



Kiadványunk célja, hogy a mikro-, kis- és középvállalkozások (kkv-k) szemszögéből mutassa be a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálatot (Szolgálat). A kötet gyakorlati szempontból foglalkozik a kkv-k munkaügyi kapcsolataival (üzemi tanács, szakszervezet, munkavédelmi képviselők), és felvázolja az azok fejlesztésében rejlő lehetőségeket, bemutatja az alternatív vitarendezést mint a munkaügyi érdekviták rendezésének hatékony fórumát. A kiadványban gyakorlati szempontból kerülnek ismertetésre a kollektív szerződésben – illetve az azt pótló üzemi megállapodásban – rejlő lehetőségek. Végezetül részletesen bemutatásra kerül a kkv-k által önállóan is (szakszervezet, üzemi tanács hiányában) igénybe vehető szolgáltatás, a tanácsadás, amelynek keretei között a munkáltatók jövőbeli, tervezett döntések végrehajtásával összefüggésben is fordulhatnak a Szolgálathoz, annak érdekében, hogy azonosítsák és megelőzzék a kollektív munkaügyi érdekvitákat, munkavállalói érdeksérelemeket.

KOVÁCS SZABOLCS

## AZ ALTERNATÍV VITARENDEZÉS A KKV SZÉKTORBAN

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

Európai Unió  
Európai Szociális  
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

**hvgorac**  
Lap- és Könyvkiadó Kft.

**JOGPONT**OK

**Impresszum:**

**ISBN 978-615-80501-6-6**

**Írta:** Kovács Szabolcs  
**Lektor:** Bankó Zoltán

**Felelős kiadó:** Magyar Ipar szövetség, OKISZ,  
Dr. Vadász György elnök

A kiadvány a GINOP-5.3.3-15-2015-00003  
„Közép-Dunántúli JOGpontok”  
projekt keretében készült

**Nyomda:** Kettőspont Kft., Tata  
Felelős vezető: A Kft. ügyvezetője

**2017**

## Tartalom

1. A kkv szektor munkaügyi kapcsolatainak sajátosságai, szervezettségének kérdései .....	3
2. Az alternatív vitarendezés fontossága a kkv-k esetében .....	23
3. A kkv szektorra jellemző sajátos munkáltatói érdekek a Szolgálat eljárásai során .....	31
4. A Szolgálat szerepe a kkv-k körében, különös tekintettel a tanácsadásra .....	45
Mellékletek jegyzéke .....	51

## **1. A kkv szektor munkaügyi kapcsolatainak sajátosságai, szervezettségének kérdései**

### ***1.1. A kkv fogalma***

Magyarországon a kis- és középvállalkozásnak (kkv) – összhangban az Európai Unió szabályokkal – azok a vállalkozások minősülnek, amelyek összes foglalkoztatotti létszáma nem éri el a 250 főt, valamint éves nettó árbevételük 50 millió eurónál alacsonyabb forintösszeg, vagy a mérlegfőösszegük legfeljebb 43 millió eurónak megfelelő forintösszeg.

A fenti feltételek teljesülésétől független, nem minősül kkv-nak az a vállalkozás, amelyben az állam vagy az önkormányzat közvetlen vagy közvetett tulajdoni részesedése – tőke vagy szavazati jog alapján – külön-külön vagy együttesen meghaladja a 25%-ot, illetve a vállalkozás kapcsolati viszonyain alapuló konszolidált létszám-, árbevétel- és mérlegfőösszeg-adatok meghaladják a fentebb megadott értékeket.

Ezen belül kisvállalkozásnak minősül az a vállalkozás, amelynek összes foglalkoztatotti létszáma 50 főnél kevesebb, és éves nettó árbevétele vagy mérlegfőösszege legfeljebb 10 millió eurónak megfelelő forintösszeg.

A kkv kategórián belül mikrovállalkozásnak minősül az a vállalkozás, amelynek összes foglalkoztatotti létszáma 10 főnél kevesebb, és éves nettó árbevétele vagy mérlegfőösszege legfeljebb 2 millió eurónak megfelelő forintösszeg.

Ahogy a fogalomból is kitűnik a kkv egy igen heterogén kategória, amely az 1–2 fővel működő fodrászattól egészen a 249 főt foglalkoztató autóipari beszállítóig igen széles spektrumot fed le.

## ***1.2. A munkaügyi kapcsolatok, munkavállalói szervezettség Magyarországon***

A jogalkotó a munkavállalók szociális és gazdasági érdekeinek védelme, továbbá a munkabéke fenntartása érdekében törvényben szabályozza a szakszervezet, az üzemi tanács és a munkáltatók, vagy érdek-képviselési szervezeteik kapcsolatrendszerét.

### 1.2.1. A szakszervezetek jogai

A munkavállalók kollektív érdekérvényesítésének legelterjedtebb formája a szakszervezet. Szakszervezet – munkajogi értelemben – a munkavállalók minden olyan szervezete, amelynek elsődleges célja a munkavállalók munkaviszonnyal kapcsolatos érdekeinek előmozdítása és megvédése. Polgári jogi értelemben pedig a szakszervezet nem más, mint egy egyesület, s mint ilyen, önálló jogi személy.

A szakszervezeti jogosultságok gyakorlásának – egy kivétellel – előfeltétele, hogy a szakszervezet képvisellel rendelkezzen az adott munkáltatónál. A gyakorlatban a szakszervezet alapszabálya alapján lehet eldönteni, hogy a szakszervezet rendelkezik-e képvisellel az adott munkáltatónál, vagy sem. A szakszervezetek legfontosabb jogosultságai – dióhéjban – az alábbiak:

– *Belépés a munkáltató területére:* Ez az egyetlen jogosultság, amely minden olyan szakszervezetet megillet, amelynek legalább egy olyan tagja van, aki a munkáltatóval munkaviszonyban áll. Azaz, ellentétben az alábbiakban nevesítésre kerülő jogosultságokkal, ennek gyakorlásához nem szüksé-

ges, hogy a szakszervezet az adott munkáltatónál képviselővel rendelkezzen.

A belépés joga az érdekképviselői jogok gyakorlásának quasi előfeltétele. Ennek gyakorlása során a szakszervezet képviselőjében eljáró személynek a munkáltató működési rendjét meg kell tartania. A belépés nem jelent egyben ellenőrzési jogosultságot.

– *Kollektív szerződés kötése*: E jog gyakorlásának további feltétele, hogy a szakszervezeti tagok száma a munkáltató munkavállalói létszámának 10%-át elérje. Amennyiben a taglétszám később csökken a jogszabály által megkövetelt szint alá, az a már megkötött kollektív szerződés megszűnését vonja maga után.

– *Munkavállalók tájékoztatása*: a szakszervezet jogosult valamennyi munkavállalót – azaz nem csak saját tagjait – tájékoztatni a munkaügyi kapcsolatokkal, illetve munkaviszonnyal összefüggő kérdésekben.

– *Szakszervezeti propaganda joga*: a szakszervezet jogosult tevékenységéről a munkavállalókat tájékoztatni, és erre a munkáltatónak lehetőséget kell biztosítania.

– *Tájékoztatás kérés joga*: A szakszervezet jogosult tájékoztatást kérni a munkáltatótól a munkavállalók munkaviszony-

nyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatban, természetesen azzal, hogy a munkáltató jogos gazdasági vagy működését veszélyeztető információkat nem köteles átadni a szakszervezetnek.

– *Véleménynyilvánítás és konzultáció joga:* Ennek értelmében a szakszervezet a munkáltatói döntésekkel összefüggésben véleményt nyilváníthat és konzultációt kezdeményezhet a munkáltatóval. Ez a jog – ellentétben a korábbi szabályozással – nem telepít a munkáltatóra semmiféle előzetes kötelezettséget a szakszervezet felé. Azaz, a munkáltató nem köteles egyetlen döntésének tervezetét sem előzetesen megküldeni a szakszervezetnek és azt véleményeztetni. Ugyanakkor a szakszervezet által kezdeményezett konzultáció ideje alatt, de – hosszabb határidőt tartalmazó eltérő megállapodás hiányában – legfeljebb a kezdeményezés időpontjától számított hét napig a munkáltató a tervezett intézkedését nem hajthatja végre. A konzultáció során a feleknek a megegyezésre kell törekednie, de amennyiben arra nem kerül sor, a szakszervezet álláspontja nem köti a munkáltatót.

– *Tagok képviselőinek joga:* A szakszervezet jogosult a munkavállalókat a munkáltatóval szemben képviselni. A képviselői jog igen széleskörű, a munkavállalók anyagi, szociális, vala-



mint élet- és munkakörülményeiket érintő jogaira és kötelezettségeire terjed ki. Bíróság, illetve hatóság előtti eljárásokban a szakszervezet saját tagjait jogosult képviselni, a tagtól kapott, írásbeli meghatalmazás alapján.

– *Helyiségek használatának joga:* A szakszervezet – a munkáltatóval történt megállapodás szerint – jogosult arra, hogy munkaidő után vagy munkaidőben a munkáltató helyiségeit érdek-képviselési tevékenysége céljából használhassa.

– *Tagdíj levonás ingyenessége:* Ennek értelmében a munkáltató köteles a szakszervezeti tagdíjat – a munkavállaló írásbeli kérelmére – a munkabérből levonni és azt a szakszervezet számára átutalni, azzal, hogy e tevékenységéért díjat sem a munkavállalóval sem a szakszervezettel szemben nem számíthat fel.

– *Szakszervezeti munkaidő-kedvezmény:* a szakszervezetet minden 2 tag után havi 1 óra munkaidő-kedvezmény illeti meg. E munkaidő-kedvezményt a szakszervezet által megjelölt bármely munkavállaló – azaz nem csak szakszervezeti tisztviselő – igénybe veheti, azzal, hogy arról 5 nappal korábban a munkáltatót értesíteni kell.

Ugyancsak munkaidő kedvezmény (mentesülés a munkavégzési kötelezettség alól) illeti meg – önálló jogcímen – a szak-

szervezet védett tisztségviselőit a munkáltatóval folytatott konzultáció tartamára.

– *Védett tisztségviselők megjelölése:* A szakszervezetet, a munkáltató munkavállalói létszámától függően megilleti 2–6 fő védett tisztségviselő jelölésének joga. E tisztségviselőket a munkáltató a szakszervezet előzetes jóváhagyása nélkül munkaszerződésüktől eltérően, egyoldalú utasításával nem foglalkoztathatja, illetve munkaviszonyukat felmondással nem szüntetheti meg.

A hatályos szabályozás – szemben az 1992. évi Mt.-vel – már nem ismeri a szakszervezeti kifogás jogát, amellyel a szakszervezet a munkáltató jogellenesnek ítélt intézkedései ellen léphetett fel, valamint ugyancsak megszűnt a szakszervezet munkakörülmények ellenőrzésére vonatkozó joga is.

### *1.2.2. A szakszervezeti szervezethez*

A magyarországi szakszervezeti szervezethez a rendszerváltást követően alapvető változásokon ment keresztül. A korábban igen nagy taglétszámú, de az esetek túlnyomó többségében többé-kevésbé formális érdekképviseleti szerepet ellátó szakszervezetek a rendszerváltást követően fokozato-

san veszítettek taglétszámukból, ugyanakkor formális szerepüket valós érdekvédelmi tevékenység váltotta fel.

Ugyan a szakszervezetek a szocializmus időszakától eltérően immár valós érdekvédelmi tevékenységet látnak, láthatnak el, ennek ellenére a szakszervezeti tagság az ezredfordulót követően is meredeken csökkenő tendenciát mutat. Míg 2001-ben – a KSH által végzett felmérések alapján 19,7% vallotta magát szakszervezeti tagnak, addig ugyanez az arány 2015-ben már csupán 9,0% volt, ráadásul a munkáltatók mintegy 25%-ánál működött már csak szakszervezet, ami szintén jelentős csökkenést mutat a 2001-es több mint 37%-os arányhoz képest.

A szakszervezeti szervezettség ráadásul továbbra is a költségvetési szervezetek által „uralt” oktatás és egészségügy területén a legmagasabb. Ezen túlmenően komoly szakszervezeti jelenlét jellemzi a villamosenergia-, gáz-, gőzellátás, légkondicionálás, valamint a szállítás, raktározás nemzetgazdasági ágakat, amely jellemzően a nagyméretű, állami tulajdonú gazdálkodó szervezeteknek (MVM Csoport, MÁV, Magyar Posta) köszönhető. Ugyanakkor a versenyszféra magántulajdonban lévő vállalkozásaira az átlagnál lényegesen alacsonyabb szakszervezeti szervezettség a jellemző.

A létszámát tekintve a legnagyobbnak minősülő nemzetgazdasági ágban, a feldolgozóiparban mindössze 7,8%-os volt a szakszervezeti tagság aránya, és kevesebb, mint a munkáltatók negyedénél volt képvisellel rendelkező szakszervezet. Az ugyancsak nagy létszámú kereskedelemben pedig mindössze a munkavállalók 3,3%-a szakszervezeti tag, és csupán a munkáltatók alig több mint 9%-ánál képviseltetik magukat a szakszervezetek.

Ez a szervezettségi szint már önmagában kihívások elé állíthatja a feleket, hiszen átlagosan a kollektív szerződésalkötési jogosultsághoz szükséges 10%-os szint alatt marad.

A szakszervezetek jövőjét befolyásoló legnagyobb kihívások egyike, hogy a 40 év alatti korosztályban a tagság aránya nagyságrendileg a fele az idősebb korosztályra jellemzőnek, ami egy-két évtizeden belül komoly nehézségeket okozhat a munkaügyi kapcsolatokban.

### *1.2.3. Az üzemi tanácsok*

A munkáltató döntéshozatali folyamataiban történő részvétel szervezeti megjelenése az üzemi tanács, amely több tekintetben a szakszervezetnél erősebb jogosultságokkal is rendelke-

zik. Ugyanakkor a szakszervezettől alapvetően „független” szervezetről van szó, amit egyértelműen szemléltet az a tény is, hogy a munkáltatónál szervezett sztrájk során pártatlan magatartásra köteles, amennyiben pedig valamely tagja a sztrájkban részt vesz, úgy a részvételének ideje alatt üzemi tanácsi tagsága szünetelni fog.

– *Tájékoztatás kérés joga:* Az üzemi tanács feladatának ellátása érdekében – hasonlóan a szakszervezetekhez – jogosult tájékoztatást kérni és az ok megjelölésével tárgyalást kezdeményezni, amelyet a munkáltató nem utasíthat el. Ráadásul a munkáltatónak fél éves gyakorisággal széleskörű tájékoztatási kötelezettsége van az üzemi tanács felé, többek között a gazdasági helyzetét érintő kérdésekben is.

– *Együttdöntési jog:* Az üzemi tanácsot együttdöntési jog illeti meg a munkáltató jóléti célú pénzeszközeinek felhasználásával összefüggésben. Jóléti célú pénzeszköz lehet például a munkáltató által működtetett segélyezési alap (temetési segély stb.), lakhatással, üdültetéssel összefüggő támogatások. A jog gyakorlásának természetesen előfeltétele az ilyen célú pénzeszközök megléte. Azaz, amennyiben a munkáltatónál nincsen ilyen pénzalap, úgy az együttdöntési jog sem merülhet fel.

A fenti jog gyakorlati érvényesülését akadályozhatja, hogy az annak megsértésével hozott munkáltatói döntések érvénytelenségének bizonytalan megítélése. Egyes jogirodalmi álláspontok szerint az e jog megsértésével hozott munkáltatói döntések továbbra is érvényesek, azaz még bírósági jogvita kezdeményezése esetén sem történik más, mint a jogsértés tényének megállapítása. Ez a tény pedig relativizálja azt a kötelezettséget, amely szerint a feleknek döntőbíróként kell igénybe venniük minden olyan esetben, amikor a jog gyakorlása körében a közöttük nincs egyetértés.

Más álláspont szerint – amelyet egy korábbi elvi bírósági határozat is megerősít – ebben az esetben a munkáltató döntése érvénytelennek fog minősülni.

– *Előzetes tájékoztatáshoz való jog:* A munkáltatónak döntése előtt legalább 15 nappal ki kell kérnie az üzemi tanács véleményét a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések és szabályzatok tervezetéről.

– *Tájékoztatáshoz való jog munkáltatói jogutódlás esetén:* A munkáltató személyében bekövetkező változás esetén az átadó és átvevő munkáltatónak legkésőbb a változást megelőzően 15 nappal tájékoztatni kell az üzemi tanácsot az alábbiakról:

– A változás (tervezett) időpontja.

- A változás oka.
- A munkavállalókat érintő jogi, gazdasági és szociális következmények.

Ezzel együtt pedig az érintett munkáltatóknak tárgyalást kell kezdeményezni az üzemi tanáccsal a tervezett intézkedésekről.

- *Tárgyalási kötelezettség csoportos létszámleépítés esetén:* A munkáltató a tervezett csoportos létszámleépítések esetén köteles előzetesen tárgyalásokat kezdeményezni az üzemi tanáccsal.

(Megjegyzésre érdemes, hogy üzemi tanács hiányában sem terheli a munkáltató ilyen kötelezettség például a képviselővel rendelkező szakszervezetek felé sem.) A tárgyalásoknak ki kell terjednie a csoportos létszámcsökkentés

- elkerülésének lehetséges módjára, eszközére,
- elveire,
- következményeinek enyhítését célzó eszközökre, valamint
- az érintett munkavállalók számának csökkentésére.

Amennyiben a tárgyalások eredményre vezetnek, a felek által kötött megállapodást a meg kell küldeni az állami foglalkoztatás szerv részére is, és az abban foglaltak kötik a munkáltatót.

*Részvételi jog a felügyelőbizottságban:* A középvállalkozások egy részét érintő, társasági jogi szabály, hogy az éves átlagban

200 fős létszámnál több munkavállalót foglalkoztató munkáltatóknak egyrészt kötelező felügyelőbizottságot létrehoznia, másrészt ebben a felügyelőbizottságban a tagok legalább egyharmadának a munkavállalók képviselőiből kell állnia, ettől az aránytól a munkavállalók hátrányára eltérni nem lehet. A felügyelőbizottság létrehozásától, illetve általában véve a munkavállalói részvételtől kizárólag akkor lehet eltekinteni – a munkáltató alapító okiratában – ha az üzemi tanács maga mond le a felügyelőbizottsági részvételről. Ez a lemondás azonban legfeljebb 5 évre szólhat. A lemondással szembeni további feltétel, hogy annak kifejezettnek kell lennie, az üzemi tanács megválasztásának elmaradása nem jelent lemondást. Azaz, amennyiben nincsen üzemi tanács, úgy a munkáltatónak ettől függetlenül létre kell hoznia az üzemi tanácsot, azzal, hogy a munkavállalói képviselők helyét fenn kell tartania. Így 3 főt számláló felügyelőbizottságokban 1 fő, a 4–6 fős felügyelőbizottságokban 2 fő, a 7–9 fős felügyelőbizottságokban 3 fő munkavállalói küldöttnek kell legalább szerepelnie, és így tovább. Üzemi tanács hiányában pedig ezek a munkavállalókat megillető helyek üresen maradnak.

*Üzemi megállapodás kötése:* Üzemi megállapodásban a



munkáltató és az üzemi tanács legfeljebb az üzemi tanács megbízatásának tartamára, azaz legfeljebb 5 évre, szabályozhatja együttműködésük kereteit. Amennyiben a munkáltatónál nem működik kollektív szerződés kötésére jogosult szakszervezet, és a munkáltató nem is áll kollektív szerződés hatálya alatt, úgy az üzemi megállapodás a munkaviszonyból származó, vagy azzal kapcsolatos jogokat és kötelezettségeket is szabályozhat, quasi a kollektív szerződést pótló megállapodás kötésére kerülhet sor. A megállapodás – ellentétben a kollektív szerződéssel – nem szabályozhat munka díjazásával kapcsolatos kérdéseket. Kollektív szerződést pótló megállapodás üzemi megbízottal nem köthető.

#### *1.2.4. A munkavédelmi képviselők*

##### *és a paritásos munkavédelmi testület*

A munkavállalói érdekvédelem specializált területén működnek a munkavédelmi képviselők, akik a munkáltatóval történő együttműködés során képviselik az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéshez való joggal összefüggő munkavállalói érdeket.

A munkavédelmi képviselőket a munkavállalók választják, az üzemi tanács választására vonatkozó szabályoknak megfelelően. 2016 nyara (50 főnél kevesebb munkavállalót foglalkoztató munkáltatók esetén 2017 januárja) óta már a legalább 20 főt foglalkoztató munkáltatóknál is kötelező a munkavédelmi képviselő választás, amely elmaradása – ellentétben az üzemi tanács választásával – akár bírságot is vonhat maga után. Amennyiben a munkavédelmi képviselők száma eléri a 3 főt, úgy a képviselők jogosultak munkavédelmi bizottság létrehozására (a továbbiakban: bizottság). Bizottság létrehozása esetén a képviselők jogait a bizottság gyakorolja.

A munkavédelmi képviselőt, feladatainak teljesítése érdekében az alábbi jogosultságok illetik meg:

*Tájékoztató és részvétel a döntés előkészítésben:* A munkavédelmi képviselő a munkáltató működési területén a munkahelyekre munkaidőben beléphet, tájékozódhat az ott dolgozó munkavállalóktól. Részt vehet a munkáltató azon döntései előkészítésében, amelyek hatással lehetnek a munkavállalók egészségére és biztonságára (például szakemberek előírt foglalkoztatása, munkavédelmi oktatás, az új munkahelyek létesítése), valamint tájékoztatást kérhet a munkáltatótól minden kérdésben, amely érinti az egészséget nem veszélyeztető

és biztonságos munkavégzést. Munkavédelmi kérdésekben véleményt nyilváníthat, kezdeményezheti a munkáltatónál a szükséges intézkedés megtételét;

*Részvétel a munkabalesetek kivizsgálásában:* A munkavédelmi képviselő részt vehet a munkabalesetek kivizsgálásában, az arra jogosult kezdeményezésére közreműködhet a foglalkozási megbetegedés körülményeinek feltárásában.

*Hatósághoz fordulás joga:* Indokolt esetben a hatáskörrel rendelkező munkavédelmi hatósághoz fordulhat, a hatósági ellenőrzés során az ellenőrzést végző személlyel közölheti észrevételeit.

*Közös döntési jog:* Amennyiben a munkáltató munkavédelmi szabályzatban határozza meg a követelmények megvalósításának módját, úgy e szabályzat kiadásához a munkavédelmi képviselő (bizottság) egyetértése szükséges.

A munkavédelmi képviselő (bizottság) munkahelyi munkavédelmi program elkészítésére tehet javaslatot a munkáltató részére. Amennyiben a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter (NGM) rendeletében meghatározott munkáltató ezzel nem ért egyet, a munkavédelmi képviselő (bizottság) az Mt.-ben szabályozott kollektív munkaügyi vitát kezdeményezhet.

Megjegyzendő azonban, hogy erre a kollektív munkaügyi vitára a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat (a továbbiakban: Szolgálat) hatásköre nem terjed ki, annak eljárásaiban a munkavédelmi képviselők, illetve a bizottság nem lehet fél.

*Munkaidő-kedvezmény és képzéshez való jog:* A munkavédelmi képviselőt a jogai gyakorlása érdekében – azaz határozottan nem, „egyéb” ügyeinek intézése érdekében – munkaidő-kedvezmény illeti meg, melynek mértéke legalább a havi munkaidő 10%-a. Választási ciklusonként (5 év) a megválasztást követő egy éven belül legalább 16 órás, ezután évente legalább 8 órás továbbképzésen történő részvétel lehetősége kell a munkáltatónak biztosítania.

*Felmondási védelem:* A munkavédelmi képviselőket a szakszervezeti tisztviselőket megillető védelemmel azonos védelem illeti meg a munkáltatói felmondással, munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatással szemben. Azzal, hogy a munkáltatói intézkedéshez szükséges beleegyezést nem a felsőbb szakszervezeti szervtől, hanem a bizottságtól, annak hiányában a munkavédelmi képviselő választás során létrejött választási bizottságtól kell a munkáltatónak beszereznie.

### ***1.3. A kkv-k munkaügyi kapcsolatai***

A hatályos jogszabályi környezetben a kkv-k elsöprő többségét (részletesen ld. 4.1. fejezet) kitevő mikrovállalkozások szinte teljes egészében nélkülözik a szervezett munkaügyi kapcsolatokat.

A szakszervezeti jelenlét tipikusan a munkáltató foglalkoztatotti létszámának csökkenésével együtt csökken, illetve tűnik el. Ráadásul jellemzően sem a magyar, sem a külföldi tulajdonú munkáltatók nem pártolják túlzottan a szakszervezeti jelenlétet, még akkor sem, ha egyébként annak a munkáltató „anyaországában” egyébként komoly hagyományai vannak. Az üzemi tanácsok létesítéséhez szükséges munkavállalói létszám 50 fő, de még üzemi megbízott választásához is 15 főt meghaladó létszám szükséges. Így a maximum 10 főt foglalkoztató mikrovállalkozások esetén legfeljebb szakszervezeti jelenlétről beszélhetnénk, a gyakorlatban azonban elmondható: szervezett munkaügyi kapcsolatok ebben a méretben nem léteznek.

A kis- és középvállalkozások nagy részében már lenne lehetőség legalább üzemi megbízott, középvállalkozások esetén üzemi tanács választására is, a gyakorlati tapasztalatok azon-

ban azt mutatják, hogy azok megválasztására jellemzően nem kerül sor.

A munkavállalók általában nem kezdeményezik az üzemi tanácsok megválasztását, a munkáltatók pedig inkább egy „felesleges” kötelezettségtől történő mentesülésként élik meg azt, hogy nem kerül sor üzemi tanács megválasztására, mintsem, hogy egy kihagyott lehetőséget lássanak benne.

Míndez oda vezet, hogy a kkv-k jó részében a szervezett keretek között történő, kollektív érdekvédelem és a munkáltatóval folytatott párbeszéd igen szűk keretek között, vagy egyáltalán nem érvényesül. Ez pedig, bár rövidtávon kétségtelenül számos érdekvitától, egyeztetéstől kíméli meg a munkáltatót, hosszútávon – különösen a nagyobb, jobban szervezett munkavállalói állománnyal rendelkező munkáltatókhoz képest – akár versenyhátrányt is jelenthet. A párbeszéd hiánya ugyanis értékes visszajelzésektől fosztja meg a munkáltatót, amely az alapvetően munkaerő-hiánnyal küzdő jelenlegi hazai munkaerő-piacon komoly hátrányt jelenthet a munkavállalók számára vonzó munkáltatóként történő megjelenés szempontjából. Ráadásul a kollektív szerződés, illetve – annak kötésére jogosult szakszervezet hiányában – az azt pótló üzemi megállapodás hiányában a munkáltató saját mű-

ködését is csak versenytársaitól rugalmatlanabb, és kevésbé hatékony módszerekkel szervezheti meg.

Ebből a helyzetből kitörési pontot jelenthetnek – és mind a munkáltatók, mind a munkavállalók érdekeit tudja szolgálni – az akár munkáltatói támogatással létesített szakszervezetek is. Természetesen azzal, hogy ebben az esetben a feleknek különös figyelemmel kell lenni arra, hogy a munkáltató a szakszervezet működését nem befolyásolhatja, és annak a munkáltatótól függetlenül kell működnie.

Ugyan a munka törvénykönyve ezt a fajta függetlenséget *expressis verbis* nem rögzíti, de az – a Magyarország által még 1957-ben ratifikált – ILO 98. sz. Egyezmény egyértelműen kimondja, hogy a munkavállalók és munkaadók szervezeteinek megfelelő védelemben kell részesülniük egymás ellenében tett minden beavatkozás ellen. Az egyezmény pedig ilyen beavatkozásnak tekint minden intézkedést, amelynek az a célja, hogy a munkáltatók vagy munkáltatói szervezetek ellenőrzése alatt álló szakszervezetek létesítését segítse elő, vagy azokat pénzügyi, illetve egyéb eszközökkel támogassa azzal a céllal, hogy a szakszervezeteket a munkáltató(k) ellenőrzése alá helyezze.

Hasonló a helyzet a munkavédelmi képviselők esetén is, az-

zal az eltéréssel, hogy a kisvállalkozások egy részében legalább 1 fő munkavédelmi képviselő választására legalább sor kerül, azonban az érdekegyeztetés szervezett fóruma, a paritásos testület e vállalkozások esetében is teljesen hiányzik, hiszen ahhoz legalább 3 fő munkavédelmi képviselőt kellene választani, amihez pedig 50 fő fölötti létszám szükséges.

## **2. Az alternatív vitarendezés fontossága a kkv-k esetében**

### ***2.1. A kkv-k érdekvitáinak sajátosságai***

A kkv-k jelentős része – méretéből adódóan – lényegesen kevesebb működést kiszolgáló specialistát (pénzügy, marketing, HR stb.) foglalkoztat, mint a nagyvállalatok. Ebből eredően bármely kollektív érdekeket érintő kérdésben is nehezebb helyzetben vannak a felek, mint egy nagyvállalat esetében. A vitás kérdések rendezésére ugyanis – házon belül – jellemzően nem áll rendelkezésre a szükséges speciális szaktudás, amellyel a felek akarata jogi szempontból is megfelelő részletességgel és pontossággal értékelhető, támogatható, írásba foglalható legyen.



A külső szakértők bevonása pedig általában igen jelentős anyagi megterhelést jelent, mind a munkáltatók, mind a szakszervezetek számára így arra csak korlátozottan kerül sor. Ezt a helyzetet ráadásul, súlyosbítja, hogy a felek bizonyos esetekben kételkedve fogadják a „másik oldal” szakértőinek, jogászainak stb. szakmai álláspontját.

A kkv szektor érdekvitáiban a felek (akár a munkavállalók egy-egy szervezett csoportja, akár az üzemi tanács, vagy szakszervezet), sokkal „közelebb” vannak egymáshoz, mint a nagyvállalatok esetében. Az alacsonyabb munkavállalói létszám, a nagyvállalatokénál jellemzően kevesebb telephely és a közvetlenebb, kevésbé formális napi kapcsolatok miatt a vezetők, tulajdonosok és munkavállalók között kevesebb a szervezeti szint és kisebb a távolság (mind szó szerint, mind átvitt értelemben).

Ennek a közvetlenségnek, könnyebben kibontakozó párbeszédnek azonban megvan a maga ára. A felek közötti egyeztetéseket ugyanis jellemzően sokkal inkább átszövik az érzelmek és indulatok, mint a jellemzően „professzionális” tárgyalásokat folytató, pénzügyi és gazdasági érdekek mentén tárgyaló nagyobb munkáltatók érdekvitáit.

Éppen ebből a közvetlen kapcsolatból, valamint a konkrét

üzleti megfontolásokon és gazdasági szükségszerűségeken túlmutató attitűdből adódik, hogy a kkv-k nem feltétlenül kapnak megoldást, vagy ha úgy tetszik feloldást vitás kérdéseikben, a hagyományos vitarendezés során.

A „házon belüli” megoldások, bár igen tartós megállapodásokhoz vezethetnek, sok esetben nélkülözik azt a szakmai (elsősorban jogi) előkészítést és alaposságot, amely azután egyéni jogvitákban csúcsosodhat ki.

Gyakori eset, hogy a munkáltató által kompromisszumos megoldásként kidolgozott, munkavállalók által általában elfogadott, akár kedvelt gyakorlat utólag egy-egy munkavállalóval folytatott jogvita során jogellenesnek minősül, és a bíróság a munkáltatót akár igen jelentős összegű kártérítés és/vagy elmaradt munkabér megfizetésére kötelezi. Ez pedig – hosszú távon – mind a munkáltató, mind a munkavállalók számára igen káros lehet, hiszen a sok esetben alultőkésített, átlagnál alacsonyabb haszonkulccsal működő mikro- és kisvállalkozások teljesítőképességének határát feszegetheti már egy néhány millió forintos bírósági marasztalás (és az ezzel járó jogi költségek). Ez pedig jellemzően a munkáltatónál éppen aktuálisan dolgozó, hozzá lojális munkavállalókon csapódik le, akár bizonyos munkabéren kívüli juttatások,

jutalmak stb. csökkenésében, elvesztésében. A néhány főt foglalkoztató vállalkozások ugyanis jellemzően nem eredménytartalékukból, szabad pénzeszközeikből gazdálkodják ki a rendkívüli költségeiket, hanem ott csökkentik kiadásait, ahol a legrugalmasabban megtehetik azt, ez pedig a munkaerő költsége.

## ***2.2. A kollektív munkaügyi viták törvényi szabályozása***

A jogalkotó a kollektív munkaügyi vita fogalmát nem határozza meg. A gyakorlatban kialakult értelmezés alapján tipikusan kollektív munkaügyi vitának tekinthetőek az alábbiak:

- a munka díjazására vonatkozó szabályozás kialakítása (bérendszer, cafetéria);
- szakszervezetet, üzemi tanácsot megillető jogok gyakorlásának feltételi (tájékoztatáshoz való jog tartalma, terjedelme, helyiséghasználat);
- munkavállalók munkakörülményeit érintő lényeges kérdések (munkarendek meghatározása, szervezeti változások, átalakítások).

A hatályos törvényi szabályozás a kollektív munkaügyi viták alternatív rendezésének keretszabályairól rendelkezik. Esze-

rint a munkáltató és az üzemi tanács vagy a szakszervezet a közöttük felmerült viták feloldására egyeztető bizottságot (a továbbiakban: bizottság) alakíthat, amely a felek által delegált azonos számú tagból és független elnökből áll. Természetesen a bizottság alakítása nem kötelező, csupán lehetőség a felek számára, azzal, hogy amennyiben annak megalakítására kerül sor, úgy az ezzel összefüggő indokolt költségek minden esetben a munkáltatót terhelik.

A felek előzetesen írásbeli megállapodásukban a bizottság döntésének alávetetik magukat. Ekkor a bizottság határozata valamennyi félre nézve kötelező, az alávetéssel az egyeztető bizottság döntése munkaviszonyra vonatkozó szabálynak fog minősülni. Az eljárási szabályokat a jogalkotó részletesen nem határozza meg, csupán annyit mond ki, hogy a bizottság döntését egyszerű többséggel hozza, azzal, hogy szavazategyenlőség esetén az elnök szavazata dönt.

Tekintettel arra, hogy a jogszabály igen szűkszavúan rendelkezik csak a kérdésben, ahol arra lehetőség van, a feleknek célszerű élni a jogalkotó biztosította lehetőséggel és üzemi megállapodásban vagy a kollektív szerződés állandó bizottság megalakításáról dönteni, illetve meghatározni annak részletes eljárásrendjét is.

A törvény – ellentétben az önkéntességen alapuló bizottság alakításával – két esetben teszi kötelezővé a felek számára döntőbíró igénybe vételét:

- az üzemi tanácsi választások munkáltató által viselendő indokolt költségeivel összefüggő viták;
- a jóléti célú pénzeszközök felhasználása során az üzemi tanácsot megillető közös döntési jog gyakorlásával kapcsolatos viták.

A döntőbíró személyében – akinek döntése egyébként a felekre nézve kötelező – a munkáltatónak és az üzemi tanácsnak kell megállapodnia. Amennyiben erre nem kerül sor, úgy a döntőbíró a felek jelöltjei közül sorsolással kell kiválasztani.

Az egyeztetés – a fentebb ismertetett eljárástól független módon – kiemelt szerepet kap a sztrájkkal összefüggésben. A sztrájkról szóló 1989. évi VII. törvény ugyanis kimondja, hogy a jogszerű sztrájk előfeltétele, a felek közötti, legalább 7 napos egyeztető eljárás („lehülési idő”) lefolytatása, vagy az, hogy az egyeztetés a sztrájkot kezdeményezőnek fel nem róható okból maradjon el.

### ***2.3. Az alternatív vitarendezés előnyei***

Az alternatív vitarendezés (AVR, angolul alternative dispute resolution, ADR) olyan gyűjtőfogalom, mely a bírósági eljárás mellett, illetve részben ahelyett alkalmazható vitafeloldó módszereket foglalja magába.

A Szolgálat által nyújtott alternatív vitarendezési eljárásaival kollektív munkaügyi érdekviták, illetve békéltetés esetén kollektív munkaügyi jogviták megoldásának országos, egységes elveken nyugvó, szakmailag független támogató rendszerét kívánja kialakítani. A vitában álló felek között a bizalom helyreállításával, konfliktusok feloldásával, olyan jogszerű, az egyedi helyzethez illeszkedő megoldások kialakításában működik közre, amelyek elősegíthetik mind az egyedi jogviták kialakulásának, mind a „váratlan meglepetések” bekövetkezésének esélyeit.

Az alternatív vitarendezés során a felek a bírói úttól eltérően kevésbé formalizált eljárás keretében kereshetik a megoldást a közöttük fennálló érdekellentétekre. Ez, a peres eljárással szemben számos előnnyel kecsegtet:

– jelentősen kisebb költséggel jár (a Szolgálat igénybevétele

esetén gyakorlatilag a feleket közvetlen költség az eljárással összefüggésben nem terheli);

- lényegesen rövidebben lefolytatható;
- az önkéntesség elve alapján az ügy feletti rendelkezés teljes mértékben a felek kezében marad;
- az eljárások során lényegesen nagyobb teret kaphatnak a kevésbé konvencionális megoldások;
- az eredményes vitarendezési eljárásokat a „win-win” típusú megoldások jellemzik, szemben a peres eljárásokkal;
- az önkéntes eljárások során kialakult megegyezések esetén a jogkövetés esélye egyértelműen magasabb, mint a peres eljárásokban.

Az alternatív vitarendezés általános előnyei mellett a Szolgáltat igénybevételével a kkv szektor olyan, a felektől független, professzionális támogatást kaphat, amelyet adott esetben a kérdésre fordítható erőforrásait akár nagyságrenddel meghaladó költségek árán tudna csak igénybe venni.

### **3. A kkv szektorra jellemző sajátos munkáltatói érdekek a Szolgálat eljárásai során**

#### ***3.1. A Szolgálat eljárásai***

A Szolgálat a felek közös kérelmére az alábbi eljárásokat folytatja le:

- tanácsadás,
- békéltetés,
- közvetítés,
- egyeztetés,
- döntőbíráskodás.

A Szolgálat eljáró tagjai minden esetben jogi egyetemi végzettséggel rendelkező, munkaügyi kapcsolatok területén tapasztalattal rendelkező személy.

##### *3.1.1. A tanácsadás*

A tanácsadás során a Szolgálat eljáró tagja a munkaügyi kapcsolatok körébe tartozó kérdésekben a kollektív munkaügyi érdekviták békés rendezése mellett azok megelőzése érdekében ad tanácsot az eljárást kezdeményező félnek, vagy fe-



leknek. A Szolgálat eljárásai közül egyedülként a tanácsadás egy érintett fél részére (azaz csak a munkáltató, munkáltatói érdekképviselői szerv vagy csak a szakszervezet, üzemi tanács részére) is nyújtható. A tanácsadás alkalmazási területeiről részletesen a 4. fejezet szól.

### *3.1.2. A békéltetés*

A békéltetés olyan vitarendezési eljárás, amely során a felek vita rendezése érdekében tőlük független, harmadik személy segítségét veszik igénybe, aki segít a konfliktus feloldásában, maga azonban nem dönthet a felmerülő vitás kérdésekben, és nem jogosult javaslatok megfogalmazására sem.

A békéltető a felek közötti kommunikáció támogatásával, a konfliktusok beazonosításával segíti a feleket abban, hogy maguk megtalálják a vitás kérdés valamennyi érintett számára elfogadható megoldását.

A békéltető eljárás során a feleknek figyelemmel kell lenniük arra, hogy az eljárás lefolytatása a bírósághoz fordulásra nyitva álló határidőket nem érinti, azaz azok a békéltetéstől függetlenül telnek.

### *3.1.3. A közvetítés*

A közvetítés olyan permegelőzést, konfliktuskezelést célzó eljárás, amely során a vitában nem érintett, harmadik személy (a közvetítő) bevonása mellett kerül sor a vitás helyzet feloldására. A közvetítés során a Szolgálat tagja a békéltetői eljárásban vállalt szerepen túllépve már saját javaslatok megfogalmazásával, aktívan közreműködik a megállapodás megszületésében. A felek számára javaslatokat dolgoz ki.

A közvetítés alkalmas lehet egy kezdődő, vagy éppen megakadt üzemi megállapodás, kollektív szerződés kötési folyamat holtpontból történő kilendítésére. Akár a közvetítő által megfogalmazott javaslat elfogadásával, akár annak felhasználásával kialakított közös álláspont mentén a felek közötti vita megoldásával elhárulhat az akadály a szerződéskötés elől, vagy éppen akár annak „utolsó simításai” is elvégezhetőek a közvetítő segítségével, és az eljárás az üzemi megállapodás, vagy kollektív szerződés megkötésével végződhet. A közvetítő eljárása nem tévesztendő össze a közvetítői tevékenységről szóló 2002. évi LV. törvény által szabályozott eljárással.

#### *3.1.4. Az egyeztetés*

Az egyeztetés során alapvetően a felek által közösen megválasztott bizottság jár el, amelynek elnöki posztját a Szolgálat eljáró tagja tölti be. Az elnök az eljárás során támogatja a bizottság tagjait a döntési alternatívák kidolgozásban, illetve folyamatos párbeszéddel segíti elő a felek döntését, de maga nem dönt (kivéve előzetes alávetés esetén).

Alternatívaként a felek úgy is dönthetnek, hogy a bizottság több (akár valamennyi) tagját a Szolgálatból kéri fel. Ebben az esetben a bizottság elnöki posztját a felek megállapodása szerinti tag, ennek hiányában a Szolgálat által kijelölt tag tölti be.

#### *3.1.5. A döntőbíráskodás*

A döntőbíráskodás során a felek lemondanak arról, hogy maguk oldják meg a vitájukat, és a döntési jogot teljes egészében egy pártatlan, semleges harmadik személyre ruházzák át. A döntőbíró – a Szolgálat eljáró tagja – a felek közötti vitát határozatával zárja le, amely a felekre kötelező érvényű. Az eljárás ebben a tekintetben hasonló a felek előzetes alávetésével lefolytatott egyeztetéshez.

A Szolgálat döntőbíróként eljáró tagja elsődlegesen ebben az eljárásban is igyekszik a felek megállapodását elősegíteni, amennyiben azonban ez nem vezet eredményre a kérdésben maga hoz döntést. A döntés meghozatalára sor kerülhet a felek által kidolgozott döntési alternatívák közötti választással is, de ilyen esetben a döntőbíró önálló megoldást nem dolgozhat ki, kizárólag a felek javaslatai közül választhat. A döntőbírói eljárás során minden esetben sor kerül az érdekelt felek meghallgatására, illetve lehetőség van szakértők, tanácsadók bevonására is.

### ***3.2. Munkáltatói érdekek a kollektív kapcsolatokban***

A kkv szektor jó részének tevékenysége más cégekhez, jellemzően más közepes és nagyvállalatokhoz kötődik. A kkv-k e partnerek beszállítóiként végzik tevékenységüket, alapanyagot, félkész terméket, alkatrészt értékesítenek, szolgáltatásokat (őrzés-védelem, takarítás, könyvelés stb.) nyújtanak. Ez a kapcsolat jellemzően a kkv számára több-kevesebb függőség kialakulásához vezet, ugyanis a megrendelő tipikusan könnyebben talál új beszállítót, mint kkv új partnereket. Ebből a függőségi viszonyból adódik, hogy a kkv-k jel-

lemzően idomulnak a nagyobb partnereik elvárásaihoz, ami számos esetben munkaszervezési kérdésekben, de akár az alkalmazott munkavállalók képzettségével, foglalkoztatásával kapcsolatos egyéb kérdésekben is megköveteli a partner eljárásainak követését.

Az akár egyedüli megrendelőjét beszállítóként kiszolgáló vállalkozás nem egyszer fizikailag a megrendelő telephelyén végzi tevékenységét, amely során a megrendelő megköveteli, hogy a beszállító munkavállalói – a lehető legnagyobb szinergia érdekében – hasonló, vagy azonos munkarendben kerüljenek foglalkoztatásra, mint a partner saját munkavállalói. E feltételek megállapítása során a megrendelők az esetek túlnyomó többségében nem érzékenyek a beszállító kkv azon problémájára, hogy bizonyos munkajogi megoldásokat a partnertől jogszerűen nem lehet átvenni, mert azok a megrendelő (multinacionális) nagyvállalat kollektív szerződésén alapulnak.

A gazdasági racionalitás ezért számos kkv-t kényszerít arra, hogy adott esetben akár a jogszabályi rendelkezésekkel ellentétes megoldásokat alkalmazzon, hiszen jellemzően nem rendelkezik üzemi tanáccsal, illetve nincsen nála kollektív szerződés kötésére jogosult szakszervezet.

Az a tény, hogy a kkv-k legnagyobb versenyelőnye, hogy megrendelőiket rendkívül rugalmasan, személyre szabottan szolgálják ki, logikusan hozza magával azt a következtetést, hogy a munkáltatók érdekeit is szolgálná a kollektív munkaügyi kapcsolatok fejlesztése: üzemi tanácsok választása, a szakszervezeti szervezettség növelése és ezen keresztül annak a lehetőségnek a megteremtése, hogy kollektív szerződéseket köthessenek.

A kisebb munkavállalói létszámból, és árbevételből következik a munkaügyi kérdésekkel foglalkozó szakemberek hiánya, amely azonban jelentősen megnehezíti ezeket a folyamatokat, illetve sok esetben indokolatlan félelmeket kelt a munkáltatókban a szakszervezetekkel, üzemi tanácsokkal szemben.

A kkv szektorra – illetve az oda kiszervezett szolgáltatásokra – jellemző, hogy sok esetben az átlagosnál alacsonyabb haszonnal végezhető tevékenységekről van szó, ami miatt a munkáltatói érdekek között prioritást élveznek a költséghatékonyságra törekvő megoldások.

Ezen megoldások kidolgozása azonban – látszólag paradox módon – jellemzően pénzbe kerül, legyen szó akár a fog-

lalkoztatáshoz kapcsolódó jogi, adózási tanácsadásról, vagy éppen szervezetfejlesztésről.

A költséghatékonyság mellett a kkv-k a foglalkoztatással összefüggésben az alábbi területeken küzdenek kihívásokkal:

- megfelelő tapasztalattal rendelkező munkavállalók megtartása, pótlása;
- fluktuáció csökkentése (amely önmagában költségcsökkenéssel és hatékonyság növekedéssel jár).

A kollektív kapcsolatok fejlesztése, és a külső szakértők igénybe vétele mindként probléma kezelésében segítséget jelenthet, hiszen a hatékony szakszervezeti érdekegyeztetés jellemzően elégedettebb munkavállalókat, ez pedig kisebb fluktuációt és vonzóbb munkahelyet jelent.

### ***3.3. A kollektív szerződés vagy azt pótló üzemi megállapodás kötésében rejlő lehetőségek***

A kollektív szerződés a munkáltató és a szakszervezet között megkötött olyan megállapodás, amely a munkaviszonyból származó vagy az ezzel kapcsolatos jogokat és kötelezettségeket, valamint a kollektív szerződés megkötésével, teljesítésével, megszüntetésével, a felek jogainak gyakorlásával,

kötelezettségeinek teljesítésével kapcsolatos magatartását szabályozhatja.

A kollektív szerződés megkötése nem kötelező, bármelyik fél kezdeményezheti azonban a megkötésére irányuló tárgyalást, amely során természetesen megegyezni nem kell, tárgyalni, együttműködni azonban kötelező.

Egy munkáltató ugyan csak egy kollektív szerződést köthet, ez azonban nem jelenti azt, hogy nem állhat több kollektív szerződés hatálya alatt egyidejűleg. A törvény ugyanis a leginkább elterjedt egy munkáltatós kollektív szerződések megkötésén túl lehetővé teszi a több munkáltató vagy munkáltatói érdekképviselői szervezetek, illetve több szakszervezet vagy szakszervezeti szövetségek általi kollektív szerződés kötést is. Az ilyen kollektív szerződések esetén a munkáltatók teljes munkavállalói létszámának 10%-át kell tagjai között tudnia a szakszervezetnek a szerződés kötéséhez, míg a szakszervezeti szövetségek akkor jogosultak kollektív szerződést kötni, ha ezt a feltételt legalább egy tag szakszervezetük teljesíti és arra a tagjaiktól felhatalmazást kapnak.

Ez a rendelkezés – tekintettel arra, hogy a 10%-os taglétszámot nem munkáltatónként, hanem összességében írja elő – kiutat jelenthet a kkv szektor munkáltatói számára, hiszen



egy-egy nagyobb munkáltatóhoz, érdekképviseleti szervezethez csatlakozva – vagy akár azt alapítva – megnyílhat a lehetőség kollektív szerződés kötésére olyan munkáltatók számára is, ahol egyébként az alacsony szakszervezeti tagság miatt egyébként erre nem lenne lehetőség.

A kollektív szerződések legmagasabb szintje az ágazati párbeszéd bizottságban (ÁPB) egy nemzetgazdasági ágra, ágazatra, al- vagy szakágazatra vonatkozó kollektív szerződés megkötése (ágazatonként legfeljebb egy-egy ilyen kollektív szerződés köthető). Az ÁPB-ben kötött kollektív szerződés hatálya kiterjed a kollektív szerződést kötő munkáltatói érdekképviselet tagjára és a vele munkaviszonyban álló munkavállalókra.

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 a miniszter az ágazatba főtevékenység alapján besorolt munkáltatókra kiterjesztheti. Ebben az esetben az ágazatban tevékenykedő munkáltatóra attól függetlenül kiterjed a kollektív szerződés hatálya, hogy tagja-e az azt kötő munkáltatói érdekképviseleti szervezetnek vagy sem. Ilyen, kiterjesztett hatályú ágaza-

ti kollektív szerződés van hatályban a vendéglátásban és az építőiparban is.

Amennyiben a munkáltató több kollektív szerződés hatálya alá tartozik, úgy a szűkebb hatályú szerződések a tágabb hatályúaktól csak a munkavállalók javára térhetnek el, kivéve, ha a tágabb hatályú kollektív szerződés ettől eltérő rendelkezést tartalmaz.

A kollektív szerződés munkaviszonyra vonatkozó szabálynak minősül. Ellentétben a korábbi szabályozással, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény általános szabálya szerint mind a munkavállaló, mind a munkáltató javára és terhére is eltérhet. Azaz, a törvény kifejezett eltérő rendelkezése hiányában a kollektív szerződés a törvény Második és Harmadik Részében foglalt szabályoktól akár a munkavállaló hátrányára is eltérhet.

Az eltérési lehetőségek – a teljesség igénye nélkül – a munkáltató számára az alábbi területeken lehetnek a legfontosabbak:

- akár 12 havi munkaidőkeret alkalmazása;
- éves rendkívüli munkavégzés (túlóra) mértékének 250-ről 300 órára emelése;
- a munkaidő-beosztás szabályainak rugalmasabb meghatározása (az 1 héttel előre közlés és a 4 nappal korábbi mó-

dosítás határidejének módosításával elkerülhetőek a munkaidő-beosztástól eltérő munkavégzésből eredő túlórák);

– munkáltató működésére szabott „rugalmas” munkarend kialakítása;

– a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás (kiküldetés, ki rendelés, átirányítás) 44 munkanapos éves korlátozásának felemelése;

– magasabb limitek alkalmazása a munkavállalói kárfelelősséggel összefüggésben (például gondatlan károkozás esetén 4 havi helyett 8 havi távolléti díj);

– gyakorlatilag teljes körű eltérési lehetőség a munkavállalót megillető bérpótlékok szabályaitól, akár a juttatás feltételei, akár a pótlékok mértékének tekintetében (ide nem értve az átalányban történő megállapodást).

Természetesen a törvény továbbra is tartalmaz olyan rendelkezéseket, amelyektől kizárólag a munkavállalók javára lehet eltérni (például a napi és heti munkaidő tartama, szabadság tartama), illetve olyanokat is, amelyek esetében tilos bármiféle eltérés (ilyenek jellemzően a munkabér védelemére vonatkozó egyes szabályok, illetve a munkavédelmi eredetű szabályok).

A szélesebb körű eltérési lehetőségek kiaknázásával lényegesen könnyebbé válhat a nagyobb megrendelők kiszolgálásához szükséges rugalmasság, adaptivitás jogszabályoknak megfelelő kialakítása. A munkaidő-beosztásra, és munkabérre vonatkozó szabályok alkalmazásával – a bértömeg változatlanul hagyása mellett is – lehetősége nyílik a munkáltatónak arra, hogy elsősorban a munkavállalók teljesítményét, és ne a munkahelyen töltött idő mennyiségét értékelje. A rendkívüli munkavégzésre járó juttatások rendszerének átalakításával növelhető a rendes munkaidőre jutó termelékenység, csökkenthető a túlórák száma, miközben összességében a munkavállalók munkabére sem csökken. A felszabaduló munkaidő (gépidő) pedig további beruházások nélkül is a növekedés alapját szolgálhatja.

Amennyiben a munkáltatónál nincsen kollektív szerződés kötésére jogosult szakszervezet, úgy lehetőség van kollektív szerződést pótló üzemi megállapodás megkötésére. Az ilyen megállapodásban az üzemi tanács és a munkáltató gyakorlatilag a munkabérre (ideértve a bérpótlékokat is) vonatkozó szabályok kivételével szinte valamennyi területen azonos feltételek mellett megállapodhatnak, mint egy kollektív szerző-

désben. Azaz, ha a munkavállalókat megillető bérpótlékok tekintetében a munkáltató nem kíván negatív irányban eltérni a törvény szabályaitól, úgy az üzemi megállapodás gyakorlatilag teljes mértékben helyettesítheti a kollektív szerződést. Ha pedig figyelembe vesszük azt a tényt, hogy a bérpótlékok alapjának számítási szabályától (egy órára járó alapbér) a kár a munkavállalók hátrányára is el lehet térni munkaszerződésben, a törvényi feltételeknél kedvezőbb juttatásokat pedig a munkáltató saját szabályzatban, egyoldalú döntésével is adhatja, úgy körvonalazódhat egy, a kollektív szerződésnél ugyan bonyolultabb (üzemi megállapodást és munkaszerződés módosításokat igénylő) rendszer is. Egy ilyen rendszer kialakítása egy nagyvállalatnál nem lenne keresztül vihető, de egy néhány tucat (legfeljebb 100–200) főt foglalkoztató munkáltatónál, ahol akár a munkaszerződés módosítások egyénileg is belátható időn belül végigtárgyalhatóak, már egyáltalán nem lehetetlen feladatról van szó.

#### **4. A Szolgálat szerepe a kkv-k körében, különös tekintettel a tanácsadásra**

##### ***4.1. A kkv szektor szerkezetének következményei***

A magyarországi kkv szektort munkáltatói oldalról, amellet, hogy igen sokszínű, a mikroállalkozások elképesztő túlsúlyja jellemzi.

A KSH által közzétett jelentésekből kitűnik, hogy a teljes szektor 94,4–94,5%-át mikroállalkozások teszik ki. A kisvállalkozások aránya 4,7–4,8% (amelyből 0,6–0,7% egyébként, létszámát tekintve még mikroállalkozás lenne, csupán árbevétele sorolja fentebb). Ebből következően a kkv-k 0,8%-a (kicsit több mint 5000 vállalkozás) az, amely egyáltalán potenciálisan üzemi tanácsot választhat. Ezt a statisztikát összeolvasva a szakszervezeti lefedettségre vonatkozó adatokkal, valamint azzal a ténnyel, hogy a munkáltatók jó részénél eleve nem működik üzemi tanács, könnyen belátható, hogy nagyságrendileg a kkv szektor 97–98%-a nem rendelkezik olyan féllel, akivel a munkaügyi kapcsolatait szervezett formában tudná fenntartani.

Ez a szerkezetet alapvetően befolyásolja a Szolgálat által be-

tölthető, betöltendő szerepet is a kkv-k életében. A Szolgálat 5 féle eljárása közül ugyanis 4 valamilyen partnert feltételez a munkavállalói oldalról is (szakszervezet, szakszervezeti szövetség, üzemi tanács).

E 4 eljárás hatása ebben, a több mint 1,9 millió főt foglalkoztató szektorban gyakorlatilag marginalizálódik. Természetesen ez nem jelenti azt, hogy ne lenne adott esetben komoly hozzáadott értéke egy kkv szektorban lezajló közvetítésnek, vagy békéltetésnek, csupán azt, hogy statisztikai alapon az ilyen eljárásokban érintett munkavállalók a teljes szektorban foglalkoztatottak számának töredékét tehetik ki.

#### ***4.2. A tanácsadás speciális szerepe, különös tekintettel a mikro- és kisvállalkozásokra***

A Szolgálat eljárásai közül egyedülként a tanácsadás az, amelyet anélkül is igénybe veheti bármely fél, hogy abban a „másik oldalnak” is képviselnie kell magát. Azaz, a munkáltatók akkor is jogosultak tanácsadást igénybe venni, ha egyébként a konkrét kérdésben nincsen olyan fél, akivel párbeszéd folyt.

Tulajdonképpen a tanácsadás az egyetlen érdemi méretben

megjelenő kapcsolódási pont, ahol a miko- és kisvállalkozások – amelyek a kkv szektor munkavállalónak mintegy 80%-át foglalkoztatják – elérhetik a Szolgálatot.

A tanácsadás keretében a munkáltatók jövőbeli, tervezett döntések végrehajtásával összefüggésben is fordulhatnak a Szolgálathoz, annak érdekében, hogy azonosítsák és megelőzzék az esetlegesen a döntés következményeként kialakuló kollektív munkaügyi érdekvitákat, munkavállalói érdeksérelmeket.

A tanácsadás igénybe vételére ennek megfelelően sor kerülhet különösen az alábbi esetekben:

- munkáltatói szabályzatok készítése;
- új bérstruktúra (teljesítményhez kötött bérelemek) bevezetése;
- cafetéria rendszer bevezetése, módosítása;
- munkáltató által nyújtható támogatások (pl. lakáscélú támogatás, mobilitási célú lakhatási támogatás) rendszerének kialakítása módosítása;
- rugalmas munkaidő-beosztási szabályok bevezetése;
- szervezet átalakítás;
- atipikus foglalkoztatási formák bevezetése (távmunka, bedolgozói munkaviszony, munkaerő-kölcsönzés).



A fentiekben közös, hogy több munkavállalót érintő kérdésekről van szó, amelyek szabályozása nem vagy nem feltétlenül érinti egyforma mértékben és előjellel az egyes munkavállalókat, ezért alapvető érdekütközéshez vezethet. Ugyanakkor, amennyiben a munkáltató megfelelően él a jogszabályi keretek között számára adott lehetőségekkel – ideértve a munkavállalókkal kötött, akár egyéni megállapodásokat is – úgy előnyére fordíthatja azt a tényt, hogy sokkal kevesebb munkavállaló érdekeit kell szintetizálnia a munkáltatói érdekekkel, mint egy nagyvállalatnak.

Egy kkv olyan egyedi, majd hogyanem egyedileg a munkavállalókra szabott működési rendet, bérstruktúrát és környezetet tud kialakítani, amelyre egy bizonyos munkavállaló létszám fölött egyéként már nem lenne lehetőség.

A munkavállalói elégedettség növelésével és magas szinten tartása a munkavállalók megtartása és az érdekviták megelőzése egyidejűleg teljesülhet. Számos esetben ugyanis a kedvező munkafeltételek, megfelelően kialakított juttatási rendszer vonzóbbá tehet egy munkahelyet, mint az összességében magasabb munkabért kínáló más munkáltatók.

Egy rugalmas munkarendet kínáló, a munkavállaló személyes körülményeit (lakhatás, családi állapot, hobbik) figye-

lembe vevő és azt támogató juttatási rendszer összességében akár azonos, vagy kisebb költségszint mellett is növelheti a munkavállalók lojalitását.

A Szolgálat eljáró tagja a tanácsadás során a tervezett munkáltatói intézkedéseket a lehetséges érdekviták megelőzésének, és természetesen az intézkedések jogszerűségének figyelembe vételével véleményezi és támogatja a munkáltatót, vagy a feleket a hatályos jogszabályi kereteknek megfelelő, kollektív érdekeket is figyelembe vevő megoldásban. Amennyiben a tervezett intézkedések megvalósításához a Szolgálat tevékenységi körébe nem tartozó tételes jogi tanácsadást is igényel, úgy azt a munkáltató akár a *JOGpontok* szolgáltatáson keresztül szintén költségmentesen is elérheti.

### ***4.3. Tanácsadás a középvállalkozások számára***

A potenciálisan legalább üzemi tanáccsal rendelkező középvállalkozások a tanácsadás igénybe vételével – természetesen a fentebb már leírtakon túl – segítséget kaphatnak az üzemi megállapodás, esetlegesen a kollektív szerződés megkötése során a felek közötti kapcsolatrendszer kialakításához. A tanácsadó véleményezheti a felek által tervezett eljárásrendet,

tanácsot adhat olyan megoldások kialakítására, amelyek a későbbi esetleges érdekviták rendezését megkönnyíthetik.

Támogatás kérhető a vitarendezéshez szükséges tárgyalási technikák, stratégiák kialakításához, de akár üzemi megállapodás, kollektív szerződés egyes, tervezett rendelkezései is bemutatathatók a tanácsadónak, aki közreműködik abban, hogy az intézkedés olyan formában kerüljön megfogalmazásra, esetleg módosításra, amely a lehetőségekhez mérten minimalizálja az abból eredő további érdekvitákat. Ezen túlmenően természetesen a tanácsadó jelzi a munkáltató számára, ha a tervezett rendelkezés, intézkedés jogszabályba ütközik, és szükség esetén segít a problémák azonosításában.

## Mellékletek jegyzéke

1. sz. *melléklet*: A kis- és középvállalkozások jellemzői – adat-előállítás új módszertannal
2. sz. *melléklet*: A kollektív szerződések szerepe a megújult munkajogi szabályozásban

*A mellékletek a [www.jogpontok.hu](http://www.jogpontok.hu) oldalon lesznek olvashatóak.*

A GINOP 5.3.3-15 pályázati konstrukció keretében létrehozott Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat elsődleges célja, hogy hozzájáruljon a kollektív munkaügyi kapcsolatok működéséhez hazánkban. Egyik feladata, hogy segítse a kollektív érdekviták szereplőit abban, hogy kölcsönösen előnyös megállapodásokat tudjanak kötni egymással, figyelembe véve és tiszteletben tartva a másik fél érdekeit. Másik célja, hogy még a viták kialakítása előtt támogassa a felek kommunikációját, tanácsokat adjon, és segítse a közös álláspont kialakítását.

A Szolgálat a kollektív munkaügyi vitás helyzetek feloldására, és azok kialakulásának megelőzésére jött létre. Ebből következően a kollektív munkaügyi kapcsolatok szereplői, különösen a szakszervezetek, üzemi tanácsok és munkáltatók tudják igénybe venni a közreműködését. A nagyvállalatok mellett a KKV szektor, a versenyszféra mellett a tág értelemben vett közszféra munkáltatói és munkavállalói számára is elérhető a Szolgálat. Az egyéni vitás kérdések rendezése viszont nem tartozik a hatáskörébe. A Szolgálat tagjaiból álló régiós névjegyzék személyi összetétele a szakmai - munkajogi - hozzáértésre és függetlenségre is garancia kíván lenni. A Szolgálat a Felek közös kérelmére az alábbi eljárásokat folytatja le:

- tanácsadás
- békéltetés
- közvetítés
- egyeztetés
- döntőbíráskodás.

A Szolgálat eljárása a felek részére díjmentes.

Az eljárás a félnek az elektronikus felületen beküldött kérelmével indul, amely a jogpontok.hu honlapon érhető el (az alternatív vitarendezés lapon).

A Szolgálat jogi háttérét a 320/2014. (XII.13.) Korm. rendelet biztosítja. (MK 2016.11.11.).

A megvalósításban a kis- és közepes vállalkozások munkáltatói érdekképviselői: a Magyar Iparszövetség (OKISZ), az Ipartestületek Országos Szövetsége (IPOSZ), az Általános Fogyasztási Szövetkezetek és Kereskedelmi Társaságok Országos Szövetsége (ÁFEOSZ-COOP), valamint a Kereskedők és Vendéglátók Országos Érdekképviselői Szövetsége (KISOSZ), míg szakszervezeti oldalról a Munkástanácsok Országos Szövetsége és az Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés működnek együtt. A Közép-Magyarország régió tekintetében a projektben közreműködő, nem konzorciumi partnerként a Nemzetgazdasági Minisztérium Munkaerőpiacért és Képzésért Felelős Államtitkársága jár el.