

Sok helyen még nem ismerik a kollektív szerződést

A munkavállalók kevesebb mint harmada, mintegy 900 ezer dolgozó tartozik kollektív szerződés hatálya alá, ebből 650 ezren úgynevezett vállalati, egy munkáltatóval megkötött kollektív szerződés részesei.

Van még mit javítani a kollektív szerződéses lefedettségén Magyarországon. Szabó Imre Szilárd munkajogi szakjogász a Világgazdaságnak azt mondta: a munkavállalók kevesebb mint harmada, mintegy 900 ezer dolgozó tartozik kollektív szerződés hatálya alá, ebből 650 ezren úgynevezett vállalati, egy munkáltatóval megkötött kollektív szerződés részesei, a többiekre több munkáltatóval megkötött, kiterjesztett vagy éppen csekély számú ágazati kollektív szerződés vonatkozik.

A szakjogász hangsúlyozta: az új munka törvénykönyve (Mt.) 2012-es bevezetésének éppen az volt az egyik kiemelt célja, hogy minél több kollektív szerződést kössenek meg a munkáltatók a szakszervezetekkel, ám eddig nem történt érezhető áttörés. Kollektív szerződést az a szakszervezet köthet a munkaadóval, amelynek az adott munkáltatónál több mint 10 százalékos a szervezettsége.

A köztulajdonban működő, közszolgáltatást végző cégek ágazataiban a munkavállalók csaknem 100 százaléka tartozik kollektív szerződés hatálya alá. Ilyen az energiaipar (MVM Magyar Villamos Művek Zrt.), a vízellátás, a szállítás, a közlekedés (Volán, MÁV, BKV), a postai szolgáltatások (Magyar Posta Zrt.) és a távközlés is. Ugyanakkor a versenyszféra egyes ágazataiban, például az építőiparban igen kevesen dolgoznak kollektív szerződés hatálya alatt, a kereskedelemben is gyér a számuk, ahogyan a szálláshely-szolgáltatás területén is. Míg a piaci szférában a kollektív szerződés a munkafeltételek meghatározásának egyik legfontosabb

intézménye, addig a közalkalmazottak körében egy túlzottan behatárolt alkufolyamat eredményeként jöhet létre.

Szabó Imre Szilárd szerint nemcsak mennyiségi, de minőségi probléma is van a kollektív szerződésekkel, sokszor feleslegesen másolják, megismétlik a munka törvénykönyve szövegét, máskor érvénytelen, ki nem kényszeríthető megállapodásokat tartalmaznak, vagy nyelvezetük, fogalomhasználatuk hagy kívánnivalót maga után.

Az Mt. számos területen lehetőséget ad arra, hogy a munkáltató és a szakszervezet kollektív szerződésben állapodjon meg egyes munkaügyi kérdésekben, jogokról és kötelezettségekről egyaránt. Így a munkaidő mértékéről, beosztásáról, a pihenőidőkről, a szabadságról is egyezségeket lehet kötni kollektív szerződésben. A munka díjazásával összefüggésben egyedi bérpótlékrendszerrel lehet kialakítani, vagy például speciális távolléti díj-számítás vezethető be. A szakszervezet és a munkáltató egyezsége révén tanulmányi szabadság adható a dolgozónak, a kártérítés körében a munkavállalói felelősség jogalapját szűkítheti, jogalapi többletelemeket állapíthat meg, és a mértékét is korlátozhatja.

Franciaországban és Ausztriában a munkavállalók 98, Belgiumban 96, Finnországban 92 százaléka tartozik kollektív szerződés hatálya alá az OECD 2013-as adatai szerint. E tekintetben a lefedettség mértéke Szlovéniában 60, Csehországban 48, Nagy-Britanniában 30, Lengyelországban 16, az Amerikai Egyesült Államokban pedig 12 százalék.

Forrás: Világgazdaság

Beijedt a kormány? – Előrehozzák az ápolók béremelését

Információink szerint a kormány előrehozza az egészségügyi szakdolgozók novemberre ígért nyolc százalékos béremelését januárra. Kalkulációk szerint ez annyit ér, mintha 2018-ban egy havi többlet bért kapnának az érintettek. A több éves egészségügyi béremelési programban legutóbb novemberben kaptak emelést a szakdolgozók, akkor 12 százalékot. Ez azonban a nemzetgazdaságban amúgy is kötelező minimálbér emelés miatt az ágazat bérpozícióját kevésbé javította, összeecsúsztak a fizetési kategóriák. Ezért követelték a szakszervezetek a korábbi bérmegállapodás módosítását, az újabb emelés előbbre hozását.

Január nyolcadikán az MD-EDDSZ soron kívüli egyeztetést kért Lázár János miniszterelnökséget vezető, Balog Zoltán humán- és Varga Mihály gazdasági minisztertől, valamint Ónodi-Szűcs Zoltán egészségügyért felelős államtitkártól. Azt nem tudjuk, hogy e találkozóra sort kerítettek-e, de az tény: eközben a Független Egészségügyi Szakszervezet és a Magyarországi Mentődolgozók Szövetsége is ágazati bérrendezést sürgetett. A két szakszervezet tizenöt pontos követelést is megfogalmazott, jelezve, hogy ha nem kapnak 30 napon belül érdemi választ akkor sztrájkot hirdetnek.

A Népszava úgy tudja, az érdekvédők jelzése után Orbán Viktor miniszterelnök lépett, és így megszülethetett az a kormánydöntés, amely szerint a szakdolgozók novemberi béremelését előrehozták januárra.

Forrás: nepaszava.hu, Danó Anna

Félénél tart a jogpont projekt Zalában is

Félidejéhez érkezett a 2016. július 1-től három évig működő uniós finanszírozású jogpont hálózat. Ezalatt az országban 17 ezer ügyben 8.802 ügyfél vette igénybe ingyenes jogi szolgáltatásait.

Az eltelt másfél éves működésről adott tájékoztatást tegnap *Bernáth Ildikó*, a Nyugat-Dunántúli Régió jogpont kontrollere.

Mint emlékeztetett rá, a regionális és összehangolt jogpont projekteket uniós támogatással működtető országos munkáltatói érdekképviselések és szakszervezetek – ÁFEOSZ-COOP Szövetség, IPOSZ, OKISZ, KISOSZ, Munkástanácsok Országos Szövetsége, ÉSZT – azzal a céllal indították be az állampolgárok és munkáltatók számára az ingyenes szolgáltatást, hogy segítséget nyújtsanak a jogszerű foglalkoztatáshoz, a gazdaság fehérítéséhez.

A Nyugat-Dunántúli Régióban, ahol a működtető konzorcium vezetője a Munkástanácsok Országos Szövetsége, a hároméves megvalósítási időre rendelkezésre álló forrás 576,9 millió forint. A jogsegélypontokat telefonon, interneten vagy személyesen felkeresőknek munkajogi, társadalombiztosítási, adózási és társasági, cégjogi ügyekben adnak tanácsot.

Bernáth Ildikó elmondta, a projekt félidejéig, 2017 végéig az országban több mint 17 ezer ügyben több mint 8.800 ügyfél vette igénybe rendelkezésre álló jogászaik szolgáltatását. A legtöbb kérdést a munkajoggal kapcsolatban tették fel, a munkaviszony létesítéséről, megszüntetéséről, felmondási időről, végkielégítésről. Sokan érdeklődtek a tanulmányi szerződés megkötésének szabályairól, s a pihenőidővel, illetve

a fizetett szabadsággal kapcsolatos problémáikkal is keresték őket. A társadalombiztosítási ügyeik közül a legtöbb az anyasági- és a nyugdíjellátáshoz kapcsolódott.

A munkaadók részéről pedig többnyire az adózással, illetve cégalapítással vagy egyéni vállalkozói engedéllyel kapcsolatosan nyilvánult meg jelentősebb forgalom. A jogpontok hálózatban az országban 136, régiókban 22 helyen fogadják az embereket. Zala megyében pedig 7 helyen, Hévízen, Keszthelyen, Lentiben, Letenyén, Nagykanizsán, Zalaegerszegen és Zalaszentgróton működik a jogpont szolgáltatás.

A nők fizetéséről értekeznek

Bár nem magyar sajátosság, hogy számos ágazatban és munkakörben a nők fizetése elmarad a férfiakétól, a szaktárca konzultációt kezdeményez ez ügyben. A Nemzetgazdasági Minisztérium (NGM) a közeljövőben összehívja a Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fórumát – értesült a [Világgazdaság](#).

A februárra tervezett ülésen valószínűleg szóba kerül a nemek közötti bérkülönbség, ami az egész Európai Uniót érintő probléma, a tagországoknak ezért bérmonitoring-rendszert is kell működtetniük.

Magyarország sem tudta kivonni magát az elmúlt évtizedekben abból a nemzetközi trendből, hogy a nők nemritkán mintegy 15-20 százalékkal kevesebb bérért dolgoznak, mint a férfiak – mondta a Világgazdaságnak Palkovics Imre, a Munkástanácsok Országos Szövetségének elnöke. Emlékeztetett, hogy az Európai Szociális Karta tiltja a nemek közti hátrányos megkülönböztetést, ahogyan az esélyegyenlőségi törvény is. Ha ilyen jellegű diszkriminációt jelez a munkavállaló, akkor az

Egyenlő Bánásmód Hatóság kivizsgálja az ügyet, és bizonyítottság esetén szankciókat alkalmaz. Izlandon, mint mondta, most januártól külön törvény rögzíti, hogy a hasonló munkakörben, pozícióban dolgozó nők és férfiak keresete között nem lehet különbség.

Vannak esetek az üzleti szférában, amikor tetten érhető a nők és a férfiak közötti bérkülönbség, holott törvénysértésnek minősül a diszkrimináció – ismerte el lapunknak Dávid Ferenc, a Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetségének főtitkára. Európa-szerte érzékelhető ez, ami bizonyos társadalmi-kulturális elvárásokhoz, hagyományokhoz is kötődik. Szerinte is változtatni kell ezen a szemléleten, minél több női közép- és felső vezetőre van szükség, ami a bérszínvonalat is emeli.

Az NGM égisze alatt működő Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat (NFSZ) 2016-os adatai szerint a versenyszférában a vezetőket tekintve a nők átlagos alapbére 502 ezer, a férfiaké 545 ezer, a nők keresete 578, a férfiaké 657 ezer forint. A női ügyviteli alkalmazottak havi keresete 224, az ugyanolyan munkakörben dolgozó férfiaké 286 ezer forint.

Az ágazatokat tekintve a pénzügyi-biztosítási területen a nők 417, a férfiak 673 ezer forintos fizetést kapnak. A jogi, üzletviteli, építészmérnöki tevékenységkörben 324 ezer a nők, 441 ezer a férfiak átlagkeresete. A feldolgozóiparban a nők átlagkeresete 231 ezer, a férfiaké 303 ezer forint, a fizikai és a szellemi munkát végzőket is figyelembe véve. A villamosenergia-iparban a nők 382, a férfiak 473 ezer forintot kaptak 2016-ban. Ugyanakkor az NFSZ adatai szerint a szállítás, raktározás ágazatban a nők keresnek többet, 286 ezret, míg a férfiak 267 ezret. Ugyanez a helyzet a szociális ágazatban, a nők bére 142 ezer, a férfiaké 15 ezer forinttal kevesebb, ami az eltérő jellegű munkakörökből fakadhat.

Az államigazgatásban a vezetői posztot betöltő férfi köztisztviselők havi átlagkeresete 633 ezer forint, míg a vezető nőké 576 ezer forint volt. A vezető főtanácsosok

esetében a nők fizetése 346, a férfiaké 363 ezer forint. A gyakornokoknál a nők keresete 194, a férfiaké 201 ezer forint.

A Man at Work munkaerő-közvetítő cég toborzóvezetője, Farkas Edit a Világgazdaságnak azt mondta: az álláshirdetések esetében nincs bérkülönbség nők és férfiak között ugyanazon munkakör esetében. Az úgynevezett üvegplafon-effektus azonban érzékelhető, például egyes mérnöki, kutatás-fejlesztési területeken nincsenek nők vezetői posztokon.

Forrás: hrportal.hu

Kitart a FESZ a 15 pont mellett

“Az egyik szemünk sír a másik nevet” – így reagált az ATV-nek a Független Egészségügyi Szakszervezet (FESZ) az előrehozott béremelésre.

Januártól nyolc százalékkal emelkedik az egészségügyben dolgozók bére – ezt *Balog Zoltán* miniszter azután jelentette be, hogy a reprezentatív szakszervezetekkel megállapodtak a novemberre tervezett emelés előrehozásáról. Az Független Egészségügyi Szakszervezet (FESZ) továbbra is ragaszkodik ahhoz a 15 pontos követeléshez, amit *Orbán Viktor*nak is megküldtek.

Eisenhauerné Fördös Andrea [az ATV-nek elmondta](#), az előrehozott béremelés még nem elégséges, úgy vélik, ennél a 8 százaléknál többre van szükség ahhoz, hogy az egészségügyi dolgozókat meg tudják tartani ezen a pályán. Hozzátette azt is, amennyiben nem hajlandóak velük tárgyalni, szükség esetén akár sztrájk tárgyalást is kezdeményeznek a kormánnyal.

Forrás:<http://medicalonline.hu>

Kép: pestisracok.hu

Új bérajánlatot kaptak a hatvani Bosch dolgozói

Úgy tűnik, közeledtek az álláspontok a hatvani Bosch-gyár dolgozói, valamint a cégvezetés között az idei béremelés ügyében. Pénteken közel három órán keresztül egyeztetett a Hatvani Autóelektronikai Dolgozók Független Szakszervezete (HADFSZ) és a Robert Bosch Elektronika Kft. vezetése, melynek eredményeként egy konszenzuson alapuló, kölcsönösen támogatott javaslatcsomagot dolgoztak ki. – Ez a csomag nemcsak alapbéremelést, hanem egyéb szociális – a munkavállalók hangulatára pozitív hatást gyakorló – elemeket is tartalmaz – tudtuk meg Janik Tamástól, a szakszervezet alelnökétől, aki a konkrét ajánlatról további részleteket már nem kívánt elárulni.

Mint hozzátette, a HADFSZ most szavazásra bocsátja a javaslatcsomagot a vállalat fizikai dolgozói körében. A munkatársak öt napon keresztül – minden műszakban – elektronikusan, a belépőkártyájukkal szavazhatnak. Amennyiben a munkavállalók többsége elfogadja a szakszervezet és a gyárvezetés által is támogatott új bérajánlatot, úgy azt a szakszervezet aláírja. Ha viszont a dolgozók többsége elégedetlen lenne, tovább folytatódnak az egyeztetések.

Az ügy előzménye, hogy szerdán kétórás figyelmeztető sztrájkot tartottak a dolgozók, amelyen a szakszervezet becslése szerint az első műszakba beosztott fizikai dolgozók 80–90 százaléka, mintegy ezer fő vehetett részt. A cégvezetés

lapunknak elküldött közleményében 841 sztrájkolóról tudott. Mint korábban megírtuk, a HADFSZ és a Multinacionális Cégek Dolgozóinak Szakszervezete 15 százalékos béremelést, negyedéves jelenléti prémium kifizetését (háromhavonta fejenként mintegy 100 ezer forintot) és – miután idén ünnepli 20 éves fennállását az elektronikai gyár – jubileumi prémium kifizetését kérte a cégvezetéstől.

Ennek a cikknek a nyomtatott változata a Magyar Nemzetben jelenik meg. A megjelenés időpontja: 2018.01.29.

Kép: <http://hungarytoday.hu/>

A Munka Törvénykönyve változásai 2018. január 1-től (Tájékoztató és magyarázat)

A 2018. január 1-től alkalmazandó új rendelkezések elfogadására

1. egyrészt az európai uniós joggal és a nemzetközi (ILO) egyezményekkel való összhang megteremtése
2. másrészt pedig a jogszabályok alkalmazása során felmerült szükséges és indokolt kisebb pontosítások miatt került sor.

A munkavállalók egészségét és biztonságát védő európai uniós szabályoknak való maradéktalan megfelelés miatt került sor néhány, a magyar **munkavállalók számára is kedvező változtatására** a következő területeken.

51. Munkafeltételek kötelező hozzáigazítása a munkavállaló megváltozott egészségi állapotához (Mt. 51. § (3) bekezdés)

A 2018. január 1-e előtti szabályozás csak arra kötelezte a munkáltatót, hogy a munkavállalókat olyan munkára alkalmazzák, amelyek nem járhatnak hátrányos következményekkel a munkavállalók testi alkatára, fejlettsége vagy egészségi állapotára. Nem tartalmazott azonban a jogszabály kifejezett rendelkezést arra vonatkozóan, hogy amennyiben időközben megváltozik a munkavállaló munkaképessége, köteles-e a munkáltató ekkor is hozzáigazítani a munkakörülményeket a megváltozott helyzethez, ezért ez a szabályozás a gyakorlatban is értelmezési és alkalmazási problémákat vetett fel. Az új szabályozás világossá teszi ezt a helyzetet és egyértelműen írja elő, hogy **ezentúl a munkáltató a munkavállaló egészségi állapotának változására tekintettel köteles a munkafeltételeket, beleértve a munkaidő beosztását is, megfelelően módosítani** a munkaviszony fennállása során bármikor, ha ez a helyzet bekövetkezik. E kötelezettség körében azonban továbbra is figyelembe kell venni az olyan, mindkét fél számára irányadó általános magatartási követelményeket, mint a tisztességes és jóhiszemű eljárás, az együttműködési kötelezettség, a méltányos mérlegelés követelménye vagy a megváltozott körülményekre vonatkozó tájékoztatási kötelezettség.

Az új rendelkezést nemcsak akkor kell alkalmazni, ha a munkavállaló egészsége üzemi baleset, foglalkozási betegség vagy más, a munkavégzéssel összefüggő egészségromlás miatt következik be, hanem más, pl. otthon, tehát nem a munkaviszony keretében elszenvedett egészségkárosodások esetében is.

60. Várandós és szoptató munkavállalók munkahelyi kockázatának elkerülése (Mt. 60. § (1) bekezdés)

Az Mt. eddig is előírta, hogy a munkáltató a várandósság megállapításától a gyermek egyéves koráig a munkáltató köteles

a munkavállaló számára az egészségi állapotának megfelelő másik munkakört felajánlani, ha ezen állapot miatt az eredeti munkakörében nem lenne foglalkoztatható, s ha nincs megfelelő másik munkakör sem, akkor a munkavégzés alól fel kell menteni. Az új szabályozás megtartja ezeket a munkavállalói jogokat, s még tovább erősíti ezeket azzal, hogy **ha nem megfelelő a munkavállaló egészségi állapotának az eredeti munkaköre, akkor – még az új, megfelelő munkakör felajánlása előtt – meg kell próbálni az eredeti munkakörében történő alkalmazás feltételeit úgy módosítani, hogy azok a várandósság alatt, majd a gyermek egy éves koráig terjedő időben megfeleljenek a munkavállaló megváltozott egészségi állapotának.** A gyermek egyéves koráig terjedő időben elsősorban a szüléshez és a szoptatáshoz kapcsolódó körülményeket kell majd érteni és mérlegelni.

A munkavállaló eredeti munkakörében való foglalkoztatás feltételeinek módosítása iránti kötelezettség tehát meg fogja előzni az új, megfelelő munkakör felajánlását és az esetleges munkavégzés alóli felmentést, ez utóbbiakra tehát csak akkor kerülhet sor, ha a munkavállaló munkaszerződés szerinti munkakörében, munkafeltételeiben nem lehetséges a módosítás.

Ez a z új rendelkezés tehát az eddig csak lehetőségként meglévő esetet 2018. január 1-től munkáltató kötelezettségévé teszi.

Továbbra is szükség lesz orvosi véleményre a megváltozott munkaköri alkalmasság igazolására. A módosított munkafeltételekre is irányadók lesznek a korábbi bérezési szabályok, vagyis a megváltozott munkakörülmények alapján jár a munkabér, az azonban nem lehet kevesebb a munkavállaló munkaszerződés szerinti alapérénel. A munkavégzés alóli felmentés idejére is ez az alapbér jár, kivéve, ha a munkavállaló a felajánlott munkakört alapos ok nélkül nem fogadja el.

A munkakör szerinti munkafeltételek módosításánál gyakorlati kérdés lehet, hogy ezekbe is bele kell-e egyeznie a

munkavállalónak (pl. munkaidő-beosztás, amely elsődlegesen a munkáltató egyoldalú döntési jogába tartozó kérdés), vagy a munkáltató egyoldalúan is megváltoztathatja őket. Minden olyan munkafeltétel esetén, amely a felek korábbi megállapodásán alapult, ebben a helyzetben is csak a munkavállaló beleegyezésével lehet azokat módosítani. Mindenképpen irányadó lesznek azonban ebben az esetben is a Munka Törvénykönyvében meghatározott általános magatartási követelmények (az adott helyzetben általában elvárható magatartás, a jóhiszemű és tisztességes eljárás, a méltányos mérlegelés követelménye, valamint az aránytalan sérelem okozásának tilalma, az együttműködési kötelezettség, s az egymás tájékoztatásának kötelezettsége) is.

120. Pótszabadságra jogosult megváltozott munkaképességű személyek körének pontosítása és egyszerűsítése (Mt. 120. § a) pont és 294. § (1) bekezdés l) pont)

A korábbi szabályozás a gyakorlatban értelmezési problémákat okozott, más jogszabályok figyelembe vételét is igényelte, s ezáltal az alkalmazás során nehézkes és bonyolult is volt a tartós egészségkárosodás miatt pótszabadságra jogosult munkavállalók egyik csoportjának beazonosítása (akinek a rehabilitációs szakértői szerv legalább ötvenszázalékos egészségkárosodását megállapította). Az új rendelkezés hozzáigazította a Munka Törvénykönyvét az e tárgykörben irányadó többi jogszabályhoz, s ezáltal egyértelművé tette azok körét, akik ezen a címen évenként öt munkanap pótszabadságra jogosultak.

Az új rendelkezés a rehabilitációs szakértői szerv által egy bizonyos mértékű egészségkárosodással rendelkezőnek minősített munkavállalók csoportját egységesen megváltozott munkaképességű munkavállalókként határozta meg a pótszabadságra vonatkozó szabályok között (Mt. 120. § a) pontja). A megváltozott munkaképességűnek minősülő munkavállalók csoportjához tartozó négy alcsoportba tartozó munkavállalók körét pedig a Záró rendelkezések között sorolja

fel (Mt. 294. § (1) bekezdés új l) pont. E szerint:

(E törvény alkalmazásában)

„l) megváltozott munkaképességű személy: a rehabilitációs hatóság vagy jogelődjei által végzett hatályos minősítés alapján

1. la) akinek az egészségi állapota a rehabilitációs hatóság komplex minősítése alapján 60 százalékos vagy kisebb mértékű,
2. lb) aki legalább 40 százalékos egészségkárosodással rendelkezik, az erről szóló szakvélemény, szakhatósági állásfoglalás, hatósági bizonyítvány, minősítés időbeli hatálya alatt,
3. lc) akinek a munkaképesség-csökkenése 50-100 százalékos mértékű, az erről szóló szakvélemény időbeli hatálya alatt, vagy
4. ld) rokkantsági ellátásban részesül).
5. **Az alapbér minimális mértékének pontosítása (Mt. 136. § (1) bekezdés, 138. § (5) bekezdés, 153. § (2) – (4) bekezdés**

Az Mt. eddigi rendelkezése az alapbér minimális mértékeként a kötelező legkisebb munkabért határozta meg. Ez a szóhasználat a gyakorlatban kétségesse tehetette, hogy a garantált bérminimumra is vonatkozik-e ez a rendelkezés. **Az új szabályozás egyértelművé teszi, hogy a kötelező legkisebb munkabér mellett – ahol annak a feltételei fennállnak – a garantált bérminimumot kell figyelembe venni** (pl. az alapbér legkisebb mértékeként, a teljesítménybérek számításánál, vagy éppen az évente kötelezően felülvizsgálandó „minimálbérek” körében).

294. A munkavállalói képviselő fogalmának kibővítése (Mt. 294. § (1) bekezdés e) pontja)

Az Mt. a munkavállalói képviselőként eddig csak az üzemi tanács tagját, az üzemi megbízottat és a gazdasági társaság

felügyelő bizottságának munkavállalói küldöttjét határozta meg, s nem szerepeltek ebben a felsorolásban a szakszervezeti tisztségviselők. Ez a rendelkezés nem volt összhangban a Nemzetközi Munkaügyi Szervezetnek (ILO) a munkavállalók képviselőiről szóló, s Magyarország által is ratifikált 135. sz. egyezményével, amely problémát a szakszervezetek is folyamatosan jeleztek a jogalkotó felé.

Az új rendelkezés módosította, kiterjesztette a munkavállalók képviselőinek körét az ún. „védett” szakszervezeti tisztségviselőkre is, összhangba hozva a magyar és a nemzetközi munkajogot. A módosított rendelkezés tehát nem minden szakszervezeti tisztségviselőre terjesztette ki a munkavállalói képviselő fogalmát, hanem csak azokra, akik a munkáltató egyes intézkedéseivel szemben (pl. felmondás, munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás) a törvényben meghatározott (Mt. 273. § szerinti) védelemre jogosultak.

Ennek a módosításnak elsősorban akkor van jelentősége, ha a munkáltató egy szakszervezeti tisztségviselő munkaviszonyát jogellenesen szünteti meg. Eddig csak akkor kérhette a tisztségviselő a munkahelyre való visszahelyezését, ha a munkáltató felmondás volt vele szemben jogellenes, ezentúl viszont minden más okból jogellenes munkáltatói munkaviszony megszüntetés esetén (pl. jogellenes azonnali hatályú felmondásnál is) kérheti a védettnek minősülő szakszervezeti tisztségviselő a visszahelyezést.)

Czuglerné dr. Ivány Judit

jogi alelnök

Az EGSZB 2018. évi januári ülése

Átfogó megközelítés az iparpolitika kapcsán (INT/833)

Az EU Tanácsának soron következő bolgár elnöksége felkérte az EGSZB-t, hogy dolgozzon ki feltáró véleményt az uniós iparpolitika átfogó megközelítésének szükségességéről

Az EGSZB sürgeti az Európai Bizottságot és a tagállamokat, hogy fogadjanak el egy globális perspektívával rendelkező, hosszú távú és átfogó stratégiát.

Az EGSZB úgy véli, hogy:

- az európai politikának továbbra is arra a célra kell összpontosítania, hogy növekedjen az ipar részesedése a GDP-ben, de mindig szem előtt kell tartani az egyes tagállamok eltérő strukturális helyzetét, és el kell kerülni az egységes piac szétaprózódását,
- annak érdekében, hogy a tagállamok között jobb legyen az egyensúly, specifikus szakpolitikai módosításokra van szükség az oktatás, K+F tevékenységek, a köz- és magánberuházások, valamint a termelékenység területén,
- Európa vonzerejének minden innováción és versenyképéségen alapuló iparpolitika számára prioritásnak kell lennie, és napirendre kell tűzni néhány ágazat visszahelyezését. Ehhez szoros együttműködés szükséges a nagyvállalatok és a kkv-k között, amely pozitív dinamikát kölcsönöz az innovációs ciklusnak.

Az EGSZB teljes mértékben támogatja az éves „Ipar napját”, mivel jó eszköznek tekinti ahhoz, hogy kiemeljük az EU

prioritásait, és felhívja a figyelmet arra, hogy ebbe be kell vonni a szociális partnereket és a civil társadalmi szervezeteket.

Az EGSZB szorgalmazza, hogy a készségekre vonatkozó új politikákat dolgozzanak ki a civil társadalmi szervezetek és a szociális partnerek bevonásával, hogy felgyorsuljon az oktatási és képzési rendszerek újonnan megjelenő munkahelyekhez történő igazítása.

Végül pedig az EGSZB úgy véli, hogy kompromisszumot kell kötni a tisztességes kereskedelem globális szereplők általi tiszteletben tartásával kapcsolatban. Európának példát kell mutatnia a fenntarthatóságot, az európai szociális normák tiszteletben tartását és a tisztességes versenyt illetően, de európai szabályozás révén kell kezelnie a többletkapacitás, a jogellenes állami támogatás és tisztességtelen verseny egyéb formái által jelentett problémákat, a WTO-szabályok figyelembevételével mellett.

Vezetési idő és pihenőidő, munkaidő és munkavállalók kiküldetése (TEN/637)

A célravezető és hatásos szabályozás program (REFIT) keretében 2015–2017-ben végrehajtott, a közúti szállításra vonatkozó szociális jogszabályokra és azok érvényesítésére kiterjedő utólagos értékelés megállapításai szerint a jelenleg érvényben lévő szabályok nem védenek elég eredményesen és hatékonyan a munkakörülmények romlása és a versenytorzulás ellen.

Az utólagos ellenőrzés arra a következtetésre jutott, hogy a felmerült fő problémák maguknak a szabályoknak a hiányosságaiból fakadnak, ugyanakkor nem megfelelő az érvényesítésük sem, illetve alkalmatlanok az ágazat előtt álló szociális és piaci kihívások kezelésére. A COM(2017) 277 számú Bizottsági javaslat célkitűzése, hogy orvosolja a feltárt hiányosságokat, és javítsa az ágazaton belüli munkakörülményeket és üzleti feltételeket. Mindez egyes

rendelkezések egyértelművé tételével és aktualizálásával, valamint a jelenlegi és a jövőbeni menetíró készülékek még korszerűbb használatával, így pedig a költséghatékony végrehajtás biztosításával érhető el.

A vélemény lényegi tartalma

Az EGSZB elismeri, hogy a fuvarozás az uniós gazdaság motorjaként fontos szerepet tölt be, és támogatja az Európai Bizottságot annak biztosítására irányuló törekvéseiben, hogy az EU a jövőre nézve megőrizze vezető helyét a tiszta, versenyképes és összekapcsolt mobilitás terén.

Az EGSZB üdvözli az Európai Bizottság arra irányuló kezdeményezését, hogy pontosítsa a közúti szállítással kapcsolatos szabályozási keretet, valamint biztosítsa annak jobb végrehajtását, illetve a tagállamok közötti szorosabb együttműködést.

Mindazonáltal az EGSZB azon a véleményen van, hogy a vezetési időről és pihenőidőről, valamint a járművezetők kiküldetéséről szóló jogszabállyal kapcsolatban javasolt módosítások valójában számos szempontból nem foglalkoznak a közúti szállítás terén azonosított problémákkal, többek között nem teszik egyszerűbbé, egyértelműbbé és könnyebben végrehajthatóvá a szabályokat.

Az EGSZB rámutat arra, hogy az Európai Bizottság által elfogadott, a mindenkit megillető tiszta, versenyképes és összekapcsolt mobilitás felé való, társadalmilag igazságos átmenet programjának megvalósításához egyetlen út vezet, mégpedig ha biztosítják a szociális jogokat, egyaránt gondoskodnak a szabályok végrehajtásáról és végrehajthatóságáról, valamint garantálják a tisztességes versenyt, ugyanakkor csökkentik a megterhelő eljárásokat.

Az EGSZB sajnálatosnak tartja, hogy különösen az autóbusszal

végzett személyszállítás esetén a javasolt módosításokhoz kapcsolódóan nem végeztek semmilyen átfogó értékelést az utasok és a járművezetők biztonságát, valamint a biztonságos közúti közlekedést illetően. Az EGSZB ezért örömmel látna egy uniós szintű általános tanulmányt a járművezetők fáradtságával kapcsolatban, és sajnálja, hogy az Európai Bizottság e kérdés kezelésére semmilyen megoldással nem szolgál.

Vitakérdések:

1. Az EGSZB hangsúlyozza, hogy e cél elérésének legfontosabb eszköze továbbra is a jól működő, teljes mértékben megvalósított egységes belső piac a szállítási ágazatban, a lehető legkisebb adminisztratív teherrel. (munkáltatók javaslata – a közgyűlés **elfogadta**)
2. Az EGSZB ezért kénytelen megkérdőjelezni annak hozzáadott értékét, hogy a kiküldetési szabályokat a nemzetközi szállításban alkalmazzák, mivel ez bonyolult adminisztratív teendőkkel jár, és az ellenőrzés és érvényre juttatás is problémákba ütközik. (munkáltatók javaslata – a közgyűlés **elutasította**)
3. A biztonságos parkolóhelyek és más létesítmények hiánya valójában azt fogja jelenti, hogy a vezetőfülkén kívül töltendő heti pihenőidőre vonatkozó jogi kötelezettség azzal a lehetetlen dilemmával szembesíti a járművezetőket és a gazdasági szereplőket, hogy vagy a szállítmány és a jármű biztonságát veszélyeztetik, vagy megfelelnek a törvénynek. A végrehajtó hatóságoknak kellően figyelembe kell venniük ezt a dilemmát. (munkáltatók javaslata – a közgyűlés **elutasította**)
4. Az önálló vállalkozói tevékenységet folytató munkavállalók nem tartoznak a munkavállalók kiküldetésére vonatkozó irányelv hatálya alá a munka- és pihenő vonatkozásában. (munkáltatók javaslata – a közgyűlés **elutasította**)
5. Az EGSZB üdvözli az e javaslatban szereplő egyszerűsített kiküldetési nyilatkozatot, de a hat

hónapra kiadott kiküldetési nyilatkozat túl hosszú időszakokra szól; a tövedebb legfeljebb három hónapos időszakot javasolja. (munkáltatók törölni akarták – a közgyűlés a törlést elutasította)

Az adókikerülés és adókijátszás ellen ható tényezők (EC0/436)

Az EGSZB üdvözli és támogatja az Európai Bizottság azon döntését, amelynek értelmében kezelni kell az agresszív adótervezést lehetővé tevő köztes szereplők – az a köztes szereplő, aki a határokon átnyúló végrehajtási és alkalmazási rendszert biztosította egy vállalat vagy magánszemély számára

– okozta problémát. A köztes szereplők – ha tevékenységük az irányelvre irányuló javaslatban ajánlott jelentési kötelezettségnek köszönhetően átláthatóvá válik – nem tudnak majd az ügyfeleiknek adótervezési konstrukciókat ajánlani, így mérséklődik a tagállamok adóalapjának káros eróziója. Ennek következtében egyenlővé válnak a versenyfeltételek és megvalósulhat az igazságos adózás az agresszív adótervezési rendszerrel rendelkező vállalatok és azon vállalatok számára, amelyek ilyen rendszert nem alkalmaznak, de a tagállamok adóalapja eróziójának kiegyenlítése érdekében nagyobb adóteher hárul rájuk. Így a javaslat választ ad az európai vállalatok többsége részéről felmerülő, az adófizetők egyenlő megítélésére irányuló igényre, és a magánszemély adózók részéről jelentkező, fokozódó nyomásra.

Az EGSZB üdvözli az Európai Bizottság arra irányuló döntését, hogy logisztikai és technikai támogatást biztosítson a tagállamok számára egy olyan biztonságos, központi adattár létrehozásához, amelynek célja a közigazgatási együttműködéshez szükséges információk rögzítése.

Az EGSZB úgy véli ugyanakkor, hogy az irányelvre irányuló javaslat számos kérdést megoldatlanul hagy. Talán a legfontosabb ezek közül a digitális gazdaságban tevékenységet

folytató adózók agresszív adózásának kérdése.

Az euróövezet gazdaságpolitikája (2018) (ECO/444)

Az EGSZB korábbi véleményeivel összhangban ismét kijelenti, hogy az eurót az egész EU pénznemének tekinti, és hangsúlyozza a következők szükségességét:

- a költségvetési unió megteremtése;
- a tagállamok GMU-val szembeni kötelezettségekkel kapcsolatos felelősségének és elkötelezettségének megerősítése;
- strukturális reformok bevezetése az európai szemeszter platformján belül;
- a gazdasági koordináció és kormányzás megerősítése és egy Európai Monetáris Alap létrehozása;
- a pénzügyi közvetítési rendszer javítása, ami az EBB, az EBA és az ESBA 2.0 szerepének optimalizálásával a hosszú távú reálberuházások fokozásához vezet;
- a GMU ellenálló képességének növelése, hogy nagyobb befolyást tudjon gyakorolni a világban.

Dr Pásztor Miklós

tag, EGSZB

Fókuszban a munkakörök

értékelése a Volán-portfólióban

(Eszmecsere a tulajdonosi oldal és a munkástanácsi képviselők között)

A közúti közösségi közlekedés aktuális kérdéseiről folytatott eszmecsere a Magyar Nemzeti Vagyonkezelő Zrt (MNV) társaságokért felelős portfólió-igazgatója, a Stratégiai Társaságok Országos Szövetségének (STRATOSZ) elnöke és főtitkára, valamint a Munkástanácsok Országos Szövetségének (MOSZ) elnöke és a Közlekedési Munkástanácsok Szövetségének (KMSZ) elnöksége. A konzultáció meghatározó témája volt a Hay elnevezésű program, ami elsősorban a szellemi munkakörök összehasonlítását, egy szervezeten belüli értékelését jelenti.

Elhangzott, hogy a program vizsgálati és elemző időszaka 2018. január 27-én zárul, és a szükséges értékelések, megállapítások után lehetséges a szellemi bérek elosztása a Volán-portfólióban. Az érdekvédők hangsúlyozták, hogy nem tekintik ördögtől valónak ezt a programot, ám aggályosnak tartották az időhiányt és megfogalmazták kételyeiket az igazságosság és a minden szinten elvárt szakértelem kapcsán.

A tulajdonosi oldalról elhangzott, hogy körültekintő és kellő szakértelemmel végzett előkészítő munka folyt.

A program figyelembe veszi az adott munkakör értékét, helyét, súlyát egy szervezetben és arra ösztönzi a munkáltatót vegye figyelembe, hogy a munkavállaló mennyire "kulcsfigura", mennyire egy hiányszakma képviselője.

A felek szót váltottak a helyi (városi) tömegközlekedés kritikus pénzügyi kérdéseiről. A KMSZ ezúttal is kiemelte, hogy a fenntartható fejlődés érdekében nagyobb állami szerepvállalás szükséges. Tarthatatlannak tartják, hogy helyi közlekedésben számos, 20-25 éven felüli életkorú autóbusz

szolgáltasson!

Aggasztónak tartják, hogy megtorpant a jármű-modernizációs program. Mivel a magyar buszgyártók nem tudják teljesíteni a beígért autóbusz gyártását, számottevően öregszik a járműpark. A Volán autóbusz-flottájának átlagkora 15 év körüli, ami a korábbi időkhöz képest kényelmetlenül magas.

Az érdekvédők felvetették, hogy kívánatosnak tartanak, hogy a társaságok járulékcsökkenése kapcsán a munkavállalók részesülhessenek a megtakarításokból. Elhangzott, hogy akár még januárban végleg megalakulhat a közszolgáltató társaságok (MÁV, Volán-csoport, Víziközmű ágazat, Posta) konzultációs fóruma.

A még informális fórum már 2017-ben az érdekegyeztetés szolgálatában állt, mivel ennek keretében számos téma egyeztetése zajlott.

A magyar kollektív munkajog egyes jogértelmezési kérdéseiről

[A magyar kollektív munkajog egyes jogértelmezési kérdéseiről, Debreceni Jogi Műhely, 2017. évi \(XIV. évfolyam\) 3-4. szám \(2017. december 30.\)](#)

**Dr. Szabó Imre Szilárd, PhD hallgató, Pécsi Tudományegyetem
Állam- és Jogtudományi Kar, Titkárságvezető, Munkástanácsok
Országos Szövetsége**

Debreceni Jogi Műhely, 2017. évi (XIV. évfolyam) 3-4. szám (2017. december 30.).

Megjelenés

helye: http://www.debrecenijogimuhely.hu/aktualis_szam/3_4_2017/

DOI 10.24169/DJM/2017/3-4/6

A tanulmány PDF formátumban letölthető [ide kattintva.](#)

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban Mt.) kiemelt jogpolitikai célja[1] a kollektív autonómia lehetőségeinek és a kollektív munkajogi jogalanyok közötti megállapodások szabályozási szerepének kibővítése, melynek eléréseért a jogintézmény tartalma jelentős mértékben módosult, sajátos rendszerképző szabályok „komplex szisztémáját”[2] kialakítva. A munka törvénykönyvéről gyakran elhangzik, hogy kifejezetten komplex szerkezetű, „jogászoknak szóló mű”,[3] noha azon törvények egyike, amelyet nem jogászok is tömegesen használnak, beleértve a kollektív munkajog klasszikus szereplőit (jogalanyait). Az alábbiakban öt olyan szabályozási „ellentmondásra” hívom fel a figyelmet a kollektív munkajog területén, melyek nem kellő egyértelműsége és eltérő értelmezési lehetősége a kollektív munkajogi alanyok között jog és érdekviták forrásaivá válhatnak. Ezek a – korántsem teljes körű – kritikai észrevételek és javaslatok kapcsolódnak a kollektív szerződés megkötéséhez, módosításához és megszűnéséhez, illetve a szakszervezetet megillető egyes jogok gyakorlásához. A továbbiakban ezen kérdések elemzését végzem el.

1. A kollektív szerződés megkötése, a több munkáltató által megkötött kollektív szerződés alanyi kellékei (feltételei) szakszervezeti oldalról

A hatályos Mt. által létrehozott egyik legfontosabb változás, hogy szakszervezeti oldalról lényegesen megváltozott (leegyszerűsödött) a kollektív szerződés megkötésének a feltétele. Az új szabályozás világosan elválasztja ezt a fajta

„alkuképességet” az üzemi tanácsi választáson elért eredménytől, mely korábban a vállalati szintű reprezentativitás megállapítására is szolgált. A „reprezentativitás” terminológiai problémája kizárólag a korábbi Mt. szóhasználata folytán bír jelentőséggel, ugyanis az nem jelentette még önmagában azt, hogy a szakszervezet egyúttal rendelkezik kollektív szerződéskötési képességgel (ún. tarifaképességgel) is, melynek alapvető lényege, hogy milyen kellékei (feltételei) vannak magának az alanyiságnak. A változtatás mögött – a nemzetközi gyakorlat alapulvételével – elsősorban az üzemi tanács és a szakszervezetek közötti szerepválar feloldása szerepelt indokként.[4] A törvény elfogadásának időszakában zajló tudományos diszkusszió során ezzel kapcsolatban több kritikai vélemény is elhangzott, a kollektív autonómiának kiterjesztéséről szóló érveket önellentmondásnak tartva.[5]

A jelenlegi szabályozás szerint szakszervezet abban az esetben jogosult kollektív szerződés megkötésére, ha tagjainak száma eléri a munkáltatóval munkaviszonyban álló, [munkáltatói érdekképviseleti szervezet által kötött kollektív szerződés esetében a kollektív szerződés hatálya alá tartozó] munkavállalók létszámának tíz százalékát (megelőző félév átlagos statisztikai létszáma alapján).[6] A jogalkotó tehát egy relatív módon történő meghatározást vezetett be, viszonyszám (10%) segítségével, hasonlóan pl. a lengyel szabályozáshoz.[7] Ha több olyan szakszervezet van, amely megfelel ezeknek az alanyi kellékeknek, a törvény koalíciós kényszert ír elő számukra, azonban külön-külön kell a megfelelő szervezettséggel rendelkezniük (létszámküszöb elérésére nem hozható létre koalíció).[8] A szakszervezeti szövetség munkaszervezeti szinten akkor jogosult a kollektív szerződés megkötésére, ha a munkáltatónál képviselettel rendelkező legalább egy tagszervezete megfelel a fentiekben is taglalt feltételeknek és tagszervezetei erre felhatalmazták.[9] Amennyiben a kollektív szerződésnek a jogszabályok által előírt valamely tartalmi vagy formai

kelléke hiányzik, felvetődik a kollektív szerződés érvénytelenségének problematikája. A megalkotásban rejltó valamely fogyatékoság az egész kollektív szerződés érvényességét érinti.[10]

A több munkáltató által megkötött kollektív szerződés esetében a munkáltatók önállóan azonos tartalmú kollektív szerződést kötnek a náluk kollektív szerződéskötési képességgel rendelkező szakszervezettel, szakszervezetekkel. Az Mt. lehetőséget ad arra, hogy a szakszervezet(ek) a kollektív szerződést munkáltatói érdekképviseleti szervezettel kössék meg, e szervezetek (rendszerint) az Etv. 4. § (3) bekezdése szerinti szövetség jogi formájában működnek.[11] Céljuk a tagjaik szociális és gazdasági érdekeinek előmozdítása és védelme (az Alaptörvény rendelkezései szerint). Az Mt. 276. § (1) bekezdés a) pontja alapján a munkáltatói érdek-képviseleti szervezetek jogszabály szerinti megalakulása, illetve működése mellett a kollektív szerződéskötési képességnek további kellékét is rögzíti: tagjainak fel kell hatalmazniuk az érdekképviseletet kollektív szerződés kötésére. A felhatalmazás jogi formája jellegzetesen az alapszabályban való ilyen tárgyú rendelkezés.[12] A munkáltatói érdekképviselet által kötött (ágazati/alágazati) kollektív szerződés esetében[13] a kollektív szerződéskötési képességhez a [hatálya alá tartozó] munkáltatóknál foglalkoztatott munkavállalók tíz százalékos szervezettsége szükséges.

Kérdésként merül fel, hogy abban az esetben, amikor munkáltatói érdekképviselet köti a kollektív szerződést, a jogosultságot összességében vagy külön-külön kell-e „vizsgálni” az egyes munkáltatóknál a munkavállalói (szakszervezeti) oldalon, illetve, hogy a jogosultság vizsgálata eltér-e abban az esetben, ha nem munkáltatói érdekképviselet köti meg a több munkáltatóra kiterjedő kollektív szerződést, hanem a munkáltatók azt önállóan teszik, érdekképviselet nélkül.

A munkáltatói érdekképviselet által kötött kollektív szerződés

esetében a jogosultságot összességében kell vizsgálni (erre utal az Mt. 276. § (2) bek. b. pontjában olvasható „hatálya alá tartozó” kifejezés); magyarul nem szükséges, hogy minden egyes munkáltatói érdekképviselőti tag foglalkoztatónál megvalósuljon a 10%-os szakszervezeti szervezettség, a megkötött kollektív szerződés ex lege terjed ki a tagokra.

Álláspontom szerint ettől eltérően, ha nem munkáltatói érdekképviselőt köti meg a több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződést, úgy szükséges, hogy fennálljon az a feltétel, ami az ún. egy munkáltatós kollektív szerződésekre is irányadó; azaz, hogy minden egyes munkáltatóval „szemben” szerepeljen tarifaképességgel bíró szakszervezet. Így végső soron igen színes alanyi körrel bíró kollektív szerződések is létrejöhetnek, praktikus szempontok miatt [a későbbi vitás helyzetek elkerüléséért] így már a megkötésnél is külön figyelmet kell arra szentelni, hogy az esetleges későbbi módosítási igény kívül (kikkel) szemben keletkeztet tárgyalási kötelezettséget. Munkáltatói oldalról ez a kérdés nem releváns, tekintve, hogy a több munkáltató által kötött kollektív szerződés nem mutat semmilyen eltérő jellegzetességet a kollektív szerződéskötési képesség szempontjából az egy munkáltató által megkötöthöz képest.[14]

Sajátos az Ágazati Párbeszéd Bizottság (ÁPB) keretében megkötött ún. ágazati, illetve alágazati kollektív szerződés szabályozása, melyre speciális szabályok vonatkoznak.[15] Az ÁPB tv. szemlélete a korábbi Mt. hatálya alatt alakult ki, és ezért alapvetően különbözik a hatályos Mt. által rögzített megoldástól (a kollektív szerződéskötési feltételek tekintetében is). A probléma leginkább elméleti jellegű, mivel nem alakult ki, illetve nem intézményesült megfelelően az ágazati érdekképviselőti (belső) struktúra, sem a munkaadói, sem a szakszervezeti oldalon, így az ÁPB-k jelentősége marginálissá vált. A párbeszéd bizottságoknak a megalakulásukkor (2004) rögzített egyik fő küldetése az ágazati szintű kollektív tárgyalások előmozdítása lett volna.

Ki lehet jelenteni, hogy e céljukat nem érték el, hiszen az egyetlen, a magánbiztonsági ágazatban megkötött ágazati kollektív szerződést leszámítva új ágazati kollektív szerződés az ÁPB-k létrejöttét követően nem került megkötésre.[16] Véleményem szerint a jelenlegi jogszabályi összehangolatlanyságot és ellentmondásokat a jogalkotónak mielőbb fel kell számolnia. Ennek feloldására elképzelhetőnek tartanám a szociális partnerekkel történő megfelelő egyeztetést követően az ÁPB tv. hatályon kívül helyezését és a releváns rendelkezések Mt.-be „építését”, erősítve a versenyszféra munkaügyi kapcsolatait és a kollektív szerződés jogintézményét (annak tartalmát és kötelmi szabályait) teljeskörűen szabályozó profilját.

2. A kollektív szerződés módosítása, az utólag tarifaképesé (kollektív szerződéskötési képességgel rendelkezővé) váló szakszervezet helyzetének ellentmondásossága

Az a szakszervezet, amely a kollektív szerződés megkötését követően felel meg a 10%-os szervezettségi feltételnek, jogosult a kollektív szerződést kötő felekhez intézett jognyilatkozattal kollektív szerződés módosítását kezdeményezni, és a módosítással kapcsolatos tárgyaláson – tanácskozási joggal – részt venni.[17] Felmondani nem jogosult azt (tekintve, hogy annak nem alanya), ráadásul a tanácskozási jog is egy kontúrtales jogintézmény e tekintetben (a törvény ebben az esetben csupán az újratárgyalásra ad lehetőséget, amely ellenkezik a kollektív szerződés megkötésének szabályozási logikájával is). Törvényes lehetőségei és eszköztára pedig tovább szűkül azzal, hogy a hatályos sztrájk törvény szerint az utóbb támogatottságot szerzett szakszervezet sem élhet a munkaharc legális eszközével a kollektív szerződésben rögzített megállapodással szemben (békekötelelem).[18] A „csatlakozási” kezdeményezés így a felek tárgyalási kötelezettségét keletkezteti, az újonnan megjelenő szakszervezet, végső soron – kollektív szerződéskötési képességének megszerzése következtében – akkor válhat a

kollektív szerződés alanyává, ha az eredeti szerződéskötő felek egységesen egyetértenek abban, hogy félként ahhoz csatlakozhat. Ez az eset azonban új kollektív szerződésként értelmezhető.[19] 2015 októberében a www.kormany.hu oldalon a kormányzat közzétette a foglalkoztatással kapcsolatos jogszabályok módosításának a tervezetét, amellyel feloldotta volna ezt a szabályozási ellentmondást (a törvénymódosítás bizonytalan időre lekerült a napirendről).[20] A Javaslát tartalmazta, hogy az a szakszervezet (szakszervezeti szövetség), amely a kollektív szerződés megkötését követően felel meg a jogosultsági feltételnek, a kollektív szerződéshez félként csatlakozhat, miután az erre vonatkozó jognyilatkozatát tizenöt napon belül a szerződéskötő felekkel írásban közli. Ezt követően akár fel is mondhatja azt, tekintve, hogy a több szakszervezet által kötött kollektív szerződés esetében arra bármelyik szakszervezet jogosult. E rendelkezéstől azonban kifejezetten szabad az eltérés, így kiköthető, hogy valamennyi vagy bizonyos számú szerződéskötő szakszervezet csak együttesen gyakorolhatja a felmondás jogát.

3. A kollektív szerződéskötési képesség (tarifaképesség) elvesztése munkavállalói oldalon, a 10% alá eső szervezettség

A szakszervezet tarifaképessége a taglétszámához igazodik, aminek megállapításához a munkavállalóknak a szerződéskötést megelőző félévre számított átlagos statisztikai létszámát kell alapul venni. Így előfordulhat, hogy a kollektív szerződés hatálybalépését követően történik változás és a szakszervezet taglétszáma a minimum küszöb alá esik.

A korábbi Mt.-ben egészen kimerítő jelleggel szabályozásra került a szakszervezeti alany nélküli kollektív szerződés esete is (kollektív szerződéskötési képességgel rendelkező szakszervezet hiányában a kollektív szerződés tervezetéről a munkavállalók szavaztak).[21] Ez azonban pusztán elméleti jelentőséggel bírt, „az Mt. hatályban léte alatt egyetlen ilyen esetről sincs adat”. [22] A tarfiaképesség elvesztése szempontjából ugyanakkor ez a rendelkezés dogmatikai

jelentőséggel bírt, Román László kifejezésével élve ugyanis „jogszabályi összehangolatlanág” állt fenn. A 92-es Mt. úgy rendelkezett, hogy ha a kollektív szerződést együttesen kötötték, annak hatálya – egységesen – csak egyik-egyik oldal valamennyi tagjának jogutód nélküli megszűnése esetén szűnt meg. Az ellentmondás abban állt, hogy ha a kollektív szerződésben alanyként megmaradó szakszervezetek nem voltak tarifaképesek együtt sem, akkor a kollektív szerződés hatályban tartására nézve „elvileg” a munkavállalók szavazásos jóváhagyására lett volna (csak) szükség.[23]

A kollektív szerződéskötési jogosultság taglétszámhoz kötésével a kollektív szerződés hatályával kapcsolatban hasonló (elméleti és gyakorlati) kérdés már nem merül fel. A felek jogutód nélküli megszűnésére vonatkozó szabályok analóg alkalmazásával ítélnélhető meg az az eset, ha a szakszervezet elveszíti, illetve a szakszervezetek elveszítik tarifaképességüket. Az Mt. 281. §-nak az Mth. 85 § (41) bekezdéseivel beiktatott rendelkezései szerint, amennyiben a kollektív szerződést egy szakszervezet (szakszervezeti szövetség) kötötte, úgy a kollektív szerződéskötési képesség elvesztése a kollektív szerződés megszűnéséhez vezet.[24] Ha a kollektív szerződést több alany kötötte a munkavállalói oldalon, úgy csak valamennyi kollektív szerződéskötési képességének elvesztése vezet a kollektív szerződés megszűnéséhez; amíg egy szakszervezet is rendelkezik megfelelő alanyi kelléssel (10%-ot meghaladó taglétszám), addig a kollektív szerződést alkalmazni kell. Az Mth. 15. §-a átmeneti szabályt alkalmazott (2012. december 31. napjáig) arra a tényállásra, ha a kollektív szerződéskötési képesség elvesztésére az Mt. hatálybalépése miatt került sor, ami – ahogyan az Mth. indoklásában is olvasható – azt a jogalkotói szándékot tükrözte, hogy az Mt. hatálybalépésével a korábban megkötött kollektív szerződések esetében ne álljon be az azonnali érvénytelenség abból az okból, hogy az azt megkötő felek kollektív szerződéskötési képessége az Mt. alapján hiányozna.

A gyakorlati kérdés és probléma ma leginkább az ún. „járulékos” kérdésekhez tapad. Egyrészt, hogy a jogosultság elvesztése mikor következik be; azaz hogyan kell alkalmazni azt a szabályt, ami a munkavállalóknak a szerződéskötést megelőző félévre számított statisztikai létszámát jelenti (az azonnali érvénytelenség megállapításához kapcsolódóan), illetve mi módon történhet munkáltatói oldalról az ehhez elengedhetetlen tudomásszerzés. Problémát okoz, hogy a szakszervezet hitelt érdemlően akkor tudja igazolni a létszámát, ha a tagságra vonatkozó információkat a munkáltató számára rendelkezésre bocsátja. Adatvédelmi okokból azonban ezen felül – a hiteles és valós taglétszám munkáltató általi verifikálására – a szakszervezetnek, mint adatkezelőnek sem kötelezettsége, sem joga nincs. A szakszervezeti hovatartozás az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló törvény szerint különleges adat,[25] így a szakszervezet nem kötelezhető arra (összhangban a nemzetközi standardokkal), hogy tagnyilvántartását és / vagy a tagok belépési nyilatkozatát – a tagok kifejezett, írásbeli hozzájárulása hiányában – a munkáltatónak megtekintésre átadja.[26] Amennyiben a taglétszám átmenetileg (akár néhány nap erejéig) nem éri el a küszöbértéket, attól – álláspontom szerint – a kollektív szerződés hatályban marad, feltéve, hogy a fentiekben említett féléves átlaglétszám megfelel a jogosultsági feltételnek.

Munkáltatói oldalról a tudomásszerzés vitathatatlanul fennáll, ha maga (maguk) az érintettek adnak erről tájékoztatást. A másik eset, ha a felek előzetesen kötnek ki (a kollektív szerződés kötetmi részében vagy egyéb megállapodásban) olyan megállapítási mechanizmust (pl. az ún. „levonásos” taglétszám kizárólagossága), amely alapján egyértelműen bizonyossá válik az alanyiség elvesztése. A szakszervezeti tagdíj levonásának szabályait az Mt. mellett a munkavállalói érdekképviseleti tagdíjfizetés önkéntességéről szóló 1991. évi XXIX. törvény tartalmazza. A munkáltató a szakszervezeti tagdíj levonásáért és a szakszervezet részére történő átutalásért ellenértéket

nem követelhet.[27] A munkáltató a munkavállalók munkabéréből a szakszervezeti vagy egyéb érdekképviselői tagdíjat a munkavállaló írásbeli kérelmére köteles levonni, és a munkavállaló által megjelölt szakszervezet vagy egyéb munkavállalói érdekképviselő javára köteles a kérelemben meghatározott összeget átutalni.[28] A törvény azt is tartalmazza, hogy a munkáltató köteles évenként egy alkalommal – az érdekképviselő kérésére – a kérelmező munkavállalók nevét és a levont tagdíj mértékét tartalmazó jegyzéket az eltelt időszakra vonatkozóan összeállítani és az érdekképviselő rendelkezésére bocsátani.[29]

A gyakorlatban felmerülhet az az eset is, amikor a szakszervezet megtagad bármilyen olyan ellenőrzési lehetőséget (pl. közjegyzői ténytanúsítvány bemutatása), amely munkáltatói oldalról megnyugtatóan rendezi a kérdést. A munkaügyi kapcsolatok világában az egyik legfontosabb elv a bizalomé. A felek tájékoztatási kötelezettsége az együttműködési kötelezettségből [Mt. 6. § (4) bekezdése] vezethető le. Az általános magatartási követelmények körében a munka törvénykönyve hatálya alá tartozók kötelesek egymást minden olyan tényről, adatról, körülményről vagy ezek változásáról tájékoztatni, amely a munkaviszony létesítése, valamint a törvényben meghatározott jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése szempontjából lényeges. A taglétszámmal kapcsolatos tájékoztatás megadása kötelessége a szakszervezeteknek, ez praktikusán az adott munkáltatóknál szokásos módon történik, tehát lehetőség van – törvényi előírások hiányában – számos egyéb megoldás alkalmazására.[30]

4. A közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv problematikája

Álláspontom szerint félrevezető és értelmetlen az Mt. 273. §. (1) bekezdésének fogalomhasználata, a „*közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv*” meghatározás számos ellentmondást tartalmaz. Ez a jogi fogalom a hozzá kapcsolódó rendelkezésekkel először az 1967. évi II. törvény 16 §-ban volt olvasható (megállapította: 1984. évi 11. törvényerejű

rendelet 1. §.). Történetisége azonban még messzebből ered, már az 1953. március 1-én a magyar szakszervezetek XVIII. kongresszusán elfogadott, a Magyar Szakszervezetek Alapszabályai címet viselő, a Szakszervezetek Országos Tanácsa (SZOT) által kiadott dokumentum is tartalmazza az alsóbb és felsőbb szakszervezeti szerv terminológiát, mely alapján az alsóbb szakszervezeti szerv köteles végrehajtani felsőbb szerv határozatait (II. fejezet 11. c.). A szakszervezetek legfelsőbb szerve a Szakszervezetek Országos Kongresszusa volt, amely megválasztotta a Szakszervezetek Országos Tanácsát. Alatta helyezkedtek el az üzemi, területi bizottságok, Szakszervezetek Megyei Tanácsainak közgyűlései, melyek alsóbb fokú „szervei” voltak a műhely, munkahelyi, aknai, üzemi, stb. bizottságok taggyűlései (II. és III. fejezet). Ez a felépítés a Szovjetunió szakszervezeteinek alapszabályait követi mintaként,[31] struktúrája és fogalomhasználata lényegileg azonos, a szakszervezeti szervek hierarchiája is ekképpen épül fel, így az alsóbb és felsőbb szakszervezeti szervek kapcsolata is. Munkajogi védettséggel kapcsolatos jogvitával kapcsolatban – érthető okokból – nem alakult ki bírói gyakorlat a szocializmus évtizedeiben. Az 1992. évi XXII. törvény lényegében a korábbi Mt. által tartalmazott szabályozást örökítette tovább.

A hatályos Mt. nem hozott érdemi változást (mivel a szabályozás összhangban áll a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 135. számú egyezményében foglaltakkal, noha a védelemre jogosultak köre jelentős mértékben szűkült)[32] sem tartalmában, sem fogalomhasználatában. Munkajogi védettség esetén a közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv hozzájárulása szükséges a szakszervezet által az Mt. szerint meghatározott módon megjelölt tisztségviselő munkaviszonyának a munkáltató általi felmondással történő megszüntetéséhez, valamint a tisztségviselőnek a munkaszerződésétől eltérő foglalkoztatásához (kirendelés, kiküldetés, átirányítás). A szakszervezet az előzőek szerinti munkáltatói intézkedéssel kapcsolatos álláspontját a munkáltató írásbeli

tájékoztatásának átvételétől számított nyolc napon belül írásban közli.[33] A tájékoztatásnak, ha a szakszervezet a tervezett intézkedéssel nem ért egyet, az egyet nem értés indokait tartalmaznia kell. Ha a szakszervezet véleményét a fenti határidőn belül nem közli, úgy kell tekinteni, hogy a tervezett intézkedéssel egyetért.[34] Sajátos a helyzet azonban az azonnali hatályú felmondások [35] esetén – legalábbis a korábbi bírói gyakorlat szerint –, mivel az előzetes véleménykérés elmaradása az intézkedés jogellenességét nem eredményezi. Nem szükséges a szakszervezet egyetértése fegyelmező jellegű intézkedésekhez, például írásbeli figyelmeztetéshez.[36]

A felek tájékoztatási kötelezettségének körében elvárható, hogy a szakszervezet a közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv megnevezéséről és elérhetőségéről tájékoztassa a munkáltatót. Az EBH2009. 2066. ítélet szerint, amennyiben a munkáltató kellő gondossággal megkereste a szakszervezetet a szakszervezeti tisztségviselő munkaviszonyának felmondással való megszüntetéséhez szükséges hozzájárulás megadása iránt, és azt megkapta, a perben nem értékelhető a terhére az, hogy az intézkedő szakszervezeti szerv nem volt jogosult a hozzájárulásra. Ezen jogok gyakorlásához szükséges meghatározni azt, hogy mely szakszervezeti szerv gyakorolhatja a szakszervezeti tisztségviselő védelmével kapcsolatos jogokat. A közvetlen felsőbb szakszervezeti szervet elsősorban a szakszervezet alapszabálya rögzíti, ennek hiányában a szakszervezet nyilatkozata irányadó. Ha a választott szakszervezeti tisztséget betöltő munkavállaló munkaviszonyának felmondással történő megszüntetéséhez szükséges egyetértés megadására jogosult szervet a szakszervezet belső szabályzata nem határozza meg, a bíróság jogszerűen veszi figyelembe a szakszervezet álláspontját és az általa követett gyakorlatot.[37] A gyakorlatban ezt a jogot egy alapszervezeti tisztségviselő esetében gyakorolhatja például a helyi (alapszervezeti) taggyűlés, a szakszervezet ügyvezető szerve (elnökség), az ügyvezető szerv

tisztségviselője felett a döntéshozó szerv (közgyűlés), de nagy többségében a szakszervezetek tőlük szervezetileg független ágazati szövetséget vagy országos konföderációt jelölnek meg a jognyilatkozat megtételére jogosult (egyetértési jogot gyakorló) felsőbb szervként. Véleményem szerint ez utóbbi gyakorlat a jelenlegi törvényi fogalommal nincs biztosítva. Amennyiben a jogalkotó szándéka az, hogy egy független, a konfliktustól (egy vagy akár több fokkal) „távolabb” eső, elvi szinten rögzített, kvázi független szakszervezeti szerv kezébe helyezi a védelem biztosításának lehetőségét, akkor az pontosabb meghatározást igényelne; akár tételesen felsorolva, hogy kik jogosultak azt gyakorolni, nevesítve az ágazati és az országos szakszervezeti szövetséget, mint opciót. Ennél is praktikusabb lenne viszont az a megoldás, ami az érintett szakszervezetre bízta az egyetértést gyakorló szerv meghatározását, mindenféle strukturális („szervi”) megkötés nélkül. A plurális szakszervezeti világban az érdekképviselők nem feltétlenül épülnek fel ilyen mértékben hierarchikusan, mint ahogyan az a hatályos törvény szövegéből következne.

Előremutatónak tartanám emellett az Mt. módosítását és a 273. § (6) bekezdése szerinti, a hozzájáruló nyilatkozat megtagadásával kapcsolatos viták területével bővíteni a kötelező döntőbíráskodás esetkörét. A kötelező döntőbírói eljárás jelenleg nagyon szűk körben, mindössze két esetben kötelező,[38] ebben a körben az Mt. meghatározza, hogy a felek megállapodásának hiányában a döntőbírókat a felek jelöltjei közül sorsolással kell kiválasztani.[39] A munkajogi védettség kapcsán annak átgondolását is javasolnám, hogy az Mt. alapján jelenleg a szakszervezet akkor jogosult a megjelölt védett tisztségviselő helyett másik tisztségviselőt megjelölni, ha a tisztségviselő munkaviszonya vagy szakszervezeti tisztsége megszűnt.[40] Utóbbi – álláspontom szerint – feleslegesen korlátozza (bemerevíti) abban a szakszervezetet, hogy változtatási igény esetén, pl. ha más jogcímen védetté válik a tisztségviselő (üzemi tanácsi elnökké/munkavédelmi képviselővé

választják), szervezetpolitikai érdekeit megfelelően érvényesíteni tudja.

5. A munkaidő-kedvezmény megállapítása, számítási módja, indokai, alkalmazási problémái

A szakszervezetek számára az egyik leginkább jelentős érvágás 2012-ben a munkaidő-kedvezmény rendszerének átalakítása volt, mely a kollektív szerződés-kötési jogosultság mellett a másik legfontosabb olyan terület, ahol a szakszervezeti taglétszám (kifejezett munkajogi) jelentőséggel bír. A munkaidő-kedvezmény azt biztosítja, hogy a szakszervezet megfelelően tudja ellátni érdekképviseleti tevékenységét (ne a szabadidő terhére legyen arra kizárólag lehetőség). A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) 135. számú, a munkavállalók üzemi képviselőinek védelméről és kedvezményeiről szóló Egyezménye (1971) olyan mértékű kedvezmény biztosítását írja elő, amely a munkavállalók képviselői számára lehetővé teszi feladataik gyors és hatékony elvégzését.

A szakszervezetek számára leginkább a „bennragadt” kedvezmények pénzbeli megváltása lehetőségének megvonása számít jelentős (anyagi) veszteségnek,[41] különösen a köztulajdonban álló cégeknél, ahol ez a szabály – kizárólag (jog)politikai alapon – kógens (azaz a szerződő felek még egyező akarattal sem térhetnek el).[42] Számos nagy taglétszámú szervezetnél ez kvázi „bevételi forrásként” jelent meg, akár a tagdíjbevételekkel azonos mértékben (volt olyan cég, ahol kollektív szerződésben szabályozva 3,8 óra kedvezmény járt 3 tagonként, így a „megváltás” intézménye következtében ez jelentős teaurálási lehetőséget jelentett az érintett szakszervezetek részére).

Az Mt. előkészítésénél a vállalatvezetők érvelésében is az volt a praktikus hivatkozási alap: „ha nem használják fel, akkor nincs is rá szükség...”, de egyes – a jogalkotás előkészítésében kiemelt szerepet játszó – szakértők álláspontja szerint ez a munkaidő-kedvezmény intézményével

kifejezetten ellentétes is.[43] A törvény ráadásul rögzíti, hogy kizárólag érdekképviselői tevékenységre lehet fordítani (mely egyébként következik a joggal való visszaélés tilalmából is),[44] ilyen lehet például a szakszervezeti gyűlés, egyeztetés, szervezői munka, képzések, vagy akár tanulmányutakon történő részvétel.

Kedvező változásként tekinthetünk arra az „újdonságra”, mely szerint a munkaidő-kedvezményt a szakszervezet által megjelölt munkavállaló veheti igénybe (a korábbi munka törvénykönyve ezt a szakszervezeti tisztségviselők számára biztosította).[45] A hatályos szabályok szerint naptári évenként igénybe vehető összes munkaidő-kedvezmény a munkáltatóval munkaviszonyban álló minden két szakszervezeti tag után havi egy órára módosult. Az Mt. külön nevesíti – a munkajogi védelemmel rendelkező – szakszervezeti tisztségviselők[46] munkaidő-kedvezményét, amely a munkáltatóval való konzultáció teljes tartamára szól.[47] Ennek a szabálynak az értelmezése szintén kérdéseket vethet fel.

A konzultáció munkaügyi kapcsolatos szakirodalmi szerinti általános megfogalmazásában az eltérő és/vagy közös érdekek által egymáshoz kapcsolt individuális vagy kollektív szereplők között a kapcsolatok felvételére, folyamatos fenntartására, továbbfejlesztésére irányuló kölcsönös információ- és véleménycsere.[48] Összességében egy aktív magatartás a vélemények artikulálására és megvitatására. Az Mt. értelmében a konzultáció a munkáltató és a szakszervezet közötti véleménycsere, párbeszéd.[49] Ezt a megállapodás érdekében, a kezdeményezésben megjelölt célnak megfelelően oly módon kell lefolytatni, hogy biztosított legyen a felek megfelelő képviselete, a közvetlen, személyes véleménycsere, továbbá az érdemi tárgyalás. Lényeges korlát, hogy a folyamatban lévő konzultáció tartama alatt, de – hosszabb határidőt tartalmazó eltérő megállapodás hiányában – legfeljebb a kezdeményezés időpontjától számított hét napig a munkáltató a tervezett intézkedését nem hajthatja végre. Megállapodás hiányában, a

határidő lejártakor a munkáltató a konzultációt befejezi.[50]

A konzultáció tartama tehát nem számít bele a munkaidő-kedvezmény mértékébe, így azt kvázi „pluszként” a tagok után érvényesíthető munkaidő-kedvezményhez hozzá kell adni. A szabály értelme és „bontása” erősen kérdéses. Egyrészt egyáltalán nem biztos, hogy a védelemre jogosult tisztségviselő képviselné a szakszervezetet a konzultáción, másrészt kifejezetten nehéz abban az esetben ezt értelmezni (adott esetben adminisztrálni), mikor a szakszervezet által egy munkavállaló teljes egészében mentesítve van (a szakzsargon ezt „függetlenítettnek” nevezi) a munkavégzés alól. Véleményem szerint a konzultáció külön kezelése és ezáltal kvázi többlet munkaidő-kedvezmény biztosítása kedvező lehetőséget nyújt a szakszervezetek számára (különösen ott, ahol alacsony a munkavállalói létszám), ugyanakkor felesleges azt kizárólag a védelemre jogosult tisztségviselőkre alkalmazni. Az úgynevezett „függetlenített” szakszervezeti vezetők (amennyiben a szakszervezet taglétszáma ezt lehetővé teszi, dönthet úgy, hogy egyes tisztségviselők teljes munkaidejükben mentesüljenek munkavégzési kötelezettségük alól, és érdekképviselői tevékenységet végezzenek) munkaidő-kedvezményének terjedelmével kapcsolatban is számos gyakorlati bizonytalanság tapasztalható. Ez különösen megjelenik köztulajdonban lévő cégeknél működő szakszervezetek esetében, ahol az Mt. (véleményem szerint alapjogilag is megkérdőjelezhető módon)[51] kógens rendelkezéseket tartalmaz, így – az uralkodó értelmezés szerint – nem adható a törvényben foglaltakon felül semmilyen külön juttatás. Azon túl, hogy a munkáltatónál egyidejűleg betöltött munkakör bizonyos értelmezések szerint jogdogmatikailag is vitatható.[52] A munkaidő-kedvezmény felhasználásáról (kik és milyen mértékben vehetik igénybe), ahogyan azt a Kúria egy eseti döntésében[53] is megerősítette, a szakszervezet dönt, mivel az „rajta keresztül” illeti meg a szakszervezeti tisztségviselőket. Kérdésként merül fel, hogy a munkáltatónak van-e ellenőrzési joga annak felhasználásáról

(rendeltetészerűségéről)? Álláspontom szerint a munkaidő-kedvezmény felhasználása a szakszervezeti autonómia körébe tartozik. Ennek gyakorlása során alapvetően a munkajogi alapelvek kötik a szakszervezetet, azaz a munkaidő-kedvezmény felhasználása nem ütközhet a jóhiszeműség és tisztesség elvébe, vagy a különösen a joggal való visszaélés tilalmába.[54] Az érdek-képviselési tevékenység ellátása sem szűkíthető kizárólag azokra a feladatokra, amik a munkaidő-kedvezményt biztosító munkáltatónál merülnek fel, így a munkaidő-kedvezmény tartama alatt a munkavállaló részt vehet az ágazati, konföderációs, nemzetközi/transznacionális, stb. feladatok elvégzésében is.

Az igénybe vehető munkaidő-kedvezményt a szakszervezet január elsejei taglétszáma alapján kell meghatározni,[55] ami azonban a konkrét garanciális és részletszabályok hiányában esetenként vitákat válthat ki.[56] A január elseje egy teljesen statikus viszonyítási alap, mely nincs tekintettel az esetleges évközi változásokra. Különösen gond lehet ez egy esetleges szervezeti változásnál (pl. munkáltatói jogutódlásnál), mindenekelőtt a köztulajdonban álló munkáltatóknál, az eltérést nem engedő szabályok következtében. Az sincs szabályozva, hogy egy esetleges többes tagság esetén melyik szakszervezet jogosult élni ezzel a lehetőséggel (praktikusan jelenleg mindegyik).

A törvény a bejelentés módját is meghatározza, 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.[57] A munkaidő-kedvezmény a tárgyév végéig vehető igénybe, egyik hónapról a másikra viszont szabadon átvihető, mely rendelkezés akár „új stratégiai lehetőséget adhat a szakszervezeti munkában.”[58] Érdeemes megjegyezni, hogy a Pp. szabályozási rendszerére tekintettel vitás kérdések rendezésére (munkaidő-kedvezmény megállapítása) a bírói út sem egyszerű, hiszen amíg a fél (jelen esetben a szakszervezet) teljesítést kérhet, addig nem élhet megállapítási keresettel

olyankor, amikor a munkáltató nem biztosítja a munkaidő-kedvezmény igénybevételét. Utóbbi esetben felmerülhet a jogalap nélküli gazdagodás kérdése is, magyarul a munkáltató által jogellenesen ki nem adott munkaidő-kedvezmény (rosszhiszemű, együttműködési kötelezettséget sértő tevékenység) szankcionálható-e (alkalmazhatóak-e a polgári jog mindazon elvei és szabályai, amelyek nem ellenkeznek a munkajog elveivel).[59] Végső soron a kérdés az, hogy a munkáltató jogellenes magatartása, mely egy Mt.-ben biztosított jogot üresít ki, maradhat-e egyéb következmények nélkül?

Ebben a körben (a 274. § (1)-(2) bekezdésében meghatározott munkaidő-kedvezmény mértékének megállapításával kapcsolatos viták esetére) szintén javasolnám a kötelező döntőbírói eljárás alkalmazását, ugyanis a felek közötti vitában a jogalap nem kérdéses, csak a jogosultság terjedelme, vagy annak gyakorlási módja. Ezekben az ügyekben a felek megegyezése nélkül az adott jogosultság „gyakorolhatatlanná” válik.

On certain interpretation issues of Hungarian collective labour law – Summary

The primary and outstanding legal policy objective of Act I of 2012 on the Labour Code (hereinafter Mt. with its Hungarian abbreviation) is to extend the opportunities of collective autonomy and the regulatory role of agreements concluded between entities subject to collective labour law. With a view to this, the content of the legal institution has been significantly altered, establishing a „*complex system*” of specific rules that are instrumental in generating a system. The Labour Code is very often characterised as an especially complex piece of legislation, a „*law intended for lawyers*”, though it is one of the laws that are widely referred to and used, applied by people other than lawyers, including the classic actors (entities) of collective labour law. Below I will underline five regulatory „*contradictions*” in the area of

collective labour law, which due to the lack of sufficient clarity and various ways of possible interpretation might become the source of legal disputes and conflicts of interest between the entities of collective labour law. These critical observations and proposals – which are far from being exhaustive – are related to the conclusion, amendment and termination of collective agreements, and the exercise of certain trade union rights.

Thus, in the paper I will analyse the issues related to the conditions of collective agreements concluded by multiple employers from the perspective of workers (trade unions); the contradictions of the situation of the trade unions becoming entitled to conclude collective agreements subsequently; the possibilities for a trade union losing its capacity to conclude collective agreements and its consequences for the workers (the rate of unionisation dropping below 10% at the employer concerned); the problems related to the various levels of hierarchy in trade union structures; and finally, I will discuss issues of establishing and calculating the working time allowance, the grounds for and problems of its application.

Hivatkozások:

[\[1\]](#) A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény miniszteri indokolása (2011. 09. 26.), Általános Indokolás 26. pont.

[\[2\]](#) Kun Attila: Az új munka törvénykönyve, In: Jakab András – Gajduschek György (szerk.): A magyar jogrendszer állapota. Budapest, 2016, MTA Társadalomtudományi Kutatóközpont, Jogtudományi Intézet, 400.

[\[3\]](#) Fodor T. Gábor: c. n. in Kun Attila (szerk.): Az új munka törvénykönyve dilemmái című tudományos konferencia utókiadványa (Budapest: KRE ÁJK 2013) 136.

[\[4\]](#) Berke Gyula–Kiss György–Lőrincz György–Pál Lajos–Pethő

Róbert–Horváth István: „Tézisek az új Munka Törvénykönyve szabályozási koncepciójához” – Összefoglalás. In: Pécsi Munkajogi Közlemények, 2009/3. sz. 158.

[5] Lásd pl.: Lehoczkyné Kollonay Csilla: Génmanipulált újszülött – Új munkatörvény az autoriter és neoliberális munkajogi rendszerek határán. In: KUN A. (szerk.): Az új munka törvénykönyve dilemmái című tudományos konferencia utókiadványa. KRE ÁJK 2011. december 13. Károli Gáspár Református Egyetem Állam-és Jogtudományi Kar, Budapest, 2013. 24-56. „Várható, hogy a munkáltatók többségénél nem lesz kollektív szerződés-kötésre jogosult szakszervezet. Ennek fényében az 1992-es törvény sokkal őszintébben támogatta a kollektív autonómia érvényesülését az üzemi tanácsi választási eredményekhez kötött (és Európában távolról sem egyedülálló) kollektív szerződéskötési joggal. Különös figyelemmel arra is, hogy az erga omnes hatályú kollektív szerződések megkötésére így a munkavállalók többségének bizalmát élvező szakszervezetek váltak jogosulttá. Ennek fényében a szakszervezeti kollektív szerződéskötési jogosultságot a munkahelyi jelenlét tíz százalékához kötni (mindenféle alternatív megoldás kizárásával, sőt megtiltásával, hiszen az Mt. megtiltja a kollektív szerződésre vonatkozó normáktól való eltérést) és egyidejűleg a „kollektív autonómia kiterjesztéséről” beszélni finoman szólva is önellentmondás.”

[6] Mt. 276. § (2) bek. b) pont.

[7] Szintén a szakszervezeti taglétszámon alapul a lengyel kollektív szerződéskötési képesség szabályozása (Labour Code of 26 June 1974 (Dz.U. 1974 Nr 24 poz. 141; Art. 241. § 1.). A vállalati szintű reprezentativitás meghatározásának feltételei: 1.) egy reprezentatív, „több munkáltatós” (kvázi ágazati) szakszervezet tagszervezete, és az adott vállalat munkavállalói közül legalább 7% az adott vállalati szintű szakszervezet tagja; 2.) az adott vállalat munkavállalóinak legalább 10%-a a vállalati szintű szakszervezet tagja; 3.) az előző két eset hiányában a legnagyobb szakszervezet a

vállalaton belül.

[8] A VKF munkavállalói oldalának Mt. módosító javaslatai között szerepel, hogy a törvény tegye lehetővé, hogy az Mt. 276. § (2) bekezdése szerinti, tíz százalékos szervezettséget több szakszervezet együttesen is teljesíthesse (koalíció kötése a kollektív szerződéskötési jogosultság elérésére).

[9] Mt. 276. § (3) bek.

[10] Az érvénytelenség, illetve a törvénysértő módon létrehozott kollektív szerződés hatályosulása már az államszocializmus munkajogában is visszatérő kérdéseket vetett fel, lásd: Hágelmayer Istvánné: A kollektív szerződés alapkérdései, Budapest, Akadémiai Kiadó, 1979 212-213., Lásd még: Nádas György: A kollektív szerződés jogdogmatikai kérdéseinek vizsgálata In: Horváth István (szerk.) Tisztelgés: ünnepi tanulmányok Dr. Hágelmayer Istvánné születésnapjára. Budapest: ELTE Eötvös Kiadó, 2015. 321-332.

[11] A munkáltatói érdekképviseltek létrejöttére és működésére az egyesülési jogról, a közhasznú jogállásról, valamint a civil szervezetek működéséről és támogatásáról szóló 2011. évi CLXXV. törvény (Etv.) alkalmazandó a Polgári törvénykönyv szabályai mellett.

[12] Berke Gyula – Bankó Zoltán – Szabó Imre Szilárd: Prevenció. A tanácsadás lehetősége a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat keretében. Budapest, HVG Orac, 2017. 12-13.

[13] Mt. 276. § (1) bek.

[14] Bankó Zoltán – Berke Gyula – Kiss György: Kommentár a munka törvénykönyvéhez, Wolters Kluwer Kft., 2017. 735.

[15] Lásd bővebben: Szabó Imre Szilárd: Bizalom hiányában: A szakszervezeti taglétszám jelentősége a magyar munkajogi szabályozásban, Pécsi Munkajogi Közlemények 2:(2016) 7-29.

(2017).

[16] Nacsá Beáta: Az Ágazati Párbeszéd Bizottságok működésének jogi – munkajogi elemzése. 36. („A középszintű érdekegyeztetés változásai Magyarországon a PHARE projektől napjainkig, illetve az Ágazati Párbeszéd Bizottságok kapcsolatai a makroszintű érdekegyeztetés intézményeivel” c. kutatás zárótanulmánya).

[17] Mt. 276. § (2) bek.

[18] 1989. évi VII. törvény 3. § (1) bek. „jogellenes a sztrájk kollektív szerződésben rögzített megállapodás megváltoztatása érdekében a kollektív szerződés hatályának ideje alatt.” A békekötelem kérdéséről bővebben: Kajtár Edit a „Magyar sztrájkjog a nemzetközi és európai szabályozás fényében” c. PhD értekezése, Balczer Balázs, Képesné Szabó Ildikó – A sztrájkjog nemzetközi, európai és hazai gyakorlata. Vasutasok Szakszervezete, 2016.

[19] Berke – Bankó – Szabó (2017). 25.

[20] A részletes indokolás így fogalmaz „a Javaslat megoldást nyújt arra a helyzetre, ha a szakszervezet vagy a szakszervezeti szövetség a kollektív szerződés megkötését követően felel meg a kollektív szerződéskötési képesség feltételeinek. Ekkor a kollektív szerződés módosításának kezdeményezése helyett, a hatékonyabb jogalkalmazás érdekében a kollektív szerződéshez félként csatlakozhat. [Mt. 276. § (8) bekezdés]”.

[21] 1992. évi XXII. törvény (Rmt.) 33. § (6) bek.

[22] Berke Gyula: A kollektív szerződés a magyar munkajogban, Pécsi Munkajogi Közlemények, Monográfiák, Pécs, 2014. 130.

[23] Román László: A munkajog alapintézményei. III. kötet. Pécs, Janus Pannonius tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, 1997. 122-123.

[24] Bankó – Berke – Kiss (2017) 755.

[25] 2011. évi CXII. törvény 3. § 3. a).

[26] Mt. 271. § (1) bek.

[27] Mt. 272. § (9) bek.

[28] 1991. évi XXIX. törvény 1. §.

[29] 1991. évi XXIX. törvény 2. §. (1) bek. b.).

[30] Lásd bővebben: Szabó Imre Szilárd (2017): Bizalom hiányában. 18-20.

[31] Lásd: A Szovjetunió szakszervezeteinek alapszabályai. Jóváhagyva a Szovjet Szakszervezetek X. Kongresszusa által (1949. IV. 27.), Szakszervezetek Országos Tanácsa Budapest, 1949.

[32] Szabó Imre Szilárd: A kollektív szerződések szerepe a megújult munkajogi szabályozásban. Magyar Munkajog 2. évf. 1. sz., 2015, 27.

[33] Mt. 273. § (1) – (6) bek

[34] BH 2007.385

[35] Mt. 78. § (1) bek

[36] BH 1978.448.

[37] EBH2000. 238

[38] A 236. § (4) bekezdésében és a 263. §-ban foglaltakkal kapcsolatban felmerült vitában döntőbíró dönt. Ezek az üzemi tanács választásával és működésével kapcsolatos indokolt költségek megállapítása, valamint a jóléti célú pénzeszközök felhasználása tekintetében, ahol a munkáltató és az üzemi tanács közös döntése szükséges, de a felek megállapodása hiányában a döntőbíró eljárása kötelező.

[39] Mt. 293 §. (2) bek.

[40] Mt. 273. §. (5) bek.

[41] Mt. 274. § (4) bek.

[42] Ferencz Jácint – Fodor T. Gábor – Kun Attila – Trenyisán Máté: Az Mt. szabályrendszeréből adódó új érdekképviselési szempontok érvényesítési lehetőségei (Kollektív alku a köztulajdonban álló munkáltatóknál); Készült a TÁMOP 2.5.3.A-13/2 „Társadalmi partnerek kapacitásfejlesztése Konvergencia Régióban” program támogatásával. Egyesült Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége (EVDSZ), Ergofit Kft. 2014. (tanulmány). Elérhető: <http://www.vd.hu/tamoptanulmanyok/2014-szeptember-30-10794.html>.

[43] Pál Lajos érvelése a Klubrádió 2013. októberi vitaműsorában.

[44] Kozma-Lőrincz-Pál-Pethő: A Munka Törvénykönyvének magyarázata (Szerkesztette: Kardkovács Kolos), HVG-Orac Kiadó, 2016. 515.

[45] A Kúria ezt eseti döntésében is megerősítette: „a munkaidő-kedvezmény nem közvetlenül, hanem a szakszervezet rendelkezése alapján, a szakszervezeten keresztül illeti meg a szakszervezeti tisztségviselőket” (BH 2014.345.).

[46] Mt. 273. § (3)-(4) bek.

[47] Mt. 274. § (1) bek.

[48] Ladó Mária-Tóth Ferenc: A konzultáció és intézményei az Európai Unióban, tagállamaiban és Magyarországon. Közösen a jövő munkahelyeiért alapítvány, Budapest, 2001. 9.

[49] Mt. 233. § (1) b) pont.

[50] Mt. 233. § (2) bek.

[51] A kérdés, hogy lehet-e a köztulajdonban álló munkáltatóknál alkotmányosan eltérően szabályozni a kollektív autonómia tartalmát és határait, mint általában a munkajogban, azaz a munkáltató tulajdoni forma alapján való jogi megkülönböztetése (mint alapjogkorlátozó rendelkezés) megfelel-e az alapjogkorlátozás tesztjének (szükséges, alkalmas és arányos). Fodor T. Gábor, Szabó Imre Szilárd (2017). Néhány gondolat a köztulajdonban álló munkáltatókra vonatkozó munkajogi szabályozás munkaügyi kapcsolatokra gyakorolt hatásairól. XIV. Magyar Munkajogi Konferencia, konferenciakötet (szerk: Petrovics Zoltán).

[52] Berke Gyula előadása a Corvinus Egyetemen tartott 2016. november 4-i konferencián.

[53] BH 2014. 345.

[54] Kártyás Gábor: A függetlenített szakszervezeti vezetők (<https://ado.hu/rovatok/munkaugyek/a-fuggetlenített-szakszervezeti-vezetok>)

[55] Mt. 274. § (2) bek.

[56] Szabó Imre Szilárd (2017): Bizalom hiányában. i. m.

[57] Mt. 274. § (3) bek.

[58] Laki Mihály, Nacsa Beáta, Neumann László: Az új Munka Törvénykönyvének hatása a munkavállalók és a munkáltatók közötti kapcsolatokra, kutatási zárójelentés. MT – DP – 2013/2. 18.

[59] A hatályos Mt. a polgári jogi szabályok alkalmazásának új módszertanát vezette be. Ennek lényege az, hogy maga az Mt. több szabályhelyen is megjelöli az adott munkajogi jogintézmény tekintetében alkalmazandó Ptk-rendelkezéseket. Az új módszertan azonban nem eredményezi a korábbi munkajogi jogalkalmazásban a Ptk. rendelkezéseinek (illetve a magánjog elveinek) alkalmazása tekintetében kialakult jogtétel

félretételét. A korábbi Mt. hallgatott (semmilyen utaló rendelkezést nem tartalmazott) a polgári jog szabályainak a munkajogban való alkalmazásáról. Azonban számos jogvitában állt elő olyan tényállás, amelynek elbírálása pusztán az Mt. szabályai alapján nem volt lehetséges (kifejezett munkajogi szabály hiányában). A piacgazdaság viszonyai között sem a magyar munkajogi elméletben, sem a joggyakorlatban nem volt, illetve ma sem vitás az a tétel, hogy a munkajog a magánjog (polgári jog) részét képezi, azaz alapvetően magánjogi jogterület – valamennyi európai állam jogrendszerében. (Ld. pl. Kiss György: Munkajog. Budapest, 2005, Osiris Kiadó, 33. o.) Lényegében ennek az elvi tételnek az alapján alakította ki a magyar munkaügyi (felső)bírósági gyakorlat azt a jogelvet, hogy „ha valamely polgári jogi elv vagy norma nem ellentétes a munkajog elveivel, úgy a munkajogban (is) alkalmazandó.”