használata, mivel a kijelentkezéshez való jognak olyan jognak kell lennie, amely a munkaszervezés elválaszthatatlan részét képezi az új digitális korban, mivel az Eurofound tanulmánya szerint az otthonról dolgozó válaszadók 27%-a számolt be arról, hogy szabadidejében munkahelyi feladatok ellátásával foglalkozott felhívja a tagállamokat és a munkáltatókat, hogy gondoskodjanak a munkavállalóknak a kijelentkezési jogról való tájékoztatásáról, és arról, hogy ezt az utóbbiak gyakorolhassák. Felhívja a Bizottságot, hogy terjesszen elő jogalkotási keretet az Unión belüli távmunkára vonatkozó minimumkövetelmények megállapítása céljából. Felhívja a tagállamokat, hogy biztosítsák a kijelentkezési jogra hivatkozó munkavállalók védelmét. Ugyanakkor elismeri, hogy az uniós jog nem szabályozza kifejezetten a kijelentkezéshez való jogot; emlékeztet arra, hogy a tagállamokban széles körben eltérő helyzet uralkodik, és számos tagállam és szociális partner tett lépéseket a digitális eszközök munkára történő felhasználásának jogszabályi és/vagy kollektív szerződésekben egyaránt történő szabályozására annak érdekében. Úgy véli, hogy a tagállamoknak biztosítaniuk kell, hogy a munkavállalók ténylegesen gyakorolhassák a kijelentkezéshez való jogukat, többek között kollektív szerződés révén. A szociális partnereknek kollektív szerződés útján vagy a munkáltató szintjén meg kell állapodniuk arról, hogy a munkavállaló milyen gyakorlati intézkedéseket tehet a kijelentkezés jogának

gyakorlására, és ennek a jognak a munkáltató általi megvalósításáról. Tiszteletben kell tartani a szociális partnerek autonómiáját. A tagállamoknak támogatniuk kell a szociális partnereket az ezen irányelv végrehajtását szolgáló kollektív szerződések megkötésében. A tagállamok biztosítják, hogy azok a munkavállalók, akik nem tartoznak a kollektív szerződés hatálya alá, ezen irányelvvel összhangban védelemben részesüljenek.

General Data Protection Regulation, GDPR⁴⁵

Az adatvédelmi rendelet (GDPR) a természetes személyek személyes adatait védi és rendelkezik a tagállamok közötti szabad információáramlásról. A rendelet 2016. május 24-én lépett hatályba, kétéves türelmi időszak után 2018. május 25-től kell alkalmazni.

A GDPR értelmében „...a tagállami jog vagy kollektív szerződések – ideértve az üzemi megállapodásokat is – előírhatnak olyan konkrét szabályokat, amelyek a munkavállalók személyes adatainak a foglalkoztatással összefüggő kezelését szabályozzák, különösen azokat a feltételeket, amelyek mellett a munkavállalók személyes adatainak a foglalkoztatással összefüggő kezelésére – a munkavállaló hozzájárulása alapján, a munkaerő-felvétel és a munkaszerződés teljesítése céljából – kerülhet sor, ideértve a jogszabályban vagy kollektív szerződésben meghatározott kötelezettségek teljesítését, a munka irányítását, tervezését és szervezését, a munkahelyi egyenlőséget és sokszínűséget, a munkahelyi egészségvédelmet és biztonságot, továbbá a foglalkoztatáshoz kapcsolódó jogok és juttatások egyéni vagy kollektív gyakorlását és érvényesülését, valamint a munkaviszony megszüntetése céljából történő adatkezelést.”

A GDPR értelmében a tagállamok jogszabályban vagy kollektív szerződésben meghatározhatják a munkavállalók személyes adatainak foglalkoztatással összefüggő adatainak kezelését, különösen a munkaerő-felvétel, a munkaszerződés teljesítése céljából, ideértve a jogszabályban vagy kollektív szerződésben meghatározott kötelezettségek teljesítését, a munka irányítását, tervezését és szervezését, a munkahelyi egyenlőséget és sokféleséget, a munkahelyi egészségvédelmet és biztonságot, a munkáltató vagy a fogyasztó tulajdonának védelmét is, továbbá a foglalkoztatáshoz kapcsolódó jogok és juttatások egyéni,

⁴⁵ AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS (EU) 2016/679 RENDELETE

vagy kollektív gyakorlása és élvezete céljából, valamint a munkaviszony megszüntetése céljából.

A vizsgált szerződések egyike sem tartalmazott a munkavállalók személyes adatával kapcsolatos rendelkezéseket. Megfontolásra javasoljuk a szakszervezetek által kezelt személyes adatok körének átvizsgálását és az adatkezelésre vonatkozó szabályok kollektív szerződésben való rögzítését vagy utalást a szerződésekben az adott szakszervezet adatvédelmi szabályzatára és annak elérhetőségére. A meglévő adatkezelési szabályzatokat a munkavállalók számára hozzáférhetővé kell tenni.

A kölcsönzött munkavállalók problémája

Munkaerő-kölcsönzés atipikus foglalkoztatási forma. Munkaerő-kölcsönzés esetén az alapjogviszony a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő között jön létre, ami nem munkaviszony, hanem polgári jogi jogügylet, amelyre az Mt. szabályait is alkalmazni kell. A munkaerő-kölcsönzés terén a kollektív szerződés hatályát az Mt. nem szabályozza.

Az Mt. a kollektív szerződés alanyaként a munkáltatót jelöli meg, de a munkaerő-kölcsönzés során a kölcsönzött munkavállaló munkáltatója a kölcsönbeadó. A kölcsönvevő a kölcsönzött munkáltatóval szemben irányítási jogot gyakorol. A kölcsönvevő és a kölcsönadó közötti megállapodás tartalmazza a munkáltatói jogkör gyakorlásának megosztását. A kölcsönzés ideje alatt a munkáltatót terhelő kötelezettségeket és jogokat a kölcsönvevő gyakorolja és teljesíti.

A kölcsönzött munkavállaló munkáltatója a kölcsönbeadó, közöttük áll fenn munkaviszony, a kölcsönbeadó az irányítási jog gyakorlását ideiglenesen engedi át. Az Mt. azonban a kölcsönvevőre is a munkáltató kifejezést használja: „kölcsönvevő: az a munkáltató, amelynek irányítása alatt a munkavállaló ideiglenesen munkát végez”. Álláspontunk szerint ez a megfogalmazás ellentmondásos, hiszen a kölcsönvevő nem a kölcsönzött munkaerő munkáltatója.

Kérdés, hogy a kölcsönvevő munkáltatónál alkalmazott kollektív szerződés hatálya kiterjed-e a kölcsönzött munkavállalóra?

Véleményünk szerint a kölcsönvevőnél hatályban lévő kollektív szerződésnek a kölcsönzött munkavállalókra is ki kellene terjednie, de a jelenlegi szabályozás mellett a kollektív szerződés csak a munkáltatóval munkaviszonyban álló munkavállalókra terjed ki, a munkaerő-kölcsönzés három pólósú jellege miatt a kölcsönzött munkavállalókra nem vonatkozik. A Kúria Mfv.II.10.068/2017/4. számú, munkaerő-kölcsönzés tárgyában született ítélete értelmében A kölcsönvevő kollektív szerződésében szabályozott egyes jogosultságok, kötelezettségek akkor vonatkoztathatók a kölcsönbeadónak munkaerő-kölcsönzés céljából kölcsönbe adott munkavállalójára, ha a kölcsönbeadó és munkavállalója közti munkaszerződés erre kiterjed.

X X X

MELLÉKLETEK

A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSEKKEL KAPCSOLATOS PROBLÉMÁK, AKTUALITÁSOK

A „Dunaferr-ügy”⁴⁶

Előzmények: Az ISD Dunaferr Zrt. képviselőjében Evgeny Tankhilevich cégvezető 2020. augusztus 14-én felmondta a több évtizede hatályban lévő kollektív szerződést. A cégvezető 2020. augusztus 14-én kelt, munkavállalóhoz címzett levelében jelezte, hogy azzal egyidejűleg felmondja a Vasas Szakszervezeti Szövetséggel és a Dunaferr Ifjúsági Szervezettel kötött kollektív szerződését. A cégvezető a felmondás indokaként a Vasas Szakszervezet magatartását jelölte meg, amely megítélése szerint már a működésre is veszélyt jelentett. A Vasas Szakszervezet visszautasította a vádat és nehezményezték, hogy bár többször kezdeményezték, a nem kaptak választ a cégtől, nem voltak érdemi egyeztetések.

A Vasas Szakszervezet által közzétett információk⁴⁷ szerint a Dunaferr-nél akadozik a bérek fizetése. A Dunaferr nehézségekre hivatkozva 2020. június 18-án bejelentette, hogy nem tudja tartani a bérmegállapodásban tett ígéretét, és július 10-ig nem egy összegben fizeti ki a szabadságos bért, hanem három részletben, időt kérve. A Vasas Szakszervezet hajlott a kompromisszumra, de cserébe kompenzációt kért (például kollektív szerződés felmondási moratóriumot), amit nem kapott meg. A cégvezető olvasatában ezzel a Vasas teljesíthetetlen feltételeket szabott. A cég ajánlatát így a tagok véleményének kikérése alapján a Dunaferr DV. Vasas Szakszervezeti Szövetség nem fogadta el. A Dunaferr ennek ellenére egyoldalú döntéssel nem egy összegben fizette ki a szabadságos bért, hanem háromban, csúszásokkal. A Vasas elnöksége szerint kollektív szerződést sértett a munkáltató, így júliusban bírósághoz fordultak.

A Székesfehérvári Törvényszék Munkaügyi Bírósága 2020. november 17-i, elsőfokú ítéletében kimondta: a Dunaferr megsértette a kollektív szerződést a szabadságos bér nem egy összegben történő kifizetésével. A bíróság indoklásában kifejtette: az, hogy egy cég rossz gazdasági helyzetben van, nem ad alapot arra, hogy akár bért vagy bérjellegű kifizetést ne teljesítsen a munkavállalók felé.

⁴⁶ Delmagyar.hu 2020.08.14. Felmondta a kollektív szerződést a Dunaferr vezetése, <https://www.delmagyar.hu/gazdasag/hazai-gazdasag/felmondta-a-kollektiv-szerzodest-a-dunaferr-vezetese-6728868/>

⁴⁷ Vasas Szakszervezeti Szövetség, Kiss Judit: Haldoklik a Dunaferr, 2020. december 7., <https://vasasok.hu/index.php/HU/sliders/1455-haldoklik-a-dunaferr>

A Dunaferri Ifjúsági Szervezetének 2020. december 15-én kelt tájékoztatója szerint a Dunaferri Ifjúsági Tagozat és a munkáltató megkezdtek a kollektív szerződéssel kapcsolatos tárgyalásokat. A tárgyalások alapja a hatályban lévő kollektív szerződés. A Dunaferri Ifjúsági Szervezete kijelentette, hogy kötelessége a tárgyalásokon való részvétel, hiszen a kollektív szerződés 2021. február 14-én a felmondás okán megszűnik.

Szabad Szakszervezete az elmúlt időszakban több alkalommal is egyeztetett a kecskeméti Mercedes gyár vezetésével a kialakult járványügyi vészhelyzet miatt a munkahelyek megőrzéséről, a jövőbeni foglalkoztatás biztosításáról, valamint a termelés mielőbbi biztonságos újraindításáról. A 104/2020. (IV. 10.) Korm. rendelet szerint a munkáltató akár egyoldalúan - kollektív szerződés módosítása nélkül - is jogosult legfeljebb 24 havi munkaidőkeret elrendelésére, de a Mercedes gyárban a szakszervezetekkel történt megállapodás értelmében megmaradt a 12 havi munkaidőkeret, amelyet 2020. májustól újraindítottak.

2020. április 28-tól újraindította a termelést a Mercedes a társszakszervezettel és munkáltatóval kötött a Mérnökök és Technikusok Szabad Szakszervezete.

„Contitech problémák⁴⁸”

2020: A cég a koronavírus-járványra és a válság miatt visszaesett termelésre hivatkozva tömegével küldte el az embereket, azonban most, hogy a termelés ismét felfutott, a vezetőség nem pótolja a hiányzó munkaerőt. A járványhelyzet idején a Continental makói gyáregysége többször is felhívta magára a figyelmet a vezetőség kirívóan dolgozóellenes intézkedéseivel.

Ennek egy része volt az, hogy minősíthetetlen munkakörülményeket teremtettek a gyárban: lezárták vagy elvitték a közös helyiségekből a hűtőszekrényeket, így az otthonról hozott uzsonnák, ebédek egész nap a 30 fokra forrósodott üzemben aszalódtak. Bezárták az öltözőket és a zuhanyzókat is, így a nehéz fizikai munkát végző gumigyárosok a piszkos, izzadt, esetleg fertőzött munkaruhában mentek haza.

⁴⁸ MÉRCE, Kiss Soma Balázs: Sztrájkbizottság alakult a Continental makói gyárában, 2020. október 22.

<https://merce.hu/2020/10/22/sztrajkbizottsag-alakult-a-continental-makoi-gyaraban/>

Ráadásul a HR osztály trükkökkel vette rá a távozásra a munkásokat, hogy így a cég anyagilag jobban jöjjön ki a leépítésekből. Nyáron sokaknak csökkentették a munkaidejét, és Radics Gábor, a Gumiipari Szakszervezeti Szövetség elnöke akkor elmondta, hogy azoktól a munkatársaktól, akik nem fogadták el a munkaszerződések módosítását, egyesével megkérdezték a vezetők és a HR-esek, hogy miért nem voltak erre hajlandóak, majd személyre szabott érvelésekkel győztek meg mindenkit a közös felmondás előnyeiről. Másnak azt mondták, hogy le kell dolgoznia a felmondási időt, de voltak, akiknek azzal érveltek, hogy ha önként felmondanak, azonnal igénybe tudják venni az álláskeresési támogatást.

Az autóipar globális átalakulása, az elektromos hajtás – várhatóan egyre gyorsuló – térnyerése miatt idén szervezték át a Continental váci, hűtő-fűtő rendszereket gyártó üzemének a termelését Makóra, ahol korábban gumibroncsgyártással foglalkozott a német multi.

A „Suzuki-ügy”

A munkavállalók úgy döntöttek, hogy létrehozzák a Vasas Szakszervezeti Szövetség alapszervezetét, melynek megalakításában közel félszáz alkalmazott vett részt. A szakszervezet megalapítása nem volt problémamentes, leendő titkárát azonnali hatállyal elbocsátották. A felmondás nem hiúsította meg a munkavállalók alapítási szándékát, a csatlakozói létszám folyamatosan nőtt az üzem vezetői azonban továbbra sem tekintették partnernek a szakszervezetet. A folyamatosan bővülő tagság és az Mt. rendelkezéseinek ellenére a munkáltató az üzemi tanáccsal állapodott meg a béremelésről. A szakszervezet elnöke panasztételi eljárás kezdeményezését helyezte kilátásba.

A Suzuki munkavállalóinak bérharca jól mutatja, hogy a kollektív szerződéssel rendelkezőknek is milyen nehézségekkel kell megküzdenie, ha a másik fél nem tartja be annak rendelkezéseit. A megpróbáltatások 2020-ban is folytatódtak. A Magyar Suzuki Zrt. esztergomi gyárából érkezett információk alapján a termelés szünetel a koronavírus miatti új helyzetből fakadóan. A Vasas Szakszervezeti Szövetség nyílt levélben kért segítséget a kormánytól annak érdekében, hogy hozzon intézkedéseket a kiszolgáltatott helyzetbe került munkások megsegítése érdekében. A szünetelés rengeteg embernek okozott egzisztenciális problémát, mivel lakhatásuk, jövedelmük, munkájuk egyidejűleg megszűnt. A Vasas Szakszervezet elnöke tájékoztatása szerint 4-600 kölcsönzött munkást érintett az intézkedés: „...a Magyar Suzuki Zrt. a kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkaerőre vonatkozó igényét azonnali hatállyal

felmondta.” „A munkaviszonyhoz kapcsolódóan a dolgozóknak biztosított munkásszállást hétfő reggelig mindenkinek el kell hagynia.”⁴⁹

A Magyar Suzuki Zrt. honlapján közzétett egy nyilatkozatot, amelyben kijelentik, hogy a jelenlegi helyzetben is megtartják minden munkavállalójukat, és mindenkinek biztosítja bére kifizetését a gyártás újraindulásáig.⁵⁰

⁴⁹ A Vasas Szakszervezet nyílt levele, 2020. <https://merce.hu/2020/03/21/a-suzuki-maris-tobb-szaz-munkast-kuld-el-a-gyarleallas-miatt/>

⁵⁰ <https://www.suzuki.hu/corporate/hu/hirek/a-magyar-suzuki-zrt-a-jelenlegi-jarvanyugyi-helyzetben-is-megtartja-minden-munkavallalajat-es-biztositja-beruk-kifizeteset>, 2020.03.22.

JOGSZABÁLYI HÁTTÉR

A kollektív szerződések megkötéséhez, működéséhez kapcsolódó jogi szabályozás

- Alaptörvény
- Nemzetközi Munkaügyi Szervezet, az ILO 91. számú Ajánlása (1951)
- Nemzetközi Munkaügyi Szervezet, az ILO 154. számú Ajánlása
- Nemzetközi Munkaügyi Szervezet, az ILO 163. számú Ajánlása
- 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről
- 2009. évi LXXIV. törvény az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről
- 22/2009. (IX. 30.) SZMM rendelet az ágazati párbeszéd bizottságokról, valamint a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvény végrehajtásáról
- A Tanács 2001. március 12-i 2001/23/EK irányelve
- 2/2004. (I. 15.) FMM rendelet a kollektív szerződések bejelentésének és nyilvántartásának részletes szabályairól
- A koronavírus világjárvány nemzetgazdaságot érintő hatásának enyhítése érdekében szükséges azonnali intézkedésekről szóló 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet munkajogi szabályainak a Gazdaságvédelmi Akcióterv keretében történő kiegészítéséről szóló 104/2020. (IV. 10.) Korm. rendelet
- 47/2020. (III. 18.) Kormányrendelet a koronavírus világjárvány nemzetgazdaságot érintő hatásának enyhítése érdekében szükséges azonnali intézkedésekről
- A Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanácsról szóló 2011. évi XCIII. törvény
- 320/2014. (XII. 13.) Korm. rendelet az állami foglalkoztatási szerv, a munkavédelmi és munkaügyi hatóság kijelöléséről, valamint e szervek hatósági és más feladatainak ellátásáról
- 2011. évi CLXXV. törvény az egyesülési jogról, a közhasznú jogállásról, valamint a civil szervezetek működéséről és támogatásáról
- Az Európai Parlament 2021. január 21-i állásfoglalása a Bizottságnak szóló ajánlásokkal a kijelentkezéshez való jogról (2019/2181(INL))
- AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS 2008/104/EK IRÁNYELVE (2008. november 19.) a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről
- AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS (EU) 2016/679 RENDELETE
- 487/2020. (XI. 11.) Korm. rendelet a veszélyhelyzet során a távmunkával kapcsolatos szabályok alkalmazásáról

A kollektív szerződések működéséhez kapcsolódó joggyakorlat

- EBH2018. M.6. A kollektív szerződés megkötésére jogosult fél annak módosításából nem zárható ki.
- BH2001. 191. Ha a munkáltató a munkavállaló munkaviszonyának felmondással történt megszüntetését megelőzően éveken át alkalmazta a korábban kötött kollektív szerződés rendelkezéseit, utóbb, e saját korábbi magatartásával szembekerülve - a jóhiszeműség és tisztesség követelményeibe ütköző módon - alaptalanul hivatkozik arra, hogy ez a szerződés valamely oknál fogva már nem volt a felmondás időpontjában hatályban.
- BH2000. 265. A munkáltató nem hivatkozhat a kollektív szerződés jellegű megállapodással szemben a szakszervezettel szóban kötött olyan megegyezésre, amely ellentétes a kihirdetett és írásban kötött megállapodással.
- 30/2018. számú munkaügyi elvi döntés
- 2/2014. számú munkaügyi elvi döntés

IRODALOMJEGYZÉK

Hivatkozott irodalom

1/ Javaslat AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS IRÁNYELVE az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=CELEX:52017PC0797>

3/ Sajtóközlemény, 2020. október 28., Brüsszel
https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/hu/IP_20_1968

4 /Puskás Ágnes A kollektív szerződés jogi természetéről DOI,
10.26521/Profuturo/1/2019/3783

5/ Magyar Közúti Fuvarozók Egyesülete,
<https://mkfe.hu/hu/tagsag/tagok/tagfelv%C3%A9tel.html>

6 / Magyar Közúti Fuvarozók Egyesülete, www.mkfe.hu

7/ Közúti Közlekedési Szolgáltatók Alágazati Párbeszéd Bizottsága Működési Szabályzata

8/ Policy Agenda,
https://policyagenda.hu/szakszervezeti-adatbazis/2019/magyar-szakszervezeti-tagsagrol/#.X_L159JKiUk

9/ Vasas Szakszervezeti Szövetség Alapszabály II. pont

10/ Fém- és Gépipari Munkástanácsok Országos Szövetsége, <http://femgepipar.hu>

11/ A Magyar Vegyipari, Energiaipari és Rokon Szakmákban Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége Alapszabálya 1.4 pont

12/ Az Élelmiszeripari Dolgozók Szakszervezete Alapszabálya 8. pont

13/ <http://medosz.hu>

14/ <http://www.banyasz.hu>

15/ Magyar Járműalkatrészgyártók Országos Szövetsége,
<https://www.automotivesuppliers.hu/tortenet/>

16/ Magyar Gépipari és Energetikai Országos Szövetség, <http://mageosz.hu>

17/ Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetsége,
<http://www.vosz.hu/magunkrol/tortenet>

18/ Magyar Vegyipari Szövetség, <https://mavesz.hu/agazati-tarsadalmi-parbeszed/>

19/ Magyar Gumiipari Szövetség, <http://www.magusz.hu/index.php/fooldal/tortenet>

20/ Gyógyszergyártók Országos Szövetsége, <https://www.magyosoz.org/hu>

21/ Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetség, <https://www.mgyosz.hu/hu>

22/ Felelős Élelmiszeripari Szövetség <https://elelmiszeripar.hu/>, <https://www.efosz.hu/>

- 23/ Magyar Könnyűipari Szövetség, <http://www.mksz.org/hu>
- 24/ Fagazdasági Országos Szakmai Szövetség, <http://www.fagosz.hu/>
- 25/ Országos Asztalos és Faipari Szövetség - Bútorszövetség <https://faipar.hu/>
- 26/ Az Élelmiszeripari Ágazati Párbeszéd Bizottság Alapszabálya
- 27/ Audi Hungária Független Szakszervezet <https://www.ahfsz.hu>
- 28/ Mérce: Itt az Audi új béremelési ajánlata a dolgozóknak, a szakszervezet hétfőn dönt róla, Tóth Csaba Tibor, 2020.február 6. <https://merce.hu/2020/02/06/itt-az-audi-uj-beremelesi-ajanlata-a-dolgozoknak-a-szakszervezet-hetfon-dont-rola/>
- 29/ https://nepszava.hu/3052368_tovabbra-sem-engedi-be-a-szakszervezetet-a-suzuki
- 30/ <https://24.hu/belfold/2020/10/23/mako-continental-sztrajkbizottsag/>
- 31/https://hvg.hu/gazdasag/20190322_Hankook_sztrajk_megallapodas_eredmeny_beremeles_VDSZ_szakszervezet
- 32/<https://merce.hu/2019/03/21/megallapodtak-10-nap-utan-gyoztek-a-dolgozok-a-hankook-sztrajkban/>
- 33/ <https://mtszsz.hu/hirek/bermegallapodas-az-opel-cegnel>
- 34/ Átlagosan 10 százalék fölötti fizetésemelkedés a Pick Szeged Zrt.-nél, 2019.04.11. <https://szakszervezetek.hu/dokumentumok/mibol-elunk/18026-atlagosan-10-szazalek-folotti-fizetesemelkedes-a-pick-szeged-zrt-nel>
- 35/ https://nepszava.hu/3083549_bermegallapodas-a-pick-nel
- 36/ A Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat Szervezeti, Eljárási és Magartartási Kódexe
- 37/ Tájékoztató a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat (MTVSZ) első (2016–2019) és második (2019–2021) működési periódusáról, szerző: Dr. Kun Attila, Jogélet 2019/3. lapszám, 65-69. o. | 2019. szeptember
- 38/ Delmagyar.hu 2020.08.14. Felmondta a kollektív szerződést a Dunaferr vezetése, <https://www.delmagyar.hu/gazdasag/hazai-gazdasag/felmondta-a-kollektiv-szerzodest-a-dunaferr-vezetese-6728868/>
- 39/ Vasas Szakszervezeti Szövetség, Kiss Judit: Haldoklik a Dunaferr, 2020. december 7., <https://vasasok.hu/index.php/HU/sliders/1455-haldoklik-a-dunaferr>
- 40/ Napi.hu, K. Kiss Gergely: Fordulat a Mercedesnél: újraindul a 12 havi munkaidőkeret, 2020.április 23. https://www.napi.hu/magyar_vallalatok/mercedes-autoipar-munkaidokeret-veszelyhelyzet-koronavirus.704232
- 41/ Mérce, Kiss Soma Balázs: Sztrajkbizottság alakult a Continental makói gyárában, 2020. október 22. <https://merce.hu/2020/10/22/sztrajkbizottsag-alakult-a-continental-makoi-gyaraban/>
- 42/ A Vasas Szakszervezet nyílt levele, 2020. <https://merce.hu/2020/03/21/a-suzuki-maris-tobb-szaz-munkast-kuld-el-a-gyarleallas-miatt/>

43/ <https://www.suzuki.hu/corporate/hu/hirek/a-magyar-suzuki-zrt-a-jelenlegi-jarvanyugyi-helyzetben-is-megtartja-minden-munkavallalajat-es-biztositja-beruk-kifizeteset>, 2020.03.22.

44/ Kutatás vezető: Dr. Poór József MTA doktor, Publikáció éve: 2020, Kiadó: Szent István Egyetem Menedzsment és HR Kutató Központ

45/ Molnár Bence: Gondolatok a home office-ről általában és vírus idején, MAGYAR MUNKAJOG E-folyóirat 2020/1

46/ OECD (2019) Policy Responses to New Forms of Work, OECD Publishing, Paris

47/ EUROFOUND (2018) Overview of new forms of employment 2018 update, Publications Office of the European Union, Luxembourg

48/ Jelentés a közösségi gazdaságra vonatkozó európai menetrendről, 2016

49/ PRIORITY POLICY AREA European Pillar of Social Rights Building a more inclusive and fairer European Union, 2017

Felhasznált irodalom

- 1) Puskás Ágnes: A kollektív szerződés jogi természetéről
DOI 10.26521/Profuturo/1/2019/3783
- 2) Platform alapú munkavégzés, Országgyűlés Hivatala, Közgyűjteményi és közművelődési Igazgatóság, Képviselői Információs Szolgálat, 2019. október 29., 2019/41.
- 3) Molnár Bence: Gondolatok a home office-ről általában és vírus idején, MAGYAR MUNKAJOG E-folyóirat 2020/1
- 4) Balogh Áron Péter: A kollektív szerződések nem létezése és érvénytelensége a Kúria döntéseinek fényében, MISKOLCI JOGI SZEMLE 12. évfolyam (2017) 2. szám
- 5) Balogh Áron Péter: A kollektív szerződések nem létezése és érvénytelensége a Kúria döntéseinek fényében, MISKOLCI JOGI SZEMLE 12. évfolyam (2017) 2. szám
- 6) Prof. D. sc. Prugberger Tamás: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni és a kollektív munkaszerződésre (PJK, 2000/2., 19-26. o.)
- 7) Javaslat AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS IRÁNYELVE az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről
- 8) COM/2017/0797 final - 2017/0355 (COD)
- 9) Dr. Gerse Márton: Kollektív szerződés a munkajogban www.ado.hu, 2019. szeptember 6.
- 10) Gyulavári Tamás: A Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat működése, 2020. 06. hóban frissített a GINOP-5.3.3-15 konstrukció keretében készült Alternatív Vitarendezést segítő kiadvány.
- 11) Szabó Imre Szilárd: A kollektív szerződések szerepe a megújult munkajogi szabályozásban, MAGYAR MUNKAJOG E-Folyóirat 2015/1
- 12) Kovács Rita: A kollektív tárgyalás és kollektív szerződés jogi alapjai,
forum_doctorandum_2014_047-071
- 13) Rácz Ildikó: Right to disconnect – jog a kikapcsol(ód)áshoz, Pro Futuro 2018/4
- 14) László Gyula: A kollektív tárgyalások folyamata és taktikai megoldásai,
- 15) Pécsi Tudományegyetem, Közgazdaságtudományi Kar, Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet, 2020.

X X X X X