



*TÁMOP-2.5.3.A-13/1-2013-0043 „Helyfoglalás – aktív jelenlét, aktív együttműködés”*

## ***FELMÉRÉS KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSEKRŐL Részteljesítés***

Készítette:

Munka-Egészség-Ügy Tanácsadó Kft

Budapest, 2014

## Tartalom

<b>I. Felmérés a HVDSZ 2000 által kötött kollektív szerződésekről - módszertani előkészítés</b> .....	4
1. A felmérés módszere.....	4
2. A felmérés eredményei .....	15
2.1. Más szakszervezetek jelenléte .....	15
2.2. A településszolgáltatási ágazatban kötött kollektív szerződések főbb jellemzői.....	16
2.3. A rehabilitációs ágazat kollektív szerződéseinek főbb jellemzői.....	19
2.4. A felmérés eredményei az egyes jogintézményekkel kapcsolatban .....	20
<b>II. Felmérés az ágazati párbeszéd nemzetközi és hazai helyzetéről és lehetőségeiről</b> .....	33
1. Kollektív alku – tipikus szintek, különös tekintettel az ágazati szintre.....	33
1.1. Szintek és rendszerek .....	34
1.2. Vegyes rendszerek.....	34
1.3. Ágazati szint. Munkaadói decentralizációs törekvések.....	34
1.6. Az ágazati szintű kollektív alku helyszínei .....	37
2. Példák.....	38
2.1. Északi országok: szakszervezeti törekvés az alku decentralizációjára.....	38
2.2. A kiterjesztés gyakorlata .....	38
2.3. Ágazatközi bértárgyalások gyakorlata.....	39
2.4. Un. germán és frankfon modell.....	39
2.5. Olaszország: derogáció a vállalati szintű megállapodásban az országos/ágazatihoz viszonyítva .....	39
2.6. Az osztrák példa.....	40
2.7. Területi alku.....	41
2.8.Svájc: területi és ágazati megállapodás.....	43
2.9.Magyarország: a vállalati szint dominanciája.....	44
3. Lefedtettség és szervezettség és változása 2008 után .....	44
4. A kollektív szerződés érvényességi körének problematikája .....	49
5. Hagyományos és új elemek.....	50
5.1. Bérugalmasság megjelenése a bértárgyalások során .....	51
5.2. Új tartalmi elem a kollektív szerződésekben: garantált egyéni jog a képzéshez .....	53

5.3. Szerkezetváltás következményeinek enyhítése a kollektív szerződésekben .....	53
5.4. Kollektív alku struktúrájának modernizálása .....	54
Források.....	56
CHECKLIST 1.....	58
CHECKLIST 2.....	62
CHECKLIST 3.....	66
CHECKLIST 4.....	71

## I. Felmérés a HVDSZ 2000 által kötött kollektív szerződésekről - módszertani előkészítés

A HVDSZ 2000 mindig is fontos, kiemelt feladatának tekintette, hogy a két nagy szerveződési területén (településüzemeltetési vállalatok és megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató vállalatok) minél több kollektív szerződés jöjjön létre. Ezzel párhuzamosan sohasem tettek le arról, hogy a két területen ágazati kollektív szerződést kössenek. Erre több kísérlet történt, a Településüzemeltetési Szolgáltatók Szövetségével folytattak ígéretes tárgyalásokat, de az aláírásig nem jutottak el.

2013-ben egy TÁMOP Pályázat keretében vállalták, hogy felméri, hány kollektív szerződést kötöttek, és hogy azok milyen tartalommal bírnak, melyek a legfőbb témák, ügyek, amelyek a kollektív szerződésekben megjelenő legfontosabb kérdések, amelyekről megállapodtak a felek. Az új munka törvénykönyve egyébként izgalmas helyzetet teremtett, a kollektív szerződést kötő feleknek (különösen a köztulajdonban álló munkáltatóknál) nagy gondot kell fordítaniuk arra, hogy az Mt. hol enged eltérést szabályaitól, illetve hol tiltja meg, hogy a kollektív szerződésben szabályaitól eltérő megállapodást köthessenek a felek.

### 1. A felmérés módszere

A felmérés során az általunk összeállított lista, amelyet "checklist" (ellenőrző lista) néven említünk, tulajdonképpen egy táblázat, amelynek első rovatában – az Mt. fejezetei szerinti sorrendben azok a jogintézmények vannak feltüntetve, amelyek a felmérés során a kollektív szerződésekben megvizsgáltunk. Ezek a következők:

#### ELJÁRÁSI SZABÁLYOK

– személyi hatály (vezetők kivéve)

Arra voltunk kíváncsiak, hogy megjelölték-e, mely vezetői kört vették ki a kollektív szerződés hatálya alól. A szabály fontossága abban rejlik, hogy a munkáltató vezetőjén kívül mely vezetők azok, akiket erőteljes munkáltatói jogkörrel ruházott fel a tulajdonosi kör.

– felmondás szabályozása

A kollektív szerződések felmondására vonatkozó szabályok vizsgálata arra terjedt ki, hogy a kollektív szerződések tartalmazzak-e speciális szabályokat arra az esetre, amikor a kollektív szerződést bármelyik fél felmondja, pl. rendelkeztek-e arról a felek, hogy a felmondás kézhezvétele után azonnal megkezdik-e egy új kollektív szerződésről való tárgyalást, létrehoztak-e erre a feladatra külön bizottságot, megadtak-e határidőt egy új kollektív szerződés megkötésére, stb.

– felmondási idő

Fontosnak tartottuk megnézni, hogy milyen időtartamú felmondási időben állapodtak meg a felek, tekintettel voltak-e arra, hogy a felmondás hogyan érintheti a munkavállalókat (pl. év közben elesnek juttatásokról)

módosítás szabályozása

Meg kell vizsgálni, hogy a felek milyen módon szabályozták a kollektív szerződés módosítását, megelégedtek-e annak rögzítésével, hogy a kollektív szerződés módosításakor a kollektív szerződés megszűnésére vonatkozó szabályok szerint kell eljárni, vagy meghatároztak egyéb szabályokat is (pl. hogy kinek van joga módosítási javaslatot tenni, hol és kik vitatják a javaslatokat, minden javaslatot megvitatnak, vagy csak azokat, amelyeket a kollektív szerződést kötő felek egyike terjeszt elő. stb.)

bizottság az új ks. létrehozására

A kollektív szerződés felmondása után, vagy határozott ideje lejártá után a legfontosabb kérdés, hogy lesz-e újabb kollektív szerződés, és mennyi idő után. Ezért kell megvizsgálni, hogy a felek szándékában áll-e újabb kollektív szerződést kötni, ez a közös szándék abban mutatkozik meg legmarkánsabban, hogy intézményesített formában tárgyalni kívánnak.

– titoktartás szabályozása

A munkáltató és a munkavállalók közötti minden szerződéses megállapodás abban a pillanatban titoktartási szabályokkal védendő dokumentum lesz, amikor a munkáltató és a munkavállalók is úgy érzik, piaci pozíciójukat, gazdasági helyzetük állapotát, a piacon elfoglalt helyüket meghatározó tényezőről van szó. Ezért egyre fontosabbá válik – elsősorban a munkáltató számára – hogy a pontjai, kollektív szerződés egyrészt ne kerüljön ki, másrészt, ha a nyilvánosság elé kerülne a kollektív szerződés, vagy annak egyes pontjai, a felek arról azonosan nyilatkozzanak, hiszen a kollektív szerződést közös akarattal hozták létre. A kollektív szerződésre vonatkozó titoktartási kötelek utalhatnak arra is, hogy egyik vagy másik fél úgy érzi, a szerződésben olyan alkukra kényszerült, amit szeretne a "falakon belül" tartani.

– foglalkoztatási kérdések

Azért vizsgáltuk meg ebből a szempontból is a kollektív szerződéseket, mert úgy véltük, hogy ebből választ kapunk arra, hogy a felek számoltak-e a foglalkoztatás bővüléséről, vagy esetleg ellenkezőleg szűküléséről, illetve szinten tartásáról itt a kollektív szerződésben megállapodni. Azt is meg akartuk vizsgálni, hogy fontosnak tartják-e a tipikus és atipikus munkaviszonyok munkáltatón belüli arányának maximálását, stb.

## **MUNKAVISZONY – MUNKAVÉGZÉS**

– a rögzítették-e a munkaviszony tartamát (határozatlan időre)

Véleményünk szerint a kollektív szerződés egyik célja, a munkavállalók biztonságos, kiegyensúlyozott foglalkoztatása, ezért kérdeztünk rá, hogy a kollektív szerződésben a határozatlan időre létesített munkaviszonyt tekintik főszabálynak, és hogy a határozatlan idejű munkaviszonyt csak meghatározott körülmények között létesítenek, és hogy ezt rögzítették-e a kollektív szerződésben

– összeférhetetlenség

Rákérdeztünk arra, hogy vannak-e összeférhetetlenségi szabályok a kollektív szerződésekben, mivel az új Ptk. (benne a gazdasági társaságokra, a Társaságok vezetőire vonatkozó összeférhetetlenségi szabályok), valamint az Mt. munkavállalói magatartási szabályai előretolták ezt az ügyet, és több kollektív szerződésben megtalálható az esetleges összeférhetetlenség előzetes bejelentési kötelezettség, még akkor is, ha utalnak arra, hogy van Etikai Kódex vagy Etikai Szabályzat.

– előnyben részesítés a munkaviszony létesítésekor

Különösen azoknál a cégeknél fontos ez a jogintézmény, ahol többször történt tulajdonosváltás, vagy kiszervezés, átszervezés, vagy csoportos létszámleépítés, mivel itt fontossá válhat, hogy elsősorban olyan munkavállalókat vegyenek fel, akik "régén is itt dolgoztak")

– próbaidő- 6 hónap

Csak kollektív szerződésben lehet 6 hónapos próbaidőt kikötni, ennek okán több kollektív szerződés főszabályként rögzíti, hogy a próbaidő időtartama 6 hónap. Két kollektív szerződésben sikerült elérni, hogy a próbaidőt differálják: csak meghatározott vezetők illetve csak meghatározott munkakört betöltők (mellékletben felsorolva) munkaszerződésében szerepel a 6 hónapos próbaidő.

– további munkavégzésre irányuló jogviszony bejelentésé

Arra kerestünk választ, hogy csak be kell a munkavállaló "a munkáltató gazdasági érdekeit sértő" jogviszonyt akar létesíteni. Azt is meg akartuk tudni, hogyan kezelték a kollektív szerződések az új Mt. magatartási szabályait, amelyek általános üzleti titoktartási nyilatkozatot írnak elő, illetve megjelennek-e a kollektív szerződésekben az ún. versenytilalmi megállapodásra vonatkozó szabályok (munkáltató gazdasági érdekeinek figyelembe vétele a munkaviszony megszüntetés után, meghatározott ideig). Azt is megvizsgáltuk, ami a titoktartási kötelezettség meghatározásának módja: csak be kell jelenteni a munkáltató gazdasági érdekeit sértő jogviszonyokat, vagy kifejezett engedélyt kell kérni ahhoz, hogy ez a jogviszony létrejöhön. A szabályozás minősítéséhez fontos tudni, hogy minden munkavégzésre irányuló jogviszonyt be kell jelenteni (engedélyt kell kérni), vagy csak meghatározott jogviszonyokra vonatkozik ez a kötelezettség.

– magasabb felmondási idő

Előre tudtuk, hogy a köztulajdonban álló munkáltatók esetében a felmondási tekintetében az Mt. nem engedi az elérést, de azt akartuk megvizsgálni, hogy az új Mt. megjelenésével módosították-e a kollektív szerződéseket, vagy megelégedtek azzal, hogy kimondták a kollektív szerződésben az Mt.-nek ellentmondó szabályozás semmis, azaz nem alkalmazható. A településszolgáltatás területén dolgozók zöme köztulajdonban álló munkáltatónál dolgozik, a legnagyobb megváltozott munkaképességű munkavállalót foglalkoztató cégek önkormányzati tulajdonban, vagy többségi állami tulajdonban vannak, tehát rájuk a köztulajdonban álló munkáltató munkáltatókra vonatkozó szabályok érvényesek.

– magasabb végkielégítés

A köztulajdonban álló munkáltatókra vonatkozó szabályok érvényesek a magasabb végkielégítés megtiltásával is, tehát az előzőekben rögzítettek vonatkoznak a végkielégítésekkel kapcsolatos kérdéseinkre is.

– további azonnali hatályú (előző Mt. szerint: rendkívüli) felmondást megalapozó munkáltatói/munkavállalói magatartások szabályozása

Az előző Mt. kifejezetten tartalmazta azt a szabályt, hogy a rendkívüli felmondás Mt.-ben meghatározott eseteit a kollektív szerződés kibővítheti más, rendkívüli felmondásra okot adó magatartások tényállásaival. Azt akartuk megtudni, hogy – tekintettel az új Mt. szabályára, mely szerint az azonnali hatályú felmondás meghatározásától kollektív szerződésben csak a munkavállaló javára lehet eltérni – megmaradtak-e ezek az azonnali felmondásra okot adó magatartások a kollektív szerződésekben, és hogyan határozták meg ezeket, mint a munkavállalók javára szóló szabályt.

– tanulmányi szerződés szabályozása

Feltételezésünk szerint a tanulmányi szerződésekre vonatkozó szabályok nem változtak a kollektív szerződésben sem, ahogy az új Mt.-ben sem, de rákérdeztünk, mert a munkavállalóknak a munkahelyükkel szemben támasztott igényei között szerepel az, hogy a munkáltatójuk támogassa őket, ha képezni akarják magukat.

– hátrányos jogkövetkezmények szabályozása

A munkavállalói kötelezettségzegésre vonatkozó szabályokat az új Mt. úgy tartotta meg, hogy alkalmazását nem kötötte ahhoz, hogy a kollektív szerződésben jelenjenek meg, sőt néhány garanciális szabállyal is kiegészítette, éppen ezért kell megvizsgálni, hogyan változtak ezek a szabályok az új Mt. hatályba lépése után.

## **MUNKAREND**

– munkaidő-keret

Arra kerestük a választ, hogy rögzítették-e a kollektív szerződésben, hogy az általánostól eltérő munkaidő-beosztásban dolgozó munkavállalók esetében munkaidőkeretet alkalmaznak, és hogy ennek megfelelően meghatározták-e a munkaidőkeretben dolgozó munkavállalói csoportokat.

– munkaidő-keret hossza

Az Mt. kötelezően előírja, hogy a munkaidőkeret alkalmazásakor meg kell határozni a munkaidőkeret kezdő és befejező időpontját, továbbá az Mt. maga is differenciáltan határozza meg a munkaidőkeret hosszát. Főszabályként a munkaidőkeret hossza 4 hónap, meghatározott munkavállalói csoportok esetében 6 hónap, és csak kollektív szerződésben lehet egy év. Azt vizsgáltuk, hogy az Mt.-től való eltéréseket a kollektív szerződésben betartották-e, és hogy általánossá tették-e az éves munkaidőkeretet

– műszakos munkarend

Az új Mt. az előzőekhez képest teljesen eltérő módon határozta meg a műszakos munkarendet, már nem a munkavállalók munkaidő-beosztása, hanem a munkavállaló heti működési időtartama határozza meg, hogy a munkáltató által alkalmazott munkarend több műszakos, vagy nem. Arra voltunk kíváncsiak, hogy ezek után ez a szabály milyen módon jelenik meg a kollektív szerződésben

– munkaidő-beosztás közlése



Arra kerestük a választ, hogy an határozták meg az előre közlés időtartamát, mivel ez alapvető befolyással bír a rendkívüli munkaidőre, ezért fontos megtudni, hogy a munkáltatók életük-e az eltérési lehetőséggel és jelentősen lecsökkentették az előre közlés időtartamát.

– 6 nap után 1 pihenőnap biztosítása

Az j Mt. megengedi, hogy meghatározott munkavállaló csoportok esetében ez a szabály nem érvényes, ettől el lehet térni, meg akartuk vizsgálni, hogy alkalmazták-e az eltérés lehetőségét a kollektív szerződésekben

– munkaidőkeret alkalmazása esetén pihenőnapok kiadása egyenlőtlenül

Ez is új szabály az Mt.-ben (a pihenőnapok összevonása volt az előző törvényi meghatározás), szorosan kapcsolódik a munkaidőkeret alkalmazásához, a kérdés az, hogy összhangban van-e ez a szabály a 6 nap utáni kötelező egy pihenőnap kiadásának szabályával (tehát hogy kapnak-e a munkavállalók egy pihenőnapot hetente)

– heti pihenőnap helyett megszakítás, nélküli pihenőidő

Azt vizsgáltuk, hogy rögzítették-e a kollektív szerződésben, hogy a munkavállalók a heti két pihenőnap helyett egybefüggő 48 illetve 40 órát is kaphatna, és hogy ez általános szabályként, lehetőségként, vagy munkáltató és munkavállaló közötti megállapodás tárgyaként van szabályozva

– Vasárnap is van munkavégzés

Mivel csak a kollektív szerződést van lehetőségünk megvizsgálni, azt is megnéztük, hogy meghatározták-e valamely munkavállalói csoport számára a vasárnapi munkavégzést. Azt, hogy ténylegesen alkalmazzák-e a vasárnapi munkavégzést, nem tudtuk ellenőrizni, valamint azt sem, hogy ez hány főt érint. (a vasárnapi pótlék kapcsán még szó lesz vasárnapi munkavégzésről)

– osztott munkaidő

Azt vizsgáltuk, hogy rögzítették-e a kollektív szerződésben ezt a munkaidő-beosztási formát, illetve ha igen vannak-e olyan munkavállalói csoportok, akik ilyen munkaidő-beosztásban dolgoznak

– rendkívüli munkaidő tiltása meghatározott munkavállalók esetében

A kérdés arra vonatkozott, hogy meghatározták-e ezeket a munkavállalói csoportokat, vagy csak utaltak az ezt tartalmazó Mt. szabályra.

– rendkívüli munkaidőre csak hozzájárulásával rendelhető ki

Szintén azt kell vizsgálni, hogy meghatározták-e ezeket a munkavállalókat, vagy csak utaltak az ezt tartalmazó Mt. szabályra

- rendkívüli munkaidő évente

Azt szeretnénk volna megtudni, hogy az általunk megvizsgált kollektív szerződések tartalmazzák-e az évi 300 óra rendkívüli munkaidőre vonatkozó szabályt, amit csak kollektív szerződésben lehet meghatározni.

- rendkívüli munkaidő elrendelése eseteinek felsorolása

A rendkívüli munkaidő teljesítésének másik lehetősége, ha azt a törvény szerint elrendeli a munkáltató, erre vonatkozóan többnyire a településszolgáltatási tevékenységet végző munkáltatók kollektív szerződéseiben kerestünk példákat, mivel a tevékenységek egy része természetesen együtt jár baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzésével, elhárításával. Azt vizsgáltuk, hogy felsorolták-e az elrendelés eseteit, illetve megadták-e más tényállást, körülményt (pl. rendkívüli időjárás) arra az esetre, amikor korlátozás nélkül elrendelhető rendkívüli munkaidő.

- rendkívüli munkaidőre pótlék helyett szabadidő – főszabályként

Megnéztük, hogy a kollektív szerződésekben a rendkívüli munkaidőért járó bérpótlék helyett főszabályként alkalmazzák-e az azonos mértékű szabadidő kiadását, vagy csak a munkáltató és a munkavállaló egyéni megállapodása szerint.

- szabadidő átalány – munkanapon felmerült túlmunkáért

Megnéztük, hogy a kollektív szerződésekben a rendkívüli munkaidőért (túlmunkáért) járó bérpótlék helyett főszabályként szabadidő átalányt adnak, vagy csak akkor, ha erről a munkáltató és a munkavállaló egyéni megállapodást kötnek.

- szabadságolási terv

Több esetben központi kérdéssé vált, hogy a munkáltató mennyire van kötve az előre, a szabadságolási tervben rögzített szabadságok kiadásához, ezért megnéztük, hogy megállapodtak-e a kollektív szerződésben a szabadságolási tervek kezeléséről (azaz eltérhetnek-e a szabadságolási terv től?)

- pótszabadságok

Azt vizsgáltuk, hogy milyen élethelyzetre biztosítottak pótszabadságot, az Mt. által rögzített életkorra, egészségi állapottól függő munkaképességre, illetve apaságra tekintettel megállapított pótszabadságok mellett.

- szabadság átvitele a következő évre  
Megvizsgáltuk, hogy eltértek-e és milyen mértékben az Mt. által kínált lehetőségekkel, és milyen határidőket határoztak meg az évi szabadság átvitelére
- fiatal munkavállalók munkarendi szabályai  
Kérdés, hogy fiatal munkavállalókra vonatkozó szabályt beemelték-e a kollektív szerződésekbe vagy csak utaltak az Mt.-beli szabályra.

## **KÁRTÉRÍTÉS**

- munkavállalói kártérítés mértéke (távolléti díjban)  
Az általános összefoglalóban már említettük, hogy kevesen élnek a kollektív szerződésben meghatározható 8 havi távolléti díj előírásával, ezt vizsgáltuk meg kollektív szerződésenként.
- eljárési szabályok meghatározva  
Azt néztük meg, hogy leírták-e a kártérítési felelősség érvényesítésének eljárési rendjét egészen attól a ponttól kezdődően, hogy kinek a joga megállapítani a felelősséget, milyen garanciális szabályokat határoznak meg a munkavállalókkal kapcsolatban, beiktatna-e békéltető eljárást, vagy nem; kiket vonnak be az eljárásba, milyen módon érvényesítik a megállapított anyagi felelősséget, stb.
- leltárfelelősség szabályozása  
Speciális szabályról lévén szó, azt vizsgáltuk, hogy mely munkavállalói csoportokra vonatkozóan alkalmazzák a leltárhiányért való anyagi felelősség szabályait, és hogy kidolgoztak-e külön eljárési szabályokat, vagy a kártérítésre vonatkozó eljárást alkalmazzák itt is.
- munkáltatói kártérítési felelősség rögzítve a KSZ-ben  
Finomították-e a kollektív szerződésekben az új Mt. szerinti szabályoknak megfelelően a munkáltatói kártérítési felelősség meghatározását ( az új Mt. szélesítette a munkáltatói kártérítési felelősség alóli mentesülés eseteit)

## **MUNKA DÍJAZÁSA/KÖLTSÉGEK**

- munkabérfizetés napja  
Kérdés, hogy kollektív szerződésben meghatározták-e a munkabér fizetés napját (előbb van, mint minden hónap 10-e, eltérő a különböző munkavállaló csoportok számára a kifizetés dátuma, fizetnek-e munkabért készpénzben, és kiknek)
- munkabérfizetés bankátutalással

Azt vizsgáltuk, hogy a kollektív szerződésben rögzítették-e az átutalással teljesített munkabérfizetés szabályait,

– hozzájárulás banki költségekhez

Azt vizsgáltuk, hogy esetleg támogatják-e anyagilag a munkabérhez jutást, azaz meghatároznak-e munkáltatói hozzájárulást a kollektív szerződésekben.

– műszakpótlék mértéke

Azt a kérdést tettük fel, hogy milyen módon határozzák meg a munkavállalók műszakos munkáját, meghagyták-e a régi szabályokat (ami úgy határozta meg a műszakos munkaidő-beosztást, hogy a munkavállalók egymást felváltva végzik azonos vagy azonos tartalmú munkájukat), ennek alapján milyen mértékű műszakpótléket állapítottak meg.

– rendkívül munkaidő pótléka

Arra kerestünk választ, hogy a rendkívüli munkavégzést milyen mértékű bérpótlékkal ellentételezték a kollektív szerződésekben meghatározva.

– rendkívül munkaidő pótléka helyetti szabadidő kiadása következő munkaidőkeret végéig

Itt arra kérdeztünk, hogy a rendkívüli munkaidő pótléka helyett szabadidőt mikor adják ki, meghatároztak-e pontos időtartamot, vagy maradtak az Mt.-beli szabályok mellett (munkaidőkeret végéig)

– helyettesítés díjazása

A kérdés az, hogy meghatározták-e a más munkakör részbeni vagy teljes betöltésének esetét (munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás szabályai alapján), és milyen mértékű bérpótléket állapítottak meg

– étkezési hozzájárulás és étkezési hozzájárulás mértéke

Nem kétséges, hogy ezt a kérdést milyen tartalommal vizsgáltuk: van-e étkezési hozzájárulás és ennek mértéke

– gépkocsi használat költsége

Itt a munkába járáshoz használt személygépkocsi adószabályok szerinti költségtérítéséről van szó, azt vizsgáltuk, hogy meghatározták-e az erre való jogosultságot, vagy maradtak az erre vonatkozó kormányrendelet előírásainál

– bejárók utazási bérletének kifizetése

Ugyan jogszabályi előírás van arra vonatkozóan, hogy a más közigazgatási helységről bejáró munkavállalók tömegközlekedési bérleteinek árát milyen mértékben kötelező megtéríteni,

arra voltunk kíváncsiak, hogy ezt a szabályt megjelenítették-e a kollektív szerződésekben (ez a munkavállalók számára fontos információ, és az a jó, ha a munkavállalók juttatási egy helyen a kollektív szerződésben találhatók, hogy ne kelljen az egész törvénytárat ismerniük ahhoz, hogy megtudják, mit követelhetnek a munkáltatótól)

– helyi munkába járás költségeinek megtérítése (helyi utazási bérlet)

Fontos szabályt kerestünk a kollektív szerződésekben: azon munkavállalói csoportok meghatározása, akiknek munkavégzéséhez szükség van a helyi utazási bérletre (ők ingyen kapják a bérletet), illetve azon csoportok meghatározása, akiknek a munkáltató bérenkívüli juttatás formájában (részbeni hozzájárulásként, vagy teljesen ingyen) biztosítja a helyi utazási bérletet, ezen eseteket vizsgáltuk meg.

– cafetéria

Többnyire csak utalások vannak a cafetéria-szabályzatokra, általában nem itt sorolják fel a caferéria-csomag elemeit. Azt vizsgáltuk, hogy a kollektív szerződés egyáltalán biztosít-e ilyen csomagot, meghatározza-e ennek elemeit, illetve a cafetéria-csomagban részesíthető munkavállalói kört.

## **BÉREZÉS**

– éves bértárgyalásra vonatkozó szabályok

Nagyon fontos volt a HVDSZ 2000 szempontjából, hogy informálódjon, hogy megtudja: folynak-e a bértárgyalások szerveződései területein (erről volt némi információja), illetve hogy milyen szabályokat tartalmaznak erre vonatkozóan a kollektív szerződések.

– bértábla (bértarifa)

Azt reméltük, hogy találunk bértáblákat...

– prémiumszabályok – premizált munkavállalói kör

Arra voltunk kíváncsiak, hogy található-e prémium-szabályok a kollektív szerződésekben, és hogy mely munkavállalói csoportokra vonatkoznak, és vannak-e a kifizetéssel kapcsolatos szabályok a kollektív szerződésben.

– éves béremelés mértéke

Azt vizsgáltuk, hogy rögzítették-e a kollektív szerződésben azt, hogy vagy évente megállapodnak a béremelés mértékében, vagy abban, hogy a béremelést az inflációs mértékhez, vagy egyéb mértékhez (pl. a Versenyszféra Konzultatív Fóruma által ajánlott bérfélesztés mértékéhez) igazítják.

## MUNKAÜGYI VITA

– döntőbíró vagy közvetítő igénybevétele

Azt néztük meg, hogy meghatározták-e, milyen típusú munkaügyi vitához kívántak külső segítséget hívni

– munkaügyi bírósághoz fordulás szabályai

Arra kérdeztünk rá, hogy megállapodtak-e a szerződéskötő felek az eljárási szabályokban, abban, hogy mielőtt a bírói útra terelnék a köztük lévő vitát (akár munkaügyi tárgyú, akár érdekvita az alapja) meghatároztak-e pl. egyeztetésre utaló szabályokat.

– fizetési felszólítás megemlítése

Tekintettel arra, hogy a fizetési felszólítás az Mt.-ben új jogintézmény, azt akartuk megvizsgálni, hogy egyáltalán megemlítik-e, mint a munkáltatói jogérvényesítés eszközét, valamint annak garanciális szabályait beépítették-e a kollektív szerződésekbe.

– fizetési felszólítással érvényesíthető összeghatár közlése

A fizetési felszólítással érvényesíthető munkáltatói igények érvényesítésének összeghatára "felváltotta" az un. közvetlen kötelezés (a közvetlenül a munkabérből való levonás) jogintézményét, ezért ezt – megítélésünk szerint fontos megemlíteni a kollektív szerződések, mivel a munkavállalók számára jogérvényesítésükhöz fontos információ, továbbá az is fontos számukra, hogy lehetőleg egy helyen találjanak meg minden, jogi igényük érvényesítéséhez fontos eszközt.

– a bírósághoz benyújtott kereset halasztó hatályának esetei fel vannak-e sorolva

A fizetési felszólítás azon jogérvényesítési eszközök közé tartozik, amikor a munkavállaló által a bírósághoz benyújtott keresetlevele (amennyiben a munkáltatói intézkedés kézhezvételétől számított 30 napon belül megérkezik a bírósághoz) halasztó hatállyal bír a munkáltatói intézkedés végrehajtására. Azt vizsgáltuk, hogy felsorolják-e a kollektív szerződésekben ezeket az eseteket.

## 2. A felmérés eredményei

A szeptember 15-ig tartó felméréshez felhasznált 15 kollektív szerződésből

- 12 db a településszolgáltatási ágazatból
- 3 db a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztatótól<sup>1</sup>

került ki.

### 2.1. Más szakszervezetek jelenléte

Köztudomású, hogy a munka törvénykönyve szabályai szerint, ha a munkáltatónál több szakszervezet rendelkezik képvisellel, a kollektív szerződést csak együttesen köthetik meg, tehát elkerülhetetlen a szakszervezetek összefogása. Ugyanakkor több szakszervezet jelenlétekor azzal is számolni kell, hogy a különböző szakszervezetek részben az általuk képviseltek szándékai, érdekei és irányultságai szerint, vagy a szakszervezetek eltérő hagyományai, illetve részben az eltérő megközelítések miatt is nem egységes álláspontot képviselhetnek. A szakszervezeteknek azonban saját jól felfogott érdekükből, és a szabályozás által rájuk kényszerített egységes fellépés okán meg kell találniuk a közös álláspontot és azt egységesen kell képviselniük. Példaként említhetjük a köztudottan nehéz helyzeteket eredményező MÁV-szakszervezeteket, ahol egy privatizációs bevétel munkavállalók közötti felosztás kapcsán kialakult patthelyzetet csak egységes álláspont kialakításával tudták felülmúlni. Éppen az ő példájuk mutatja, hogy a kollektív szerződés tárgyalásában, megkötésében való közös részvétel,

A településszolgáltatási ágazatban is jelen vannak más szakszervezetek, de olyan kollektív szerződésről, amelyben több szakszervezet vett részt, – nincs tudomásunk.

A HVDSZ 2000 két munkáltatónál folytat olyan kollektív szerződéses tárgyalásokat, amelyekben más szakszervezetek is részt vesz, ezek a szakszervezetek nem csatlakoztak egyetlen szakszervezeti szövetséghez sem, (magukat "független"-ként jellemzik), a kollektív szerződés tárgyalása rendkívül nehézkesen halad, de ez csak részben tudható be annak, hogy más szakszervezetek is jelen vannak, maguk a munkáltatók sem mutatnak készséget kollektív szerződés megkötésére.

---

<sup>1</sup> A mellékelt *checklis1-checklist4* táblázatokból a 4., a 13. és a 15. számmal jelölt kollektív szerződések

## 2.2. A településszolgáltatási ágazatban kötött kollektív szerződések főbb jellemzői

1. Jó és működő kollektív szerződést ott sikerült kötni, ahol a munkáltató és a szakszervezet szorosán együttműködnek

Erre példaként szolgálhat a próbaidő differenciált meghatározása. Ahol a munkáltatói és a munkavállalói szempontokat megpróbálták összeegyeztetni, ott nem minden munkavállalót vesznek fel 6 hónapos próbaidőre, mivel a munkáltató is belátta, hogy csak a vezetők tekintetében igaz az a feltevés, hogy 6 hónapra van szükség ahhoz, hogy bebizonyosodjék vezetési képességük, és alkalmasságuk; az egyéb munkavállalói kör esetében 3 hónap is elegendő arra, hogy a munkáltató el tudja dönteni: a munkavállaló megfelel-e a munkaköri feladatoknak.

2. Ahol nincs jó kapcsolat a munkáltató és a szakszervezet között – ott a kollektív szerződések "üresek", szinte szó szerint megismétlik az Mt.-t. Ilyen esetben a szakszervezetnek csak igen kevés indoka van arra, hogy miért köti meg ezt a kollektív szerződést (pl. hogy ne veszítsék el a törzsgárda jutalmat/étkezési hozzájárulást, stb.) Ezen kollektív szerződések között nem egyben még az új Mt.-hez való igazodásra sem találunk szöveg-módosítást, az új Mt. szerint nem alkalmazható szabályokat egyszerűen semmisnek tekintik, és mivel egyébként sem tartalmaz kollektív szerződésük tényleges, vitában kialakított megállapodásra utaló szabályokat, valójában nincs is szükség átfogó módosításra, bár véleményünk szerint ezt a munkált minden kollektív szerződés esetében el kellett volna végezni. Az ilyen kollektív szerződések mutatják azt, hogy sem a munkáltatónak, sem a munkavállalóknak nincs megfelelő érdekeltőségük megállapodáson alapuló kollektív szerződés megkötésére.
3. Sajnálatos, hogy a kollektív szerződések általában "személytelenek", azaz nem tükrözik a munkáltató sajátosságait, ami elsősorban a munkaidő/pihenőidő szabályaiban, valamint a munkavállalók felelősségére vonatkozó szabályokban (általános magatartási szabályok, munkára képes állapot, hátrányos jogkövetkezmények, kártérítési felelősség, stb.) lenne tetten érhető.
4. Találtunk olyan kollektív szerződéseket is, amelyekben csak a két szerződéskötő szervezet (szakszervezet esetében a HVDSZ 2000 munkáltatónál működő alapszervezete) volt megjelölve, de elmaradt az aláírók nevének és eljárési jogosultságának (általában a munkáltató és



szakszervezeti alapszervezet esetében is a szervezetek vezető jogosultak aláírásra, de elképzelhető, hogy más személy kap felhatalmazást erre). Ezzel nemcsak a kollektív szerződés – mint szerződésfajta – tűnhet szabálykerülőnek, de kérdésessé teszi a legitimitást abból a szempontból is, hogy feloldódik a szerződésekért való felelősség is, ami jogbizonytalanságot idézhet elő.

5. Tapasztaltuk azt is, azok a kollektív szerződések, amelyek nem térnek ki a szerződést kötő felek megnevezésére, a szerződést aláíró felek nevére, beosztására, nem nevezik meg konkrétan szervezeti egységeiket, vagy azt, hogy adott szabályok mely munkavállalói csoportokra hatályosak, vagy éppen hogy mely munkavállalói csoportok vannak kizárva adott szabályból. Például: túl általánosan fogalmaznak a készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozóan megemlítik, hogy napi munkaidejük 12 óra, és hogy a munkaközi szünet a munkaidő része. De hogy kik tartoznak ebbe a csoportba és hogy miért (pl. a munkavégzés jellege, nehézségi foka vagy az indokolja, hogy a munkaidő alatt csak igen kevés időben történi tényleges munkavégzés) – a kollektív szerződés nem tesz említést. Vagy: nem határozzák meg a felek, hogy kik a munkáltatói jogkört gyakorló vezetők, és hogy ilyen jogosultsággal a munkáltató mely dokumentuma (többnyire vagy a társasági szerződés, vagy az SZMSZ) hatalmazta fel őket arra, hogy meghatározott munkáltatói jogokat gyakoroljanak. Az ilyen kollektív szerződésekben hol a munkáltató vezetőjét, hol a munkahelyi vezetőt, hogy a munkáltatói jogokat gyakorló vezetőt említik meg különböző szabályok kapcsán, így nem lehet tudni, hogy milyen szintű vezetőt terhelnek bizonyos kötelezettségek, vagy illetnek meg bizonyos jogosultságok.
6. Természetesen vannak olyan KSZ-ek, amelyekben (elsősorban mellékletként vagy függeléként) megtalálhatók a munkakörönkénti vagy munkavégzési helyenkénti munkarendek/munkaidő-beosztások; vagy megtalálhatók a belső szervezethez igazodó eljárási szabályok (hátrányos jogkövetkezmények alkalmazása, anyagi felelősségek érvényesítésére vonatkozó szabályok, munkaügyi vitákra vonatkozó eljárási szabályok, stb.), de nem ez a jellemző.
7. Megállapítható, hogy nagy létszámú, szerteágazó tevékenységeket végző munkáltatóknál – és ezek többnyire a településüzemeltetési ágazatban találhatók – olyan sokféle munkarendet és munkaidő-beosztási szabályt kell meghatározni, hogy ezeket csak mellékletben lehet elhelyezni, még hozzá munkakörönkénti vagy munkavállalói csoportonkénti bontásban. Azokban a kollektív szerződésekben, ahol megjelennek a munkáltatóra jellemző sajátosságok, több eljárási szabály van rögzítve, mint általában, pl. a hátrányos jogkövetkezmények alkalmazásánál, vagy a kártérítés megállapításánál, illetve jogérvényesítés során.

8. Sajnálatos, hogy nem módosították a kollektív szerződéseket az új Mt.-nek megfelelően, és így előfordulhatott, hogy a kollektív szerződésben az Mt.-nél magasabb felmondási idő és végkielégítés volt feltüntetve, holott a településszolgáltatási területen működő cégeknek az Mt. "köztulajdonban álló munkáltató" –ra vonatkozó szabályozást kell követniük, és így nem adhatnak az Mt.-től magasabb felmondási időt és végkielégítést. Tapasztalataink szerint elég nehéz megmagyarázni a munkavállalóknak, hogy jogszabályváltozás miatt a kollektív szerződésben rögzített mértékeknél kevesebb felmondási időt és végkielégítést kaphatnak.
9. Nincsenek eljárási szabályok a kollektív szerződésekben arra vonatkozóan, hogy milyen módon kívánnak új kollektív szerződést kötni, ha azt valamelyik fél felmondta. A megvizsgált kollektív szerződésekből csak kettőnél találtunk pl. egyeztető bizottság létrehozását. A legtöbb megvizsgált kollektív szerződésben rögzítették, hogy a kollektív szerződés felmondásakor rögtön megkezdik egy új kollektív szerződés megkötéséről szóló tárgyalásokat. Nincs szó azonban az eljárás menetéről (pl. arról, hogy kik vesznek részt a tárgyalási folyamatban, vannak-e olyan pontjai a kollektív szerződésnek, amit a felek meg akarnak őrizni, vagy éppen amiről nem fognak megállapodni, stb.), és arról sem, hogy meddig kell/lehet tárgyalni, hogy a felek elkötelezik-e magukat a kollektív szerződés megkötésére, vagy akár évekig is elhúzódhat egy újabb kollektív szerződés megvitatása..
10. Egyetlen olyan kollektív szerződést találtunk, ahol paritásos egyeztető bizottságot hoznak létre a kollektív szerződés értelmezésével illetve felmondásával kapcsolatos kérdések rendezés-ér (tehát nemcsak a kollektív szerződés felmondásakor áll fel ez a bizottság).
11. Csak három kollektív szerződés tartalmazta a kollektív szerződést kötő felek titoktartási kötelezettségét, pedig a kollektív szerződéseket a munkáltatók maguk üzleti titokként kezelik, és pl. nem adják át külső kutatások céljára sem (ezért nem rögzítettük, hogy személy szerint mely munkáltatóktól kaptuk meg kollektív szerződésüket). Fontos lett volna azt is rögzíteni, hogy mely kérdésekről egyeztetnek előzetesen, ha a nyilvánosság elé kívánnak lépni (pl. egy állami intézkedés kapcsán mindenképpen meg kívánnak nyilvánulni, de az ártana a további együttműködésnek, ha ezt nem összehangoltan teszik)
12. Rendkívül vegyes képet mutatnak azok a szabályok, amelyekre nézve az Mt. megadja a főszabályt, és az attól való eltérést csak kollektív szerződésekben engedi. Van, ahol a kollektív szerződésben pontosan rögzítik, hogy főszabály az Mt. szerinti, de az eltérésekre (mely esetekben, mely munkavállaló csoportokra vonatkozóan, vagy kikre nem hatályosan) már nem adnak rendelkezéseket, így az eltérés alkalmazása a munkáltató egyoldalú döntésén múlik.

13. Van két olyan kollektív szerződés, amely pontosan meghatározza, hogy mely munkavállalók esetében alkalmazzák az eltéréseket. Példaként említhető a próbaidő (3 hónap az Mt., és 6 hónap a kollektív szerződés szerint), vagy a határozatlan idejű munkaviszony alkalmazása. (a munkaviszony főszabályként határozatlan időre jön létre, a felek megállapodása szerint ettől eltérően határozott időre is lehet munkaviszonyt létesíteni.) Ez utóbbi szabály tekintetében az lenne elvárható, ha a kollektív szerződésben arról állapodnának meg a felek, hogy mely munkakörökre, vagy a munkáltató mely működési területén/tevékenységében, stb. a munkaszerződéseket határozott időre kötik. Ehelyett teljesen hektikus az, hogy kivel kötnek határozatlan illetve határozott időre munkaszerződést.
14. Csak néhány kollektív szerződés tartalmaz olyan szabályokat, ahol az Mt.-től való eltérés kifejezetten a munkavállalók javára történik. Ilyen például – a munkáltatónak szinte semmilyen megterhelést nem jelentő – szabály, hogy ha a kollektív szerződés vagy a felek megállapodása alapján rendkívüli munkaidő pótléka helyett azzal azonos tartamú szabadidőt kapnak a munkavállalók, akkor ezt a szabadidőt, – ahogy a pótlékot is – a következő hónapban elszámolják, azaz a munkavállalók ezt a szabadidőt nem a Mt. szerint (a következő munkaidőkeret végéig) kapják meg. Ez a szabály azért kedvező a munkavállaló számára, mert fél éves, vagy netán éves munkaidőkeret esetén a munkaidőkeretet felüli rendkívüli munkaidőként elszámolt szabadidő könnyen elveszhet ilyen hosszú idő alatt.
15. Csak két kollektív szerződésben tapasztaltunk az Mt.-nél magasabb bérpótlékokat. Elkerülhetetlen, hogy meg ne jegyezzük: mindkét munkáltatónál az átlagot messze meghaladóan magas a szakszervezeti tagok száma!
16. Érdekes, hogy szinte mindegyik kollektív szerződés 4 hónapos távolléti díj megfizetését írja elő munkavállalói károkozás esetére, holott az Mt. módosításakor igen nagy vita kerekedett abból, hogy az Mt. megengedte a kollektív szerződésekben a munkavállaló kártérítés összegének felemelését 8 hónapra. Joggal feltételezzük, hogy a munkáltatók maguk is soknak tartották a kártérítés kollektív szerződés szerinti felemelt összegét, és megmaradtak az Mt. szerinti 4 hónapos távolléti díj összegénél

### **2.3. A rehabilitációs ágazat kollektív szerződéseinek főbb jellemzői**

1. ebben az ágazatban igen sok kollektív szerződést felmondtak az elmúlt években, és nagyon nehéz az új kollektív szerződések megkötése

2. sajnálatos, hogy az átvizsgált kevés kollektív szerződésben nemigen fedezhető fel az alágazat jellegzetességei: kevés megváltozott munkaképességű munkavállalókra vonatkozó szabályt tartalmaznak, pedig az Mt. – ha korlátozottan is – lehetővé teszi a szabályaitól való eltérést. Pl. a munkaközi szünetet lehet részletekben úgy kiadni, hogy az – még a munkaidőn kívül kerülés mellett is megfeleljen megváltozott munkaképességű munkavállalók sajátos és speciális mentális igényeinek. Vagy: a próbaidő a megváltozott munkaképességű munkavállalók számára 3 hónap, a többieknek 6 hónap.
3. nem találtunk észrevehető különbségeket a munkarendekben sem, holott éppen a megváltozott munkaképességű munkavállalóknak lenne szüksége arra, hogy a munkavégzés ideje, a pihenőnapok és a pihenőidők jobban igazodjanak a munkavállalókhöz, mint más munkáltatóknál. Nem alkalmaznak osztott munkaidőt, de nem tiltják meg a rendkívüli munkaidőt, sőt élnek az Mt. kínálta lehetőségekkel: felemelik az évi keretet 300 órára.
4. többnyire megmaradnak az Mt. által előírt munkaidő-beosztásra vonatkozó közlési határidőknél, és nem tiltják meg, hogy gazdálkodási vagy működési rendkívüli helyzetben az adott napi munkaidő-beosztást négy nappal előbb módosítsák. Ez a bizonytalan munkaidő-beosztás a megváltozott munkaképességű munkavállalókat fokozottabb mértékben terheli.
5. különösen a béren kívüli juttatások utalnak arra, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók és velük munkaviszonyban állókat képviselő szakszervezet együttműködése - néhány esetet kivéve – nem megfelelő, ennek számos oka van. Néhányról már szóltunk a bevezetőben, ezek mellett fontos tényező, hogy a piaci helyzetük miatt nem vállalkoznak a kollektív szerződésben arra, hogy stabilan elkötelezzék magukat állandó – még ha kis összegű – juttatásokra is. Ugyanakkor információink szerint kollektív szerződés nélkül is biztosítanak a munkavállalók számára néhány, számukra fontos béren kívüli juttatást, pl. munkabér-előleget, temetkezési segítyt, ritkábban: étkezési utalványt.

Ezen vállalatok sajátosságai közé sorolható az a jelenség, hogy a munkavállalók szociális helyzetének drasztikus romlása következtében elvárásaik mértéke is igen lecsökkent, a jelenleg két munkáltatónál folyó kollektív szerződéses tárgyalások azt mutatják, hogy kedvezményes étkeztetést és munkaruha-juttatást igényelnek, esetleg még a munkabér-előleg fontos számukra, ezen juttatásokon felüli egyéb megállapodási lehetőségekről már régen lemondtak.

#### 2.4. A felmérés eredményei az egyes jogintézményekkel kapcsolatban

1. A személyi hatályt tekintve a kollektív szerződések mindegyike úgy fogalmaz, hogy az kiterjed minden munkavállalóra, kivéve a vezetőket, két kollektív szerződésben kizárják a kölcsönzött munkavállalókat, és az egyszerűsített munkaviszonyban foglalkoztatottakat (egyikben alkalmi munkavállalóknak nevezve őket.) Egy kollektív szerződés utalnak az új Mt. vezetőkre vonatkozó §-ára (Mt. 208. §), de általában első számú vezetőnek, vagy vezető állású munkavállalónak nevezik a munkáltató vezetőjét. Két kollektív szerződésben a kollektív szerződés személyi hatálya alól kiveszik az egyéb munkavégzésre irányuló jogviszonyban állókat, de nem nevezik meg, hogy személy szerint kikre gondolnak.

Pedig a jogi helyzet világos: a kollektív szerződés a munkáltatóval munkaviszonyban álló munkavállalókra terjed ki, ezért felesleges megnevezni az egyéb munkavégzésre irányuló munkaviszonyban állókat, mivel azok egyértelműen nem állnak munkaviszonyban a munkáltatóval. A kollektív szerződésekben nem pontosítanak, nem különböztetik meg azokat a vezetőket, akik ugyan nem vezető állású vezetők, de munkáltatói jogokat gyakorolnak, illetve azokat, akik nem gyakorolnak széleskörű munkáltatói jogosultságokat, de irányítási, felügyeleti joggyakorlásuk tekintetében munkáltatói jogokkal rendelkeznek. Jogilag – ha az Mt. 208. §-ának (2) és Mt. 209. (2) bekezdését nézzük, őket is ki lehet venni a kollektív szerződés hatálya alól, de a gyakorlatban ezt nem gyakorolják:

Mt. 208. §(2) Munkaszerződés a vezetőre vonatkozó rendelkezések alkalmazását írhatja elő, ha a munkavállaló a munkáltató működése szempontjából kiemelkedő jelentőségű vagy fokozottan bizalmi jellegű munkakört tölt be és alapbére eléri a kötelező legkisebb munkabér [153. § (1) bekezdés a) pont] hétszeresét.

Mt. 209. §(3) A vezetőre a kollektív szerződés hatálya nem terjed ki.

Ennek okait még a továbbiakban vizsgálni szükséges, de azt a kollektív szerződéses tárgyalásban szerzett tapasztalatunk alapján kijelenthetjük, ennek legfőbb akadálya, hogy hiába tölt be egy vezető a munkáltató működése szempontjából kiemelkedő jelentőségű vagy fokozottan bizalmi jellegű munkakört, ha egyszer alapbére meg sem közelíti az Mt. által rögzített mértéke. Továbbá: a magyar joggyakorlat nem ismeri azt a lehetőséget, hogy a kollektív szerződésben meg lehetne határozni olyan rendelkezéseket, amelyek tekintetében az egyes vezetői köröket ki lehessen emelni, hiszen mereven tartja magát az az álláspont, hogy a kollektív szerződés hatálya minden munkavállalóra kiterjed, kivéve a munkáltató vezetőjét.

2. A kollektív szerződés felmondási szabályát a kollektív szerződések mindegyike tartalmazza – az Mt. szerint, kivéve a több szakszervezet által kötött kollektív szerződésre vonatkozó megszűnési szabályokat. A felmondási idő is e szerint alakul.

280. § (1) A kollektív szerződés három hónapos felmondási idővel felmondható. Több szakszervezet által kötött kollektív szerződést bármelyik szakszervezet jogosult felmondani.

(2) A felmondási jog a kollektív szerződés megkötésétől számított hat hónapon belül nem gyakorolható.

(3) A határozott időre kötött kollektív szerződés a határozott idő lejártával megszűnik.

3. *A módosítás szabályozásával kapcsolatosan megállapítható, hogy mindössze egy kollektív szerződésben nem rögzítettek a módosításra vonatkozó szabályokat, a többi kollektív szerződésben általában a módosításra vonatkozóan a megkötés szabályait alkalmazzák.*
4. *Három kollektív szerződésben egyeztető bizottságot hoznak létre, de nem a módosítások megtárgyalására és a szerződést kötő felek elé való terjesztésére, hanem arra az esetre, ha a kollektív szerződést bármelyik fél felmondaná. Egy kollektív szerződésben meghatározzák a bizottság összetételét (2–2 fős paritásos bizottság).*
5. *Mindössze öt kollektív szerződésben szabályozták a titoktartási kötelezettséget, de olyan általánosa, hogy nem kifejezetten a szerződéskötő feleknek a kollektív szerződéssel kapcsolatos titoktartási kötelezettségére vonatkozik, hanem a munkavállalókéra. Mivel más szabályok is erre utalnak, megdőlni látszik azon feltételezésünk, hogy a munkáltató és a szakszervezet titoktartással védendő dokumentumnak tekinti a kollektív szerződést. Ugyanakkor ellentmondást láttunk abban, hogy ezzel szemben nagyon sok esetben még igazolt kutatási célra sem engedik át ezeket (mi magunk szakszervezethez közel állóknak számítunk, a kollektív szerződéseket a szakszervezeti tisztségviselőktől kaptuk meg, természetesen titoktartási kötelezettséggel.)*  
Ebből következően nem rendelkeznek a nyilvánosság előtti megjelenésről sem.

Ezért jutottunk arra a következtetésre, hogy a munkáltató, de sajnos, még a szakszervezetek sem tekintik fontos, a vállalat életében releváns szerepet betöltő szerződésnek, legfeljebb maguk között, amikor bizonyos érdekeik ezt kívánják. Ennek okaira nem ennek az összefoglalónak feladata kitérni, de a "falakon belül tartás" és annak a feltételezése, hogy egyik fél se lép a nyilvánosság elé a kollektív szerződéses rendelkezésekkel kapcsolatos véleményével – különösen, ha a szakszervezet nem sztrájkolhat a kollektív szerződésben rögzített szabályok ellen – arra utal, hogy csak egymás számára bír jelentőséggel a kollektív szerződés.

6. *Foglalkoztatás kérdések: két kollektív szerződésben konkrét foglalkoztatási szabályok jelennek meg, az egyikben rögzítik, hogy a nyugdíjasok foglalkoztatása milyen módon történhet (szabadság, felmondás, végkielégítés, stb.), a másokban – megváltozott munkaképességű munka-*

vállalókról lévén szó – jogszabály szerint rögzítik a cselekvőképes/cselekvőképtelen, illetve korlátozottan cselekvőképes munkavállalók fogalmát, és rögzítik, hogy a munkáltató a hatályos munka törvénykönyve és a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról szóló 2011. évi CXCI. törvény szabályait megfelelően alkalmazza a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása során. Egy esetben felsorolják, hogy kikkel nem létesíthető munkaviszony (sajnálatos módon egy meglehetősen pontatlan és elnagyolt listát láttunk, a büntetlen előélet még hagyján, de a kártérítési felelősség miatt fizetési kötelezettséggel sújtott munkavállalók kizárása a foglalkoztatásból – eléggé durva szabálynak tűnik!) A többi esetben a foglalkoztatás – a munkaviszony létesítésének Mt.-beli szabályaira szűkül le, ezért nem is tekinthető megemlíthető és elemezendő ügynek.

7. *Öt esetben a kollektív szerződés nem rögzítette, hogy a milyen időtartamra kötik a munkaszerződéseket, a többi esetben az Mt. szabályait idézik. Ebből az következik, hogy – mivel az Mt. atipikus jogviszonyként külön rendelkezik a határozott időre vonatkozó munkaviszonyról –, valamint az Mt. kimondja, hogy ha a munkaviszony időtartamát a felek nem rögzítik, a munkaviszony határozatlan időre jött létre, ahol nem rendelkeztek a munkaviszony időtartamáról, ott valószínűleg főszabály a határozatlan időre szóló munkaviszony.*
8. *Három esetben a kollektív szerződés érinti az összeférhetetlenség témáját, meghatározzák, hogy mikor kell az összeférhetetlenségi okot bejelenteni (olyan munkaviszony vagy munkavégzésre irányuló jogviszony létesítése, amely a munkáltató gazdasági tevékenységével azonos vagy hasonló munkáltató vagy szerződést kötő alany van a másik oldalon). Egy esetben azt is összeférhetetlenségi oknak tekintik, ha a munkavállaló elhallgatja, illetve nem jelenti be egészségügyi állapotát. A kollektív szerződéses tárgyalásokon szerzett tapasztalataink azt mutatják, hogy több helyen van etikai szabályzat, ahol ezeket a kérdéseket szabályozzák, de nem kívántak utalni erre adott kollektív szerződésben.*
9. *Az előnyben részesítésre négy helyen találtunk szabályokat, ezek közül egy esetben konkrétan megadták azt is, hogy mely jogelőd cégek munkavállalóit és nyugdíjasait részesítik előnyben felvételnél. A többi esetben is a jogelődök vagy azonos/hasonló tevékenységű munkáltatók munkavállalóira utalnak, de nem sorolják fel ezeket.*

10. PRÓBAIDŐ! Minden kollektív szerződés tartalmazza a 6 hónapos szabályt, egy esetben kikötik, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállalók tekintetében 3 hónap a próbaidő. Egy kollektív szerződésben pedig azt rögzítették, hogy a 6 hónapos próbaidő csak kivételes esetekben alkalmazandó, de nem mondják meg, hogy melyek ezek a kivételes esetek. Szinte mindegyik kollektív szerződésben 3 hónapos a próbaidő, legfeljebb 6 hónap(!). Ezzel szinte korlátlan a lehetősége a munkáltatóknak egy hosszú időtartamú, bizonytalan helyzetet teremtő próbaidőt meghatározni, és ez a megváltozott munkaképességű munkavállalókra rendkívül nagy terhet ró. Az a szabály, hogy pl. vezetők esetében ajánlatos 6 hónapos próbaidőt kikötni, csak egy esetben jelenik meg a kollektív szerződéses szabályok között, ezt a kollektív szerződést nemrég kötötték meg.
11. A további munkavégzésre irányuló jogviszonyok bejelentése vagy engedélyeztetése olyan kérdés, amelyben nagyon vegyes a szabályozás. Hat kollektív szerződésben elég csak bejelenteni az ilyen jogviszony létesítését, másik hat kollektív szerződés szerint viszont a létesítéshez ki kell kérni a munkáltató engedélyét is, a többi kollektív szerződésben viszont nem rendelkeznek erről. Ez a kérdés azonban szorosan kapcsolódik az összeférhetlenség kérdésköréhez, azaz a munkáltatók milyen módon kívánják előre kizárni azt a helyzetet, amikor gazdasági érdekeik veszélybe kerülhetnek. Ezért inkább előre kikötik, hogy minden egyéb jogviszony létesítéséhez engedély kell, de legalább a munkáltató tudomására kell hozni. Az új Mt. azt a kérdéskört a munkáltatói magatartások körébe utalta (pl. üzleti titkok megtartásának kötelezettsége), és csak a vezetőknél tiltotta meg a további munkaviszony létesítését.
- Amikor egy több munkáltatóra kiterjedő, vagy ágazati kollektív szerződés tervezetét készítjük elő, szükséges lesz tisztázni, hogy az benne résztvevőknek mennyire fontosak az összeférhetlensége, a további jogviszonyok létesítésének szabályai.
12. Magasabb felmondási idő és magasabb végkielégítés – három esetben találtunk ilyen szabályt, amelyből egy esetben a csoportos létszámleépítés esetére határoztak meg magasabb felmondási időt az öt évvel a nyugdíjkorhatár betöltése előtt álló munkavállalók számára. Sajnos mindhárom munkáltató köztulajdonban áll, tehát ezek a szabályok nem alkalmazhatók! Mivel tapasztaltuk a munkáltatók szabályozási módszerekről való gondolkodását, az a feltevésünk, hogy az Mt.-vel ellentétes szabályokat nem "gyomlálták ki" a kollektív szerződésekből, csak egyszerűen semmisnek nyilvánították őket – ebben a három esetben igaznak bizonyult. A többi kollektív szerződés csak a törvényes mértékeket tartalmazza.



13. További rendkívüli felmondásra (azonnali hatályú felmondásra) okot adó további munkavállalói/munkáltatói magatartások tizenegy kollektív szerződésben vannak meghatározva, tartalmukat tekintve rendkívül vegyes a kép. Az biztos, hogy az alkoholos befolyásoltság, a távolmaradás be nem jelentése, és természetesen bűncselekmények elkövetése minden kollektív szerződésben szerepel, de a többi magatartás már kollektív szerződésenként más és más. Van ahol egy-két nap "türelmi időt" adnak a távolmaradás bejelentésére, és csak ezután tekintik igazolatlannak a távolmaradást. A munkavállalói magatartás okán történő azonnali hatályú felmondást nem szabályozzák külön, a munkavállalói magatartás megítélése az azonnali hatályú felmondásra vonatkozó szabályok szerint történik. Tehát a munkavállalói magatartásra, mint azonnali hatályú felmondási okra is csak akkor lehet hivatkozni, ha az a munkavállalói magatartás egy meghatározott kötelezettségzegésben nyilvánul meg (amit az Mt. a 78. §-ban meghatároz).
  
14. Tanulmányi szerződés: öt kollektív szerződésben szabályozzák – az Mt. szerint. Nem jellemző, hogy a felek megállapodnának arról, hogy milyen továbbképzést támogatna a munkáltató, milyen feltételek mellett számíthat a munkavállaló támogatásra (pl. támogatja a munkáltató a rokon szakmákban való továbbképzést is, vagy nem; támogatja-e magasabb képzettségi fokozat megszerzését, stb.). Tehát a munkáltatók nem kötelezik el magukat előre, és ez itt is kimutatható.
  
15. Hátrányos Jogkövetkezmények alkalmazása: 11 kollektív szerződésben dolgoztak ki helyi-lyel-közzel részletes szabályokat. A kép itt is nagyon vegyes, van, ahol csak felsorolják a "büntetési tételeket", és csak négy esetben adnak meg részletes eljárási szabályokat, beleértve a munkavállalóra vonatkozó garanciális szabályokat is. Van, ahol "kis fegyelmi" értékelve szigorú büntetéseket alkalmaznak, de nem határozzák meg a kötelezettségzegő magatartás. Ami fontos, hogy nincs meg az a bizonyos fokozatosság, amit az Mt. el akart érni, hogy a munkaviszony felmondása előtt legyen olyan büntető jellegű intézkedések a munkavállalók felé, amelyek jelzik a munkavállalónak, hogy változtatnia kell. Többször tapasztaltuk, hogy szinte ugyanazon magatartás számíthat hátrányos jogkövetkezményre vagy azonnali hatályú felmondás (esetleg felmondásra) okot adó munkavállalói magatartásának, és csak a munkáltató vezetőjének döntésétől függ, hogy minek tekinti. Tanulságot levonni nagyon nehéz, mert az előre szabályozás nagyon nehéz, erre vonatkozóan az Mt. megpróbált ugyan munkavállalókra vonatkozó garanciális védelmi szabályokat adni, de igazi tartalommal a kollektív szerződést kötő felek tudnák kitölteni a hátrányos jogkövetkezmények alkalmazására vonatkozó szabályo-

*kat. Ugyanakkor az már látható, hogy egyfajta vállalati tradíció is érvényesül ezekben a szabályokban, és a szabályok szigorúsága attól is függ, hogy adott munkáltató milyen tevékenységet folytat; van-e nemzetgazdasági jelentőségű tevékenysége, netán olyan tevékenységet végez, amelynek katasztrófa-megelőzési, vagy védelmi vonatkozásai is vannak. Két esetben találkoztunk azzal a szabállyal, hogy a szakszervezeti tag kérheti, hogy szakszervezete biztosítson képviseletet a munkavállalói meghallgatáskor, és ebben az esetben a szakszervezeti részvétel biztosítva van.*

#### 16. Munkarendre vonatkozó szabályok

A munkarend szabályai annyira szerteágazóak, és annyira munkáltató-specifikusak, hogy csak néhány általános, több esetben előforduló szabályt tudunk ismertetni, jóllehet a checklistekben feltett kérdések mindegyikét végignéztük a kollektív szerződésekben.

- (1) munkaidőkeret: mindegyik kollektív szerződésben (egy kivétellel) meghatározták, hogy a munkavállalók munkaidőkeretben dolgoznak. Néhány kollektív szerződésben nem világos a munkaidőkeret megfogalmazása, mivel az időbéres munkavállalókat is munkaidőkeretben dolgozó munkavállalóknak tekintik, az ő "munkaidőkeretük" (annak ellenére, hogy általános munkarendben dolgoznak) egy hónap. Sajnos ez arra vezet vissza, hogy az Mt. nem határozza meg, hogy mikor kötelező a munkaidőkeret bevezetése, vagy hogy milyen munkarend alkalmazható csakis munkaidőkeretben (ilyen az egyenlőtlen munkaidőbe-osztású munkarend). Ezért fordulhat elő, hogy adminisztratív munkát végző munkavállalók is beoszthatók általános munkarendtől eltérő időben (előre közölve velük a munkaidő-beosztást), anélkül, hogy ez munkaidő-beosztástól eltérő időben (rendkívüli munkaidőben) történő munkavégzésnek minősülne.
- (2) munkaidőkeret hossza: általában 4 hónap, de két esetben négy hónap. Két esetben munka meghatározták a 6 hónapos munkaidőkeret eseteit (Mt. szerint), egy éves munkaidőkerettel nem találkoztunk. Egy munkáltatónál heti és havi munkaidőkeretet, egy kollektív szerződésben havi munkaidőkeret van kikötve, egy munkaszerződésben 3 hónapos munkaidőkeretben állapodtak meg.
  - a. Egy munkáltatónál úgy differenciáltak, hogy a munkaidőkeret hossza 6 hónap, idénymunkában 4 hónap, és erről az érdekképvisellel egyeztetnek
- (3) műszakos munkarend: nem jellemző, hogy meghatározták volna, mely munkavállalói csoportok dolgoznak két illetve három műszakban. Három kollektív szerződésben kitértek erre, mellékletben (táblázatba foglalva) összesítették az egyes, az általánostól eltérő munkarendeket, meghatározva az egyes műszakok kezdő és befejező időpontját. A többi kollektív szerződés-

ben elégségesnek tartották rögzíteni, hogy a munkavállalók két vagy három műszakban dolgoznak. Érdekes, hogy nehezen tudták összeegyeztetni az új műszakos munkarendre vonatkozó szabályokat (a munkáltató számít több műszakosnak, nem a munkavállalók munkaidő-beosztása) a hagyományos műszakbeosztás jellemzőivel (a munkavállalók egymást váltva végzik tevékenységüket).

- (4) munkaidő-beosztás közlése: általában megmaradnak az Mt. szabályainál (7 nappal előbb, egy hétre kell közölni a munkavállalóval munkaidő-beosztását), kivételes esetben 4 nappal előbb is közölhető (módosítható), de van két kivétel is. Az egyeik esetben a felek abban egyeztek meg, hogy a munkaidő-beosztás kivételes esetben 12 órával előbb is megváltoztatható (!), egy másik kollektív szerződésben pedig egy hónapra emelték az előre közlés idejét. (Az első esetben a probléma az, hogy nagyon változékonnyá, kiszámíthatatlanná válik a munkavállalók munkaidő-beosztása, a másik esetben viszont kérdéses, hogy ha ilyen hosszú idő közlik a munkaidő-beosztást, mi van akkor, ha ez a munkavállalók távolmaradása miatt módosításra szorul, kifizeti-e a munkáltató a kötelező rendkívüli munkavégzés után járó bérpótlékot?)
- (5) 6 munkanap után egy pihenőnap: két kollektív szerződésben említik, hogy 6 munkanap után egy pihenőnap jár, a többiben nem tesznek erről említést, legfeljebb abban a formában, hogy a munkavállalóknak heti két pihenőnap jár, vagy úgy, hogy heti pihenőnapok egyenlőtlenül is kiadhatók. Ugyanakkor ebben a két utolsó szabályban pont az a szabály nincs benne, hogy 6 munkanap után mindenképpen jár egy pihenőnap, főleg ott, ahol vannak olyan munkavállalói csoportok (több műszakos vagy megszakítás nélküli munkarendben dolgozók, idénymunkások), ahol ettől a 6 munkanapos szabálytól el lehet térni, itt jelentősége van a főszabálynak.
- (6) munkaidőkeret alkalmazása esetén pihenőnapok kiadása egyenlőtlenül: heti hét kollektív szerződésben szerepel ez a szabály, egy esetben különösen feltűnő, mert a munkáltató teljes mértékben megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztat. Csak egy kollektív szerződésben kötötték ki, hogy havonta egy pihenőnapnak vasárnapra kell esnie.
- (7) heti két pihenőnap helyet egybefüggő pihenőidő: hét kollektív szerződésbe térnek ki erre is, öt esetben 40 óra pihenőidőt engednek, két esetben 40 illetve 48 óra van meghatározva. Egy kollektív szerződésben kikötötték, hogy havonta egyszer a pihenőidő szombatra illetve vasárnapra essen, egy kollektív szerződésben csak azt kötötték ki, hogy havonta egyszer a pihenőidőbe bele kell esnie a vasárnapnak is, a többi esetben az Mt. szerinti szabályokat alkalmazzák.
- (8) vasárnap is van munkavégzés: öt kollektív szerződés tartalmazza azt, hogy a munkavállalók is végeznek munkát vasárnap, két kollektív szerződésben rögzítették, hogy nincs vasárnapi munkavégzés, egy kollektív szerződésben azt rögzítették, hogy bizonyos esetekben van vasárnapi munkavégzés (az eseteket nem rögzítették)

- (9) rendkívüli munkaidő tiltása bizonyos munkavállalói csoportok esetén: négy kollektív szerződésben határoztak meg ilyen munkavállalói csoportokat (fiatal munkavállalók, gyermekét egyedül nevelő anya vagy apa, terhes nő, stb.)
- (10) rendkívüli munkaidő évente: három kollektív szerződésben maradtak az évi 250 óra rendkívüli munkaidőnél, egy esetben havi 200 óra a rendkívüli munkaidő, a többi kollektív szerződésben mindenütt felemelték az évi rendkívüli munkaidőt 300 órára
- (11) rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetei: általában az Mt.-re hivatkoznak, az Mt. szövegét veszik át, ez meg is történt 7 kollektív szerződésben, de három olyan kollektív szerződést is találtunk, ahol nincs meghatározva, hogy mikor végeznek munkát rendkívüli munkaidőben a munkavállalók
- (12) rendkívüli munkaidő helyett szabadidő – főszabályként: két kollektív szerződésben rögzítettek ezzel kapcsolatos szabályt. Az egyik kollektív szerződésben azt rögzítették, hogy a munkavállaló választhat, bérpótlékot vagy szabadidőt kér. A másik kollektív szerződésben meghatározott munkakörökben főszabály, hogy rendkívüli munkaidő helyett szabadidő jár. A többi kollektív szerződésben nem szóltak erről, vagy átvették az Mt. erre vonatkozó szabályát
- (13) szabadságolási terv: csak három kollektív szerződésben említik, hogy szabadságolási terv készül, a többi esetben nem tesznek említést szabadságolási tervről
- (14) pótszabadságok: egy kollektív szerződésben határoznak meg plusz 3 nap pótszabadságot a vezetőknek. a többi kollektív szerződés csak az Mt. szerinti pótszabadságokat rögzíti, két esetben nem is tesznek említést erről
- (15) szabadság átvitele a következő évre: három esetben a kollektív szerződések úgy rendelkeznek, hogy igen, átvihető a szabadság, de csak kivételesen, és itt felsorolják az átvitel Mt.-beli eseteit Egy esetben azt is rögzítették, hogy az életkor alapján járó szabadság átvihető a következő év végéig. Három kollektív szerződés úgy rendelkezett, hogy nem vihető át a következő évre az évi szabadság (a szabadságot az esedékesség évében kell kiadni), csak kivételesen. Egy kollektív szerződésben a kivételt úgy határozták meg, hogy fontos gazdasági érdekből átvihető a szabadság a következő évre (tehát megmaradt az előző Mt.-beli szabály). Egy kollektív szerződés megemlíti, hogy március 31-ig átvihető a szabadság, de nem rendelkeznek arról, hogy a szabadság teljes egészében átvihető, vagy csak az Mt. által megengedett része.
- (16) fiatal munkavállalókra vonatkozó szabályok: csak két kollektív szerződés (az egyik a település-szolgáltatási ágazat munkáltatója, a másik a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltató kollektív szerződés). Ezek a szabályok megegyeznek az Mt. szabályaival, de fontosak, mert mindkét cégnél vannak fiatal munkavállalók.

- (17) munkavállalói kártérítés mértéke: általános, hogy négy havi távolléti díjat, illetve Mt. szerinti mértékű kártérítési összeget határoznak meg, egy kollektív szerződésben hat havi távolléti díjban egyeztek meg. Nem emelték fel a felek a munkavállalói kártérítés mértékét 8 havi távolléti díjra.
- (18) kártérítési eljárási szabályok: hat kollektív szerződés tartalmaz eljárási szabályokat (ki állapítja meg a kártérítést, annak mértékét; a munkavállalót meghallgatják, jogorvoslati lehetőségek feltüntetése a határozatban – mint a legfontosabb eljárási szabályok)
- (19) leltárhiányért való anyagi felelősség: hat kollektív szerződés tartalmaz erre vonatkozó szabályokat – az Mt.-ből átvéve, nincsenek speciális megállapodások közöttük. Nem tesznek említést a leltárhiány megtérítése iránti munkáltatói igény kapcsán, hogy ezt az igényét a munkáltató a fizetési felszólításra vonatkozó szabályok szerint érvényesítheti. A többi kollektív szerződés nem tesz említést
- (20) munkáltatói kártérítési felelősség: nyolc kollektív szerződésben határozták meg ennek esetét az Mt. szerint, a többi kollektív szerződésben nincs említés erről.
- (21) a bérfizetés napja: minden hónap 10-e, két esetben 3-a illetve ötödike
- (22) bankátutalás és költségeihez való hozzájárulás: minden kollektív szerződés rendelkezik arról, hogy a munkavállalók bankszámlájukra kapják meg a munkabérüket, de egy kivétellel egyik munkáltató sem kíván hozzájárulni a banki költségekhez. Egy kollektív szerződés tartalmazza azt a szabályt, hogy a munkáltató egy adott bankkal kötve szerződést, lehetővé teszi, hogy a munkavállalók költség nélkül felvehetik munkabérüket, azonban bővebben semmit sem tartalmaz ez a kollektív szerződés (kérdés: a munkáltató megkötötte ezt a szerződést az "adott" bankkal, és hogy ez a szabály még az ún. transzfer-adó bevezetése előtt vagy után került a kollektív szerződésbe?)
- (23) műszakpótlék mértéke: majdnem minden kollektív szerződés beidőzi az új Mt. meghatározását a műszakpótlék kifizethetősége tekintetében, műszakpótlék mértéke rendkívül eltérő. Egy megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltató kollektív szerződésében a műszakpótlék és az éjszakai pótlék kevesebb, mint a törvényes mérték, de a betegszabadság miatti távolléti díj mértékét felemelték 75 %-ra, és a túlmunka pótléka is 65 %-os. Két kollektív szerződésben, ahol nem is alkalmazták az Mt. műszakpótlék definícióját, sokkal magasabb a műszakpótlékok mértéke a törvényesnél: a délutáni műszakpótlék: 30 illetve 40 %, éjszakai pótlék 50 illetve 60 %, az ún. folytonos munkarendben dolgozók 12 illetve 24 %-a bérpótlékot kapnak (A kétféle % azt jelenti, hogy az év meghatározott időszakában – amikor fokozottabb a munkaterhelés jár a magasabb bérpótlék). Egy másik kollektív szerződésben úgy differenciálnak, hogy délután 30 %, éjszakai pótlék 50 %, a folytonossági pótlék 12 %. Egy kollektív szerződésben a műszakpótlék csak 15 %, ez másik kollektív szerződésben

50 %-os a műszakpótlék. Egy kollektív szerződésben a munkavállalók a délutáni műszakban 30 %-os, az éjszakai műszakban 40 %-os bérpótlékot kapnak. Az egyik kollektív szerződésben azt határozták meg, hogy az állandó délután foglalkoztatott takarítók 100 % bérpótlékra jogosultak.

Ahol ilyen differenciált módon határozzák meg a műszakpótlékokat, ott természetesen megmaradtak az előző Mt. meghatározásainál, és a délutáni műszakot 14 órától 22 óráig számítják, az éjszakai műszak 22 órától 06 óráig tart.

- (24) rendkívüli munkaidő pótléka: egy kollektív szerződésben úgy határozták meg ezt a rendkívüli munkaidőre járó bérpótlékot, hogy az első 4 óra után 60 %, utána 120 %, a heti pihenőnapon és munkaszüneti napon való munkavégzés esetén a bérpótlék mértéke 120 %, illetve 70 % vagy egy másik pihenőnap. Egy másik kollektív szerződés ugyancsak ezeket a mértékeket alkalmazza. Egy kollektív szerződés a rendkívüli munkaidő bérpótlékát 65 %-ban határozza meg, egy kollektív szerződésben a pihenőnapon végzett munkáért 100 % bérpótlék jár.
- (25) helyettesítés: általában nincsenek külön szabályok, egy kollektív szerződésben rendelkeznek arról, hogy a kibővített munkafeladatokért jár helyettesítési díj, egy másik kollektív szerződésben átirányítási pótlékot írnak – mérték meghatározása nélkül. A többi kollektív szerződés nem tesz említést más munkakör ideiglenes betöltésének eseteiről.
- (26) egyéb juttatások: étkezési hozzájárulás, gépkocsi használat, bejárók utazási bérletének kifizetése, helyi munkába járás költsége, munkaruha/formaruha juttatás, lakásépítés támogatása, iskolakezdési támogatás, jutalmazás, törzsgárda – igen vegyes a kép. A legtöbb esetben a juttatások nagy része a cafetéria-csomag része. Nincs általános szabály, hogy melyik juttatásokat biztosítja a munkáltató, de az biztos, hogy sokféle juttatást csak a nagyméretű, és a gazdasági versenyben is gazdagnak számító munkáltatók engedhetik meg maguknak. Egy majdani több munkáltatóra kiterjedő vagy ágazati kollektív szerződés megkötésekor igen komoly feladat lesz egyeztetni a különböző gazdasági pozícióban lévő munkáltatók lehetőségeit, és meghatározni azokat a juttatásokat, amelyeket az aláíró munkáltatók mind biztosítani tudnak.

## **BÉREZÉS**

- (1) éves bértárgyalás: öt kollektív szerződésben határozták meg, hogy évente bértárgyalást folytatnak és megállapodnak az éves béremelés mértékéről, alkalmazásáról, a megállapodást a kollektív szerződés részének tekintik. A többi esetben nem szólnak éves bérmegállapodásokról (főleg azután, hogy az új Mt. már nem tartalmaz olyan szabályt, amely kötelezné a munkáltatót a bérekről kollektív szerződésben való megállapodásra).

- (2) bértábla: egy kollektív szerződésben találtunk bértáblát a kollektív szerződés mellékletében, de ez is igen általános, a tarifahatárok a minimálbérekhez igazodnak, véleményünk szerint ez a tábla nem igazodik adott munkáltató munkaköreihez és körülményeihez. Kérdés továbbá, hogy lehet-e több munkáltatóra kiterjedő vagy ágazati kollektív szerződés tartalmaz-e tarifális szabályokat, és melyek legyenek ezek?
- (3) prémiumszabályok – egy kollektív szerződés csak megemlíti, hogy egyes munkavállalók prémiumot kapnak belső szabályzat szerint, egy kollektív szerződésben arról rendelkeznek prémiumszabályzat címén, hogy a vezetők és az ún. fűtésszerelők kapnak ilyen "juttatást". Mivel a prémium a munkáltató által meghatározott egyoldalú kötelezettségvállalás (főleg az új Mt. szabályai szerint), valóban egyszerűbb, ha a munkáltató nem a szakszervezettel egyezkedik a prémiumokról.
- (4) éves béremelés mértéke: egy kollektív szerződés rendelkezik arról, hogy a béremelés magasabb a mindenkori inflációs mértéknél, de kétségeink vannak arról, hogy ezt a szabályt alkalmazzák-e még (egy régóta hatályban lévő kollektív szerződésről van szó)?

## MUNKAÜGYI VITA

- (1) döntőbíró vagy közvetítő igénybevétele: három kollektív szerződésben lehetőségként kezelik, hogy kollektív munkaügyi vitában döntőbíró vagy közvetítőt vesznek igénybe. Egy kollektív szerződésben azt írják elő, hogy kötelező békéltető igénybevétele, egy másikban kötelező egyeztetés írják elő (külső segítség igénybe vétele nélkül).
- (2) bírósághoz fordulás szabályai: egy esetben írják elő, hogy minden munkaügyi vitát bíróság elé visznek, öt kollektív szerződésben az Mt. szerint határozzák meg az igényérvényesítés szabályait.
- (3) fizetési felszólítás megemlítése: csak két kollektív szerződésben említik meg, hogy a munkáltató egy meghatározott értéken belül fizetési felszólítással érvényesítheti munkajogi igényeit, a többi kollektív szerződés nem tartalmaz ilyen szabályokat, ebben a kollektív szerződésben határozzák meg – az Mt. alapján – a fizetési felszólítással érvényesíthető összeghatárt, illetve azt, hogy a fizetési felszólítás halasztó hatállyal bír a munkáltatói intézkedés végrehajtására. Sajnos, nem határozzák meg az eljárást, ami elsősorban a munkavállalók számára lenne fontos, mivel új, eddig csak a polgári jogban ismert szabályról van szó.

*Az egyéb fontosak tartott szabályok a négy – jelen felméréshez csatolt – checklist-ek végén található összefoglalókban található.*





## II. Felmérés az ágazati párbeszéd nemzetközi és hazai helyzetéről és lehetőségeiről

A középszintű szociális párbeszéd általában bipartit (munkaadók és a munkavállalók szervezetei között zajlik), s célja leginkább a középszintű (ágazati) kollektív szerződés elérése. A Magyarországon elindított ágazati szociális párbeszéd fejlesztésének is eredetileg leginkább az ágazati kollektív alku előmozdítása lett volna a célja. Jelen tanulmány az ágazati szociális párbeszéd legfontosabb folyamatát, az ágazati kollektív alkut járja körül. Az EU tagállamok legtöbbszörében ágazati szinten a legintenzívebb a kollektív alku, s ez a szint a leghatásosabb a kollektív megállapodással történő lefedettség szempontjából. Nem véletlen, hogy a 2008 évi pénzügyi- gazdasági válság egyik következményei lettek a kollektív alkut illető decentralizációs törekvések, akár az országos, akár az ágazati párbeszéd és alku háttérbe szorítása és vállalati, üzemi szintre történő terelése azzal, hogy így rugalmasabb válasz adható egy-egy vállalat részéről az őt érő piaci-gazdasági kihívásokra.

Magyarországon - bár az ágazati szintű szociális párbeszéd intézményes keretei kifejlődtek és működnek (lásd társadalmi párbeszéd bizottságok), - az ágazati kollektív alku nem erősödött meg, mint ahogy ezt szakszervezetek korábban várták, nem jöttek létre új ágazati kollektív szerződések, sőt van olyan korábbi megállapodás, ami mára már megszűnt.

### 1. Kollektív alku – tipikus szintek, különös tekintettel az ágazati szintre

A szakszervezetek kezében lévő legfontosabb eszköz a kollektív alku és megállapodás, illetve ennek speciális formája, a bérmegállapodás. Az EU tagállamaiban általános az, hogy a munkaadók, és a munkavállalók közötti alku eredményeképpen létrejövő kollektív szerződés szabályozza a munkavállalók egy részének bér-és munkaviszonyait. Az, hogy ez az arány mekkora, országról országra különbözik. Eltérő a gyakorlat a szerint is, hogy a kollektív alku csak vállalati, üzemi szinten zajlik, vagy kötnék-e a felek megállapodást ágazati és ágazatközi (országos) szinten is. Az ágazati és az ágazatközi megállapodások nem zárják ki a munkahelyi szintű megállapodások kötésének lehetőségét. Ez utóbbiaknak azonban csak akkor van értelme, ha a felsőbb szinten kötötteknél jobb körülményeket biztosít a dolgozóknak. A bértárgyalások és a bérmegállapodás leginkább vállalati szinten történik. A kol-

lektív alkuhoz és a megállapodások kötéséhez fűződő jog az uniós szakszervezetek egyik legfontosabb jogosítványa. Az ILO 98. egyezménye biztosítja szervezkedési és kollektív alku jogot.

Az, hogy milyen egy-egy országra jellemző kollektív alku (szociális párbeszéd) tipikus rendszere, sokféle tényezőtől függ, így a történelmileg kialakult szokásoktól, a résztvevők (szociális partnerek) szervezettségi szintjétől, intézményesülésétől, erőpozíciójától, a mindenkori konjunktúra alakulásától (főleg a bérmegállapodások esetében), a munkarőpiaci változásoktól, a gazdasági és társadalmi változásoktól és szükségletektől.

### 1.1. Szintek és rendszerek

Országoként eltérőek a kollektív alku (és a béralku) tipikus szintje, ez lehet országos - ágazatközi, ágazati, alágazati, szakágazati, vállalati, üzemi, ill. szakmai és akár területi szintű.

### 1.2. Vegyes rendszerek

Országos – ágazatközi -, ágazati/szektorális, illetve vállalati szinten zajlanak a tárgyalások Belgiumban, Dániában, Finnországban, Görögországban, Írországban, természetesen eltérő intenzitással.

A többi országban ágazati és vállalati szintű tárgyalások működnek.

### 1.3. Ágazati szint. Munkaadói decentralizációs törekvések

Az EU tagállamok legtöbbszörében **ágazati szinten a legintenzívebb a kollektív alku, s ez a szint a leghatásosabb a kollektív megállapodással történő lefedettség szempontjából.**

Milyen előnyökkel jár az ágazati szintű kollektív alku? Ezek az előnyök egyebek mellett:

- az egységes foglalkoztatási feltételek s egyéb szabályok következtében az ágazatban azonos versenyfeltételek teremthetők a piaci résztvevőknek (foglalkoztatási feltételeknek a törvényinél magasabb szintjén és a nem szabályozott kérdésekben fogalmazza meg a foglalkoztatási feltételeket)
- új, a korábbiaknál erősebb piaci belépők esetében védelmet nyújt a korábbi (esetleg kisebb, kevésbé tőkeerős) résztvevőknek – azaz a kisvállalkozások védelme
- a határozott időre (pl. 2-3 évre) kötött ágazati kollektív szerződéseket az újratárgyalás során rugalmasan lehet illeszteni az ágazatban az adott időszakban megjelenő gazdasági /piaci körülményekhez
- ágazati bérszabályozás alapjait teremtheti meg
- általános értelmezést biztosíthat egy-egy fogalomnak (megkönnyíti a vállalati alkut)
- csatlakozási lehetőség az európai ágazati megállapodásokhoz (Sipos (2009), p. 32).

Az ágazati párbeszéd bizottságok megfelelő programokkal és prognózisokkal segíthetik elő magát az ágazati kollektív alku.

Fontos, vagy domináns szerepe van az ágazati kollektív megállapodásoknak pl. Belgiumban, Németországban, Dániában, Görögországban, Spanyolországban, Hollandiában, Ausztriában, Portugáliában, Olaszországban, illetve az új tagállamok közül Csehországban, Szlovákiában és Szlovéniában. Csehországban 1991-1994-ben még az országos alku, 1995-től pedig a vállalati, több munkáltató alku dominál azzal, hogy az ágazati is fontos szerepet játszik. Franciaországban a vállalati szintű megállapodásokat gyakran *kiterjesztik* az egész ágazatra, területre vagy szektorra.

#### 1.4. Közszektor – ágazati megállapodások

Dániában, Hollandiában, Nagy-Britanniában a közszektor bérmegállapodásaiban is az ágazati megállapodásnak fontos szerepe van.

*Hollandiában* 1993-ig az összes közalkalmazott foglalkoztatási körülményeit a kormányzat, mint foglalkoztató képviselőjében, a belügyminiszter határozta meg. 1993-ban – a szakszervezetek szolidaritási tiltakozó akcióját követően – a kormányzat egy ún. ágazati modellt vezetett be, az egyes ágazatok munkáltatói és dolgozói képviselői külön-külön tárgyalnak, s a korábbi egyetlen kollektív megállapodást 14 kollektív megállapodás váltotta fel. Ez nagyobb differenciálást tett lehetővé a munkakörülmények szabályozását illetően. A megállapodásokban változásokat csak akkor lehet eszközölni, ha az alkufolyamatban résztvevő szakszervezeteknek legalább a fele ezzel egyetért. A kollektív megállapodások a kérdések nagyon széles köré terjednek ki, a bértől, munkakörülményektől kezdve a z előmenetel, a munka-szabadidő egyensúlyáig.

*Nagy-Britanniában* országos szintű iparági megállapodások jellemzőek régóta. Ez utóbb némi változáson ment keresztül. A helyhatóságoknál megmaradt a hagyományos modell (azaz az éves országos alku a szakszervezetek képviselői és a munkáltatók között), de kissé rugalmasabban kezelve a bérkategóriákat. A közigazgatásban az alku az egyes minisztériumok, igazgatóságok dolga lett, megszűnt az országos szintű alku. Az egészségügyben, közoktatásban, honvédelemben, büntetés-végrehajtásban, rendőrségnél, s a bíróknál független béralku alakult ki.

*Olaszországban*, a közszektorban 1993-tól létezik a *kétszintes rendszer* (hasonlóképp a versenyszférához). A fő oszlop az országos alapú ágazati alku (központi kormányzat, egészségügy, helyhatóság, közoktatás-állami iskolák, állami felsőoktatás-egyetemek), a szakszervezetek és a munkaadók képviselői között zajlik. A második oszlop, a decentralizált alku, amely a helyi szerve-

zeti, intézményi szinten zajlik az helyi munkáltató és a dolgozói képviseltek között olyan témákról és olyan módon, amelyeket az országos ágazati megállapodás lehetővé tesz.

*Magyarországon a közalkalmazottak foglalkoztatásával összefüggő szabályozás az esetek túlnyomó többségében „többlépcsős”. Pl. a pedagógusoknál alkalmazni kell a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvényt, valamint a pedagógusok előmeneteli rendszeréről és a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény köznevelési intézményekben történő végrehajtásáról rendelkező 326/2013. (VIII. 30.) Korm. rendeletet. A 2012. évi Munka Törvénykönyvének is vannak a közalkalmazottakra vonatkozó rendelkezései. Emellett a köznevelésben a foglalkoztatás számos kérdését a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXC. törvény határozza meg. Főszabályként a kollektív szerződés szabályozhatja a közalkalmazotti jogviszonyból származó vagy ezzel kapcsolatos jogokat, illetőleg kötelezettségeket. [Mt. 277. § (1) bek. a) pont]. A közalkalmazottak jogállásáról szóló törvényben és a felhatalmazása alapján kiadott rendeletekben foglaltaktól azonban csak akkor lehet eltérni, ha az eltérésre az említett jogszabályok kifejezett felhatalmazást adnak. Minden olyan esetben, amikor az említett törvényrészek nem utalnak az eltérő megállapodás lehetőségére, a felek szabadon döntenek el, hogy a kollektív szerződésben eltérnek-e a munka törvénykönyve előírásaitól, és amennyiben igen, milyen irányban. Továbbá, az államháztartásról szóló 2011. évi CXLV. törvény előírásait is figyelembe kell venni. Így pl. nem szerepelhet a kollektív szerződésben több évre vagy a költségvetési éven túli évre szóló kötelezettségvállalás. Ennek alapján kötötte a Klebelsberg Intézményfenntartó Központ és a Pedagógusok Szakszervezete a Kollektív Szerződést.*

### **1.5. Ágazati kollektív szerződések időtartama**

Az ágazati szintű kollektív megállapodást általában határozott időre, 1-3 évre kötik, ami lehetővé teszi egyrészt az aktuális helyzetre való gyors reagálást, másrészt szükségessé teszi a szociális partnerek folyamatos alkufolyamatát. Míg a legtöbb országban az ágazati szociális partnerek (munkaadói szervezetek és a szakszervezetek) között zajlanak a kollektív tárgyalások, addig pl. Ausztriában (és Szlovéniában) a kereskedelmi, gazdasági és szakmai kamarák is részt vesznek benne (Sipos (2009), p.21).

Az ágazati kollektív szerződéseket az egyes országokban a következő időintervallumot követően újítják meg:

- *Ausztria*, általában évente újítják meg;
- *Belgium*, elsődlegesen országos megállapodások kötnek, de jelentősek a többnyire két évente felülvizsgált ágazati kollektív szerződések;
- *Dánia*, ahol 3-4 évre szólnak az ágazati megállapodások;
- *Franciaországban* az ágazati szociális partnerek hosszabb távú megállapodásokat kötnek;

- *Németországban* 1-2 éves időtartamra kötnek ágazati megállapodásokat;
- Olaszországban általában 2 évre kötik a kollektív szerződéseket;
- *Hollandiában általában* 2 évre kötnek ágazati kollektív szerződéseket;
- *Portugáliában* változó az ágazati kollektív szerződések időbeni hatálya.

Az elmúlt években – a 2008-at követően a válságból való kilábalásra hivatkozva - néhány EU-tagállamban, mint pl. Németországban, a munkaerőpiaci **rugalmasság erősítésének** jelszavával a munkaadók nyomást gyakoroltak a **kollektív alku decentralizálása, az ágazati szint súlyának és szerepének visszafogása érdekében**. Németországban nő a munkahelyi szinten kötött megállapodások száma. Hasonló - bár sikertelen – decentralizációs célzatú törekvések voltak Ausztriában a jobboldali koalíciós kormány részéről.

Olaszországban a kormány és a munkáltatók együttesen arra törekzenek, hogy a kollektív alku decentralizálódjon vállalati, illetve regionális szintre helyeződjön, csökkenjen az országos szintű megállapodások hatása. Olaszországban a szakszervezetek szeretnék megőrizni az országos megállapodások súlyát is.

A legtöbb országban a munkavállalók érdekvédelmi szervezetei úgy vélik, hogy a túlságosan fragmentált alku veszélybe sodorhatja a nem szervezett dolgozókat, és gyengítheti az általános érdekvédelmet, elősegítheti a bérdömpinget.

## 1.6. Az ágazati szintű kollektív alku helyszínei

**Belgiumban** az ágazati szociális párbeszéd az alapvetően kétoldalú ún. „*joint committee*” testületekben zajlik, azonban, ha a szociális partnerek ezt kérik, akkor a kormány képviselője is megjelenik. Ezekben a „közös bizottságokban” megkötött kollektív szerződések az egész ágazatra vonatkoznak. A kormány a bizottságok kérésére albizottságot is létrehozhat, ahol alágazati kollektív szerződést köthetnek a fele. A kétoldalú bizottságokban a munkaadók szervezetei és a szakszervezetek egyenlő arányban képviseltetik magukat, a szervezetek által delegált résztvevőket a kormány nevezi ki. Az ágazati közös bizottságok a kollektív megállapodások letárgyalásán, megvalósításuk figyelemmel kísérésén túl részt vesznek a munkaügyi viták megelőzésében, rendezésében, a rájuk vonatkozó témák megvitatásában, stb.

**Németországban** az „ágazati szintű kollektív alkut biztosító intézményi háttér sok hosszú év közvetítői egyezség eredményeként jött létre, melynek nyomán minden ágazatban létrejött egy ágazati párbeszéd bizottság. A számtalan tárgyalás eredményei mindig a szociális partnerek között jöttek létre,

melyet nem szabályozott semmilyen jogszabály, és az állam sem kapcsolódott be a tárgyalásokba. Sok országgal ellentétben a német szociális partnerek maguk tartják fenn és végzik az adminisztrációs feladatokat az állam közbeavatkozása nélkül. A keletkezett érdekviták, konfliktusok elrendezésére szintén maguk hozták létre a közvetítő és döntőbírói szolgálatot, a viták többnyire békésen megoldódtak, a sztrájkok, munkáskizárások alkalmazását pedig külön megállapodásban szabályozzák. Németországban a megkötött ágazati kollektív szerződéseket három fő típusba sorolhatjuk: **1. bérmegállapodások**, melyekben meghatároznak egy fix összeget és annak időszakonkénti változását; **2. különböző bérfizetési rendszereket és azok alapelveit rögzítő keret-megállapodások**; **3. ún. „manteltarifverträge” („ernyőszerződések”)** típusú szerződések, melyek minden más munkakörülményre tartalmaznak szabályokat (pl.: munkaidő, túlmunka, rendes szabadság).” (Sipos (2009), p. 26).

## 2. Példák

### 2.1. Északi országok: szakszervezeti törekvés az alku decentralizációjára

Míg több régi uniós tagállamban a kormányzatok szorgalmazzák a kollektív alkunak az ágazati szintről a vállalati szintre történő áttételét, míg a szakszervezetek ellenállnak, Finnországban viszont maguk a munkavállalók szervezetei követelik, hogy munkahelyi szinten lehessen a béralkut lefolytatni, és Dániában is a szakszervezetek is kedvezőnek találják az alku decentralizációját, arra hivatkozva, hogy a vállalati szint az, ahol a munkavállalók sajátos érdekeiket leginkább ki tudják fejezni.

#### *ETUC álláspont*

Az ETUC bár nem tartja veszélytelennek a kollektív alku decentralizációját, de végül is azon az állásponton van, hogy a kizárólag a munkaadó részéről kiinduló decentralizációs törekvést nem lehet elfogadni, más azonban a helyzet, ha ezt a szociális partnerek valamennyien szorgalmazzák.

### 2.2. A kiterjesztés gyakorlata

Több országban előfordul az a gyakorlat, hogy ágazati kollektív megállapodás letárgyalása helyett egy már meglévő vállalati kollektív szerződés kiterjesztését kérik az egész ágazatra, egyes foglalkoztatási csoportokra, egy adott földrajzi területre, az erre jogosult szervtől. Ez a gyakorlat tapasztalható pl. a következő országokban: Ausztria, Belgium, Észtország, Finnország, Franciaország, Hollandia, Let-

tország, Litvánia, Portugália, Spanyolország, stb. A kollektív szerződés ágazati kiterjesztésének gyakorlata Magyarországon is jól ismert.

### 2.3. Ágazatközi bértárgyalások gyakorlata

A makroszintű – **ágazatközi bértárgyalások** a legerőteljesebbek Belgiumban és (hagyományosan) Írországban. E két országban, az utóbbi években bekövetkezett gyors gazdasági növekedés nem utolsósorban ezeknek a makroszintű megállapodásoknak, és az ezek következtében létrejövő társadalmi békének volt köszönhető.

### 2.4. Un. germán és frankfón modell

Az **un. germán modell szerint**, Németországban, Ausztriában, Dániában és Svájcban a kollektív alku bipartit, a munkaadók és a munkavállalók vesznek részt az érdekegyeztetésben. Reprezentativitásuktól függetlenül kezdeményezhetik a tárgyalásokat az érdekelt felek (germán rendszer).

Az **un. frankofón modell** szerint, Franciaországban, Belgiumban, Luxemburgban, Olaszországban az érdekegyeztetés makroszinten tripartit, azaz az állam is részt vesz benne a munkaadók és a munkavállalók szervezetei mellett. Megállapodások azonban csak a reprezentatív érdekvédelmi szervezetek között jöhetnek létre. (Belgiumban pl. az országos reprezentativitási szint a mérvadó helyi szinten is.)

Míg a germán modellben csak a kollektív szerződés intézményét szabályozza a törvény, addig a frankofón modellnél a kollektív tárgyalások rendszere (országos, területi, helyi) is szabályozott.

### 2.5. Olaszország: derogáció a vállalati szintű megállapodásban az országos/ágazatihoz viszonyítva

Olaszországban először 2002-ben került napirendre a szociális partnerek között – a munkaadói szervezetek kezdeményezésére - a vegyipari ágazatban – az országos vegyipari ágazati kollektív megállapodás megújítása során – annak lehetősége, hogy vállalati szintű kollektív megállapodásban lehetséges lenne az országos megállapodástól való eltérés.

2006-ban az országos szintű vegyipari/gyógyszeripari kollektív megállapodás megújításával már lehetővé vált az, hogy vállalati szintű alkuiban az országos ágazati szintűnél gyengébb szabályozást fogadjanak el. Ennek a folyamatnak a szabályozását tartalmazza a vegyipari/gyógyszeripari ágazatbeli szociális partnerek 2007 június 29-i megállapodása, amelynek címe „*Útmutató a vállalati szintű alkuhoz az országos megállapodáshoz viszonyított derogációkkal kapcsolatban*”. A bevezetőben a szociális partnerek hangsúlyozzák, hogy ezzel a céljuk a kollektív alku megújítása és a vállalati szintű alku erő-

sítése, a helyi szükségletek erőteljesebb figyelembe vétele. Azzal is érveltek e megoldás mellett, hogy ez lehetővé tesz olyan ideiglenes, időszakos megoldásokat is, erősítve a rugalmasságot, amelyek az ágazati szerződésekben nem tud megjelenni. A szakszervezetek belementek a tárgyalásokba, azt remélve, hogy így sikerül munkahelyeket megőrizni. Ez egyfajta kompromisszumos megoldásnak tűnt, a decentralizáció helyett, evvel az ágazati/országos centralizáció megtartása is lehetségesnek bizonyult. Mindkét fél egyetértett ugyanakkor a vállalati szintű derogáció szigorú ellenőrzésébe, és abba, hogy ezt a felsőbb szinttel engedélyeztetni kell. Két esetben lehet ehhez az eszközhöz nyúlni, egyrészt akkor, ha a vállalat súlyos gazdasági nehézségeken megy keresztül, másrészt akkor, amikor a derogációval új beruházások, s így új munkahelyek jöhetnek létre. A minimumbér nem lehet a derogáció tárgya, ezt az országos megállapodások írják elő. A bérpótlékok, a kereset egyéb összetevői viszont igen. A gyakorlatban azonban – gazdasági nehézség idején is – a vállalatok nem folyamodtak ehhez a megoldáshoz, hanem inkább a munkaidő rövidítéséhez.

## 2.6. Az osztrák példa

Ausztriában az ÖGB (Osztrák Szakszervezeti Szövetség) nevében az ágazati szakszervezetek kötik a kollektív szerződést az illetékes munkaadói érdekképviseleti szervezetekkel. A kollektív szerződésben foglalt megállapodások egy meghatározott ágazat munkavállalóira érvényesek. Az így kötött ágazati KSZ-ek általában a következőkre vonatkoznak:

- a minimáljövedelem szabályozására
- a munkaszerződések kialakítására és részben a munkaszerződések tartalmára
- olyan egyéb jogosultságokra, mint a 13. havi (szabadságpénz) és 14. havi bér (karácsonyi pénz)
- az éves béremelésekre

Ausztriában a kollektív szerződések a saját alkalmazási területükön **közvetlenül törvényerővel bírnak**, azaz a kollektív szerződés rendelkezéseit illetően **nem kell külön minden munkavállalóval megállapodni!**

Egy-egy esetet illetően az a kollektív szerződés kerül alkalmazásra, amelynek a területi, szakmai/ágazati és személyi hatálya alá a munkáltató és annak munkavállalói esnek, illetve az a meghatározó, hogy adott munkáltató a Gazdasági Kamara melyik szakmai/ágazati csoportjához tartozik.

Időnként előfordulhat, hogy egy munkaviszony esetében több kollektív szerződés alkalmazására is lehetőség van, így, ha egy vállalat többféle iparúzési, működési engedéllyel rendelkezik, különböző



kollektív szerződések érvényesek rá. Ilyenkor csak egyik kollektív szerződés kerülhet alkalmazásra, az összevonás nem lehetséges. A kiválasztás szempontjai:

- Ha egy több kollektív szerződés hatálya alá eső munkáltató két külön üzemmel rendelkezik, akkor a munkavállalókra az a kollektív szerződés lesz érvényes, amely az adott üzem tekintetében szakmai/ágazati és területi szempontból megfelel.

- Ha fő- és melléküzemekről vagy szervezetileg és szakmailag elhatárolt üzemszervezetekről van szó, akkor a munkavállalókra az a kollektív szerződés lesz érvényes, amely az adott üzem vagy üzemszervezet tekintetében szakmai/ágazati és területi szempontból megfelel.

- Olyan több kollektív szerződés hatálya alá tartozó üzem esetén, ahol a melléküzemek vagy az üzemi részlegek szervezetileg és szakmailag nem elhatárolhatók, azt a kollektív szerződést kell alkalmazni, amely az üzemet illetően mérvadó gazdasági jelentőséggel bír.

- Amennyiben sem a szervezeti tagoltság, sem pedig valamely kollektív szerződés mérvadó gazdasági jelentősége nem adott, akkor azt a kollektív szerződést alkalmazzák, amelynek hatálya az üzemben nagyobb számú munkavállalóra terjed ki. (Forrás: <http://www.igr.at/1044,,,8.html>)

## 2.7. Területi alku

**Olaszországban** jelentős probléma a kis-és középvállalatok kollektív alkujának kérdése. A kézműipar túnt a legalkalmasabbnak ahhoz, hogy bevezessék a területi alku új modelljét. A munkaadókból és munkavállalók képviselői helyi bipartit testületeket hoztak létre, s olyan kérdésekben keresik a megoldásokat a kis-és középvállalatok számára, mint a munkavállalói képviselet, a szakmai képzés. A **bipartit testületek** egyrészt az alapító tagokból állnak (a három itáliai szakszervezeti konföderáció, és négy kézműipari szervezet), továbbá a tagokból (a vállalatok), akik tagdíj fejében léphetnek be. A testület több pénzügyi alapot is kezel, pl. szakszervezeti alapot, képzési alapot, biztonsági alapot. A kézműiparban – a munkaügyi kapcsolatok újdonságaként - a bipartit testületeket a kisvállalatokhoz eljutó ún. *kerületi képviselők* teszik teljessé, akiket a közös pénzügyi alapból finanszíroznak. Az olaszországi szakszervezetek három tényezőre hívják fel a figyelmet. Az egyik az, hogy alapvető fontosságú a helyi ágazatok közötti alku. Ez az ok áll a bipartit szervezetek létrehozása mögött. Másodszor, a bipartit testületek által működtetett pénzügyi alapok forrása kizárólagosan a tagvállalatok tagdíjából származik, amit a vállalatok az alkalmazottak számának arányában fizetnek. Végül, a bipartit testületek új lehetőséget nyújtanak arra, hogy a kis-és közepméretű vállalatok dolgozói, beleértve a legkisebb vállalkozásokat is, tisztában legyenek a szakszervezetek munkájával.

### *Olasz közúti közlekedési ágazat*

Az olasz közúti közlekedési ágazatban dolgozó 300-350 ezer fő munkavállaló és kb. 200 ezer kis-és középvállalkozás döntően az északi és a középső régiókban fejti ki tevékenységét. Képviselőik részt vesznek az illetékes ágazati párbeszéd bizottságban (A *munkáltatói* oldalon 4 szervezet a Confetra (Általános Közlekedési és Szállítási Szövetség; az ANITA-AUSITRA (Országos Szállítási Egyesület; a FAI (Olasz Autóközlekedési Szövetség) és a CNA (Kisiparosok Országos Szövetsége), a *munkavállalói* oldalon FILT-CGIL (Olasz Közlekedési Dolgozók Szakszervezete); a FIT-CISL (Olasz Közlekedési Szakszervezet) és az UIL-Transporti (Olasz Közlekedési Unió).

Munkahelyi szintű kollektív szerződések a legnagyobb vállalatok körében születnek. *Minden más esetben regionális szintű megállapodások születnek egy-egy tartomány munkavállalóira vonatkozóan.* Így a legtöbb kkv érdekelt abban, hogy tagja legyen valamely ágazati érdekképviseleti szervezetnek, illetve tartozzon valamelyik kollektív szerződés hatálya alá, ugyanis a területi/ágazati kollektív szerződés valamelyest helyettesítheti a vállalati KSZ-t. Ezazért lényeges, mert jogszerűen a törvénytől a foglalkoztatás kérdéseiben a kollektív szerződés térhet el. (Sipos (2009), p. 34)

Regionális megállapodások főbb témakörei:

- a munkakörülmények
- a munkaidő
- a túlmunka szabályozása
- a munkabér szabályozása

**Svédországban** a kisvállalatok dolgozóit úgynevezett „klubok” képviselik, amelyek adott földrajzi régióban működő legalább 10 cég dolgozói által választott szakszervezeti képviselőkből állnak. Ezeket a szakszervezeti képviselőket fele-fele arányban foglalkoztatja a vállalat és a szakszervezet. A regionális iroda útmutatásai alapján, a kluboknak joguk van kollektív alkut folytatni kis és középvállalatokkal és a nagy vállalatokkal is.

## 2.8.Svájci területi és ágazati megállapodás

A svájci francia nyelvű területek építőipari dolgozóinak kollektív szerződése a francia nyelvű kantonokban érvényes (Friburg, Jura, Bern, Neuchatel, Vaud, Valais, Genf). 2013 április elsején lépett érvénybe a 2011-es szerződés kiegészítése és 2016 december 31-ig érvényes. A megállapodás kantononként és szakmánként részletezi, hogy ki mindenkire vonatkozik. A 2010. november 19-i alapszerződés aláírói között találjuk a svájci UNIA, SYNA és SIT szakszervezeteket, valamint az érintett francia nyelvű kantonok illetékes szakmai szervezeteit, kamaráit. A Kollektív szerződés olyan témaköröket érint, mint a munkaszerződés, a betanítási idő (az első 30 nap), a felmondás körülményeit. A KSZ 10.4. cikke szerint az 50 év feletti dolgozók elbocsátását a lehető legnagyobb mértékben el kell kerülni; ha a munkavégzést az időjárási viszonyok nehezítik, akkor lehetőleg más munkakörbe kell helyezni a dolgozót. Ha mégis elbocsátanák az 50 éven felüli és legalább 10 éve a vállalatnál dolgozót, akkor kétszeres végkielégítés illeti meg.

A KSZ szabályozza a munkaidő hosszát (egyebek mellett az átlagos heti munkaidőt 41 órában határozva meg), Genf kantonra külön melléklet vonatkozik. Külön fejezet foglalkozik a bérezéssel. Svájcban nincs országos minimumbér, az egyes ágazatok külön-külön határozzák meg. A KSZ utal a 13. havi bér jogosságára. A KSZ 4 bércategóriába sorolja az ágazat és a terület dolgozóit, az egyes bércategóriák és szakmák konkrét béreit a munkában eltöltött éveket is figyelembe véve, részletes melléklet tartalmazza.

Külön fejezet foglalkozik a szabadidőn, pihenőidőn kívül a képzésre fordítható idővel (ami max 5 nap, és lehetőleg télen kivéve). Az éves rendes fizetett szabadság 50 éves korig 25 nap, 50 év felett 30 nap. Szabadnap jár a házasságkötés (1 nap), gyermek születése (3 nap), szülők (2 nap), nagyszülők (1 nap), házastárs (3 nap) elvesztése, katonai információs nap (1 nap) és katonai kötelezettségek (fél nap) esetén.

Az egyéb juttatások között szerepel a napi 17 frank, amit azért kapnak a dolgozók, mert nem ebédelhetnek otthon. Az utazási költségeket is részletei a KSZ.

A munkavédelemmel kapcsolatos munkáltatói és munkavállalói kötelezettségek is szerepelnek a KSZ-ben.

## 2.9. Magyarország: a vállalati szint dominanciája

A vállalati szint dominál nyolc tagállamban, így Nagy-Britanniában, illetve a legtöbb új tagállamban (Lengyelország, Észtország, Litvánia, Lettország, Ciprus, Málta). *Ez a domináns szint Magyarország esetében is.*

## 3. Lefedettségek és szervezethez és változása 2008 után

Az Európai Unióban belül a munkavállalóknak a kollektív megállapodással történő lefedettsége eltérő, a régi tagállamok és főleg az északi országok munkavállalóinak lefedettsége magas volt és a válság után is – ha némileg csökkent is – de magas maradt.

2004-ben a lefedettség csaknem 90-100 százalék között ingadozott Belgiumban, Ausztriában, Svédországban, Finnországban, Franciaországban, 80 százalék feletti volt Hollandiában, Dániában, s meghaladta a 75 százalékot Németországban. Portugáliában és Luxembourgban a dolgozók hatvan százalékát védte a kollektív megállapodások. A legalacsonyabb a kollektív szerződéssel történő lefedettség Nagy-Britanniában volt, mindössze 36 százalék.

A 2004-ben csatlakozott új tagállamokba - Szlovénia, Ciprus és Málta kivételével, - a lefedettség jóval alacsonyabb volt, átlagosan 40 százalék körüli, jelentős eltérésekkel. A balti államokban, Litvániában, pl. a dolgozóknak mindössze 10-15 százalékát védte ekkor kollektív megállapodás. Magyarország a maga kb. 30 százalékos lefedettségével az újonnan csatlakozók középmezőnyében volt. A legmagasabb – csaknem teljes - lefedettséget Szlovéniában lehetett tapasztalni. 2010/11-ben változatlanul kiemelkedő – 90% körüli vagy feletti maradt a kollektív megállapodásokkal való lefedettség Franciaországban, Belgiumban, Svédországban, Finnországban, Ausztriában és Szlovéniában. Változatlanul magas maradt, habár csökkent a lefedettség Olaszországban (90%-ról 80%-ra) és Hollandiában (88%-ról 82%-ra) csökkent. Drasztikusan visszaesett a kollektív megállapodással való lefedettség Portugáliában (87%-ról 45 %-ra), Írországban (66%-ról 44%-ra). Észtországban 28%-ról 19%-ra esett vissza lefedettség.

### Kollektív megállapodással történő lefedettség és szakszervezeti szervezethez

Ország	Kollektív megállapodással történő lefedettség (EIRO 2004) (1)	Kollektív megállapodással történő lefedettség (2) (2010)	Szakszervezeti szervezethez, szakszervezeti tagok a munkavállalók %-ában (EIRO 2004) (1)	Szakszervezeti szervezethez (2010-11) (3)	Jellemző alku-szint
Szlovénia	100%	92%	41%	24,4%	ágazati (közszektorban fontos az országos szint is)
Franciaország	90%-95%	90%	9%	7,9%	vállalati a domináns, de gyakori ágazati/területi kiterjesztéssel
Belgium	90% +	96%	69%	50,4%	háromszintű alku-rendszer, a bipartit ágazatközi alku dominanciájával; kiegészítő alku ágazati és vállalati szinten
Svédország	90% +	91%	79%	67,5%	ágazati
Finnország	90%	90%	71%	69%	ágazatközi dominál, kiegészítő ágazati és vállalati szintű alkuval
Olaszország	90%	80%	35%	35,6%	ágazati valamint létező, de nem domináns a vállalati
Hollandia	88%	82,3%	25%	18,2%	ágazati
Portugália	87%	45%	30%	19,3%	ágazati
Dánia	83%	80%	88%	67,6%	ágazati
Ausztria	78%	99%	40%	24,8%	ágazati
Spanyolország	68%	84,5%	15%	15,6%	ágazati
Németország	67%	62%	30%	18%	ágazati
Írország	66%	44%	45%	32,6% (29,6% 2013)	ágazatközi dominál, kiegészítő ágazati és vállalati szintű alkuval
Szlovákia	48%	40%	35%	17%	vállalati (domináns)/ágazati
Lengyelország	40%	38%	15%	14,6%	vállalati

Nagy-Britannia	36%	32,7%	29%	25,6%	vállalati
Magyarország	31%	23% (4)	20%	11% (4)	vállalati
Észtország	28%	19%	14%	8,1%	vállalati
Cseh Köztársaság	25%-30%	42,5%	30%	17% (2009)	1991-1994 országos, 1995-től vállalati (domináns)/ágazati
Japán	20%	16%	20%	19%	vállalati
USA	15%	13,1%	13%	11,3%	vállalati

Forrás: (1) Eiro (2004) Industrial relations in the EU, Japan and USA, 2002

(2) OECD (2012), Coverage rates of collective bargaining agreements and trade union density rates, in *Economic Policy Reforms 2012*, OECD Publishing.

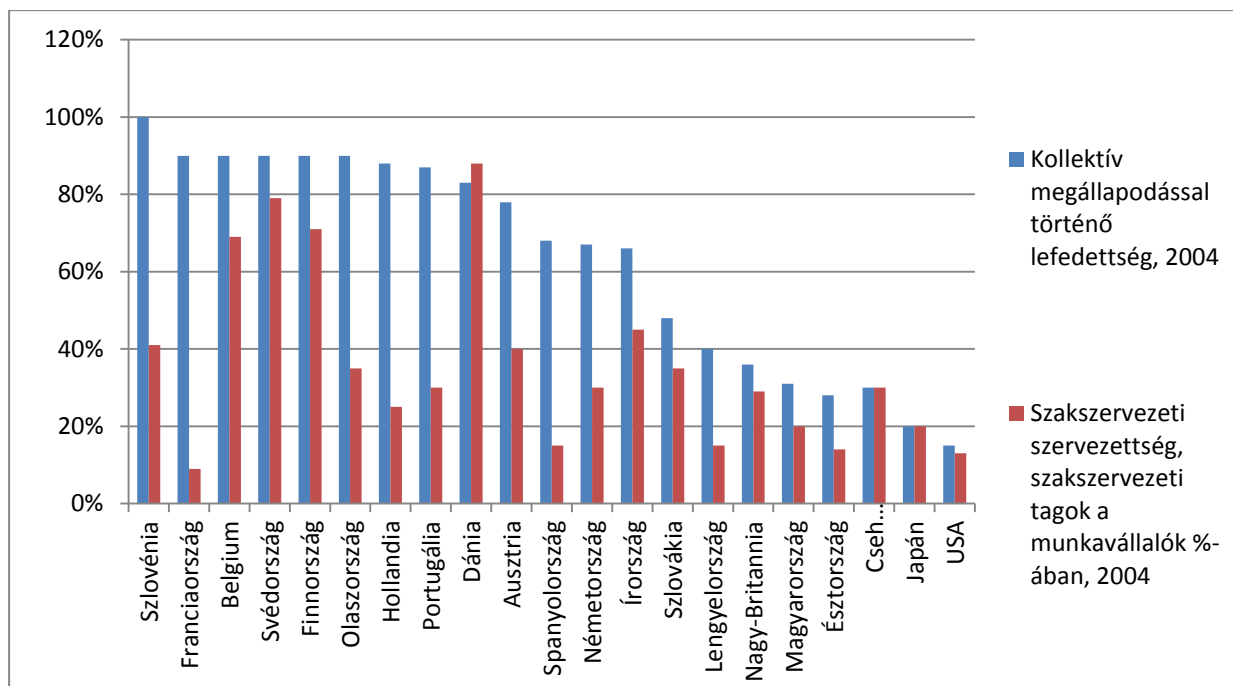
doi: [10.1787/growth-2012-graph64-en](https://doi.org/10.1787/growth-2012-graph64-en)

[http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/economics/economic-policy-reforms-2012/coverage-rates-of-collective-bargaining-agreements-and-trade-union-density-rates\\_growth-2012-graph64-en#page1](http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/economics/economic-policy-reforms-2012/coverage-rates-of-collective-bargaining-agreements-and-trade-union-density-rates_growth-2012-graph64-en#page1), letöltve 2014.08.24.

(3) <http://stats.oecd.org/#> OECD Strat Extracts, trade Union density, letöltve 2014.08.24-én

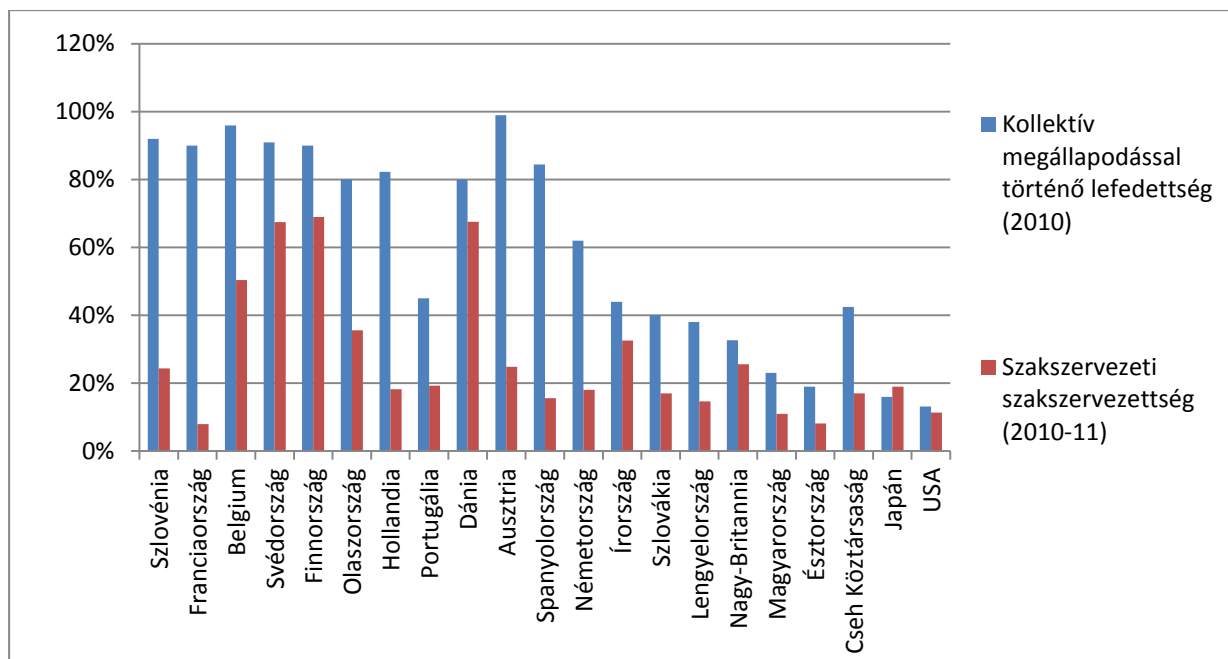
(4) [http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/hungary\\_1.htm](http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/hungary_1.htm), dátum nélküli adatok

Ha a szakszervezeti szervezettség mértékét és a kollektív megállapodások által történő lefedettséget vizsgáljuk (2004-es adatok), megállapíthatjuk, hogy míg a skandináv országokban (Dániát is beleértve) és Belgiumban egyaránt magas a szakszervezeti szervezettség és a kollektív megállapodással történő lefedettség, addig pl. Franciaországban a dolgozóknak mindössze 9 százaléka volt szervezett, miközben több mint 90 százalékat fedte le kollektív megállapodás. Jóval alacsonyabb volt a szakszervezeti szervezettség, mint a kollektív megállapodással történő lefedettség pl. Spanyolországban (15 százalék, illetve 68 százalék), Hollandiában (25 százalék, illetve 88 százalék), Németországban (67 százalék, illetve 30 százalék). Magyarországon a 20 százalékos tagság mellett a kollektív megállapodással történő lefedettség 31 százalék volt.



Ezek az arányok nem változtak jelentősebben 2010-re sem, sőt néhány ország esetében még inkább szembetűnőbb lett, hogy a szakszervezeti szervezettség aránya nem befolyásolja a kollektív megállapodással való lefedettség mértékét. Így pl. Szlovéniában 2010-re a szakszervezeti szervezettség jelentősen visszaesett (41%-ról (2004) 24,4%-ra (2010)), a kollektív megállapodásokkal való lefedettség viszont továbbra is 90 százalék felett maradt. Megállapítható az is, hogy a szakszervezeti szervezettség (tovább) csökkent szinte minden górcső alá vett országban, ami azt jelenti, hogy a már korábban tapasztalt tendencia folytatódott.

Bár a szakszervezeti létszám kétség kívül a szakszervezetek nyomásgyakorló képességének egyik mutatója, nem feledkezhetünk el azonban arról, hogy vannak más, sajátos körülmények is, amelyek ezt befolyásolják. Így pl. Spanyolországban nagyon alacsony a szervezettség, azonban a szakszervezetek nyomásgyakorló potenciálja döntően az üzemitanács-választásokon elért eredményeiktől függ. Spanyolország esetében az elemzők "szavazókon" és nem "tagságon" alapuló szakszervezeti mozgalomról beszélnek. Franciaországban, hasonlóképpen, a szakszervezetek súlya jóval nagyobb, mint amennyit a tagság reprezentál. Franciaországban az a sajátosság tapasztalható, hogy csak az aktivisták lépnek be a szakszervezetbe. Ugyanakkor nem véletlenül magas a szakszervezettségi arány Skandináviában és Belgiumban, ezekben az országokban ugyanis a társadalombiztosítás egyes szolgáltatásait éppen a szakszervezetek nyújtják.



Megállapíthatjuk, hogy míg a szakszervezeti szervezettség nem játszik szerepet a kollektív megállapodással történő lefedettség mértékében.

*A kollektív megállapodással történő lefedettség és az alku szintje között viszont szembetűnő a kapcsolatot:* a kollektív megállapodással való lefedettség azokban az országokban magas, ahol az alku szintjei között fontos az ágazati szint (Szlovénia, Franciaország, Svédország, Olaszország, Hollandia, Dánia, Ausztria, Spanyolország, Németország). Fontos az is, hogy pl. Ausztriában, Franciaországban, Németországban és Hollandiában az ágazati kollektív szerződések hatálya kiterjeszthető azokra a munkaadókra is, akik nem szerepelnek a megállapodást kötő szervezetek között.

Ritkább az olyan eset, ahol magas a lefedettség, de döntően az országos, ágazatközi alku dominál (Finnország, Írország).

Szlovákiában és Csehországban 40% körüli lefedettséget értek el, a domináns vállalati szintű, de az emellett létező ágazati szintű kollektív alkuval.

*A 40% alatti lefedettséggel jellemzett országok valamennyiében a vállalati szintű kollektív alku a jellemző* (Magyarország mellett ilyen Lengyelország, Nagy-Britannia, Észtország, illetve a vizsgált nem EU tagállamok, USA és Japán).

*A legalacsonyabb a lefedettség tehát ott, ahol a leginkább decentralizált az alku, azaz az döntően munkahelyi szinten történik.*



#### 4. A kollektív szerződés érvényességi körének problematikája

Általában mindenütt kényes kérdés és vita tárgyát képezi az, hogy a munkaadók és a munkavállalói képviselők által kötött kollektív szerződés mindenkire, avagy csak azon szakszervezet tagjaira érvényes-e, amely a szerződést kötötte. Hasonlóan fontos kérdés, hogy a KSZ kiterjeszhető-e – adott feltételek megléte esetén – más munkaadóra is.

##### Kollektív szerződések (KSZ) érvényessége

Ország	Csak szakszervezeti tagokra terjed ki a KSZ érvényessége	Minden munkavállalóra kiterjed a KSZ érvényessége	KSZ kiterjeszhető-e más munkaadóra is?
Ausztria		x	Igen
Belgium		x	Igen
Bulgária	x		Igen
Ciprus		x	Nem
Csehország		x	Igen
Dánia		x	Nem
Észtország	x		Igen
Finnország	x		Igen
Franciaország		x	Igen
Németország	x		Igen
Görögország		x	Igen
Magyarország		x	Igen
Írország	x		Igen
Olaszország		x	Igen
Lettország	x		Igen
Litvánia	x		Nem
Málta		x	Nem
Hollandia		x	Igen
Norvégia	x		Nem
Lengyelország		x	Igen
Románia		x	Nem

Szlovénia		x	Igen
Spanyolország		x	Igen
Svédország	x		Nem
Nagy-Britannia	x		Nem
Összes	10	15	8 Nem, 17 igen

Forrás: EIRO

A 25 vizsgált európai ország közül – amelyek között nem EU-tag is van, mint Norvégia -15-ben (azaz az országok 60 százalékában) a megkötött kollektív szerződés a nem szakszervezeti tagokra is érvényes. Valamivel több - 17 - esetben a kollektív szerződés kiterjeszhető más munkaadóra is.

## 5. Hagyományos és új elemek

Az EU-ban a kollektív szerződések főbb fejezetei korábban is és ma is elsősorban a bér- illetve tarifaszerződésekkel, valamint a munkaidővel kapcsolatos szabályozásokat tartalmazzák.

A kollektív tárgyalások aktuális témái között egyéb témák mellett olyanokat találunk, mint pl.:

- a foglalkoztatás rugalmasabbá tétele rugalmas munkaidővel
- munkaidő csökkentés (a munkaidő újraelosztása); munkaidő beosztás, munkaszervezés
- az atipikus foglalkoztatási formákhoz kapcsolódó speciális szabályok (részmunkaidő, távmunka); munkaszervezés az atipikus foglalkoztatási formák esetében
- a bérkövetelés enyhítése a munkahely megtartása érdekében
- továbbképzés, átképzés; élethosszig tartó tanulás
- a szakmunkástanulók alkalmazása és foglalkoztatási feltételeik rögzítése
- **nemek közti egyenlőség (esélyegyenlőség)**
- **a családi élet és a munka összehangolása**
- szervezetváltás esetén a hatások enyhítése
- az outplacement módosítai – a „kevésbé fájdalmas” csoportos elbocsátás eszköztára
- **munkavédelem**

### 5.1. Bér rugalmasság megjelenése a bértárgyalások során

A bér rugalmasság azt jelenti, hogy a vállalatok – akár a vállalati akár a munkavállalói teljesítménnyel, akár a termelékenység változásával - rugalmasan változtathatják a foglalkoztatottak bérét (keresetét). Ennek legegyszerűbb módja az, ha a rögzített, fix bérhez, illetve keresethez egyéb, a teljesítményhez kapcsolódó egyéb elemeket építenek be. Az EMF (European Metal Federation) aláhúzza, hogy fontos pontosan meghatározni, mit is értünk rugalmas bérrendszer alatt. Röviden úgy fogalmazhatunk, hogy a kereset rugalmas része az, ami nem tartozik a kollektív megállapodásban rögzített alapkeresethez. Az alapkereset elemei között találjuk a rögzített napi, heti vagy havi alapbért, az alapbéren kívüli rögzített kereseti elemeket, úgy, mint a fix 13 havi bért, vagy a túlóradíjat, a műszakpótlékot, illetve az un. inflációs pótlékot. Ezzel szemben a kereset rugalmas elemeit a bizonytalanság jellemzi, egyéni vagy kollektív teljesítmény, stb.

Ahhoz, tehát, hogy ez ne parttalanul történjen, a munkavállalók védelme is megvalósuljon, a bér rugalmas vagy mozgó része (vagy fogalmazhatunk úgy is, hogy a béren túlmenően a kereset egyéb elemei) egyre inkább a bértárgyalások részét képezik. Ez azért is lényeges, mert sok helyütt ezek az elemek egyre nagyobb súlyra tesznek szert a bér rögzített részéhez viszonyítva. Ezért tartotta szükségesnek az EMF, hogy állást foglaljon ebben a kérdésben, hangsúlyozva, hogy a szakszervezetek hagyományosan (korábban) elutasították az ilyen rendszert, viszont az utóbbi években egyre inkább elfogadhatóvá vált a szakszervezetek számára is – nem utolsósorban a témának a kollektív tárgyalások során történő megjelenése. Megjegyzendő, hogy bár a profitmegosztást a teljesítményarányos kereset egy speciális elemének is lehetne tekinteni, a teljesítmény ez esetben azonban nem a munkavégzéshez, hanem a vállalat gazdasági eredményességéhez kötődik. A dolgozói tulajdonosi részvétel enél fogva a rugalmas bérrendszerektől független elemnek tekinthető.

Az EMF szerint a rugalmas bérrendszernek szerepelnie kell a kollektív alku témakörei között; a rugalmas bérrendszer nem ronthatja le a kollektív megállapodás meglévő elemeit, nem ronthatja le a munkavállalók egyéni vagy kollektív jogait, pl. a sztrájkhoz, a betegszabadsághoz, az esélyegyenlőséghez, nem vezethet diszkriminációhoz, stb. Fontos, hogy a kereset rugalmas része a teljes keresetnek csak egy kisebb hányadát képezze, átlátható és objektív kritériumokon alapuljon, mérhető legyen.

A rugalmas bérrendszert úgy kell megtervezni, hogy az elősegítse az egyén képességeinek fejlődését. A vállalati szintű szakszervezetnek kell rendszeresen ellenőriznie a rugalmas bérrendszer működését, többek között azt vizsgálva, hogy nem kényszerítenek-e a dolgozók saját magukra (önkéntesen) túlmunkát. Ha a rugalmas bérrendszer részét képezi az újabb és újabb szakmai tudás megszerzése is,

akkor ügyelni kell arra, hogy a másik oldalról a munkaadók tegyék lehetővé a képzéshez való hozzájutást.

A rugalmas bérrendszereket előszeretettel alkalmazzák a multinacionális vállalatok is, s ezeknek az egyes leányvállalatoknál történő bevezetése hatással van az adott országban

A kerestetet leginkább meghatározó tényezők között a következők szerepelnek

- Közlekedési költségek
- Telekommunikációs költségek
- Lakhatási költségek
- Szabadidő eltöltésének költsége
- Családi élet és munka összeegyeztetése
- Felkészülés a nyugdíjra
- Bonuszok (karácsonyi bonusz, egyéb éves bonusz)
- Természetbeni juttatások
- Profitmegosztás

A rendelkezésre álló adatokból az derül ki, hogy a legnépszerűbb kerestetet növelő tényezők között találjuk pl. szabadságpénzt és a karácsonyi bonuszt, a vállalati nyugdíjpénztárba történő munkaadói befizetést, mobiltelefon használat (Németország, Hollandia), természetbeni juttatások (Finnország). Nagyobb arányban fordul elő az otthoni telefonhoz való hozzájárulás pl. Belgiumban és Hollandiában (feltételezhetően a rugalmas munkavégzési formák, közöttük a távmunka elterjedésével összefüggésben).

Németországban a profitmegosztás (profit sharing) a járműgyártás területén jelentős, a válaszolók több mint 40 %-ának kerestetét érinti, ami persze azt is jelenti, hogy gazdasági recesszió idején ez a kereseti elem magától szertefoszlik (a kollektív megállapodásban benne foglaltatott egyéb elemektől függetlenül).

Ugyanakkor a skála túlsó oldalán találjuk az olyan tételeket, mint a lakhatási költségekhez való hozzájárulás, ez nemigen terjedt el, s Hollandiát kivéve elenyésző a gyerekek napközbeni ellátásához való hozzájárulás is. Ez azért is meglepő, mert a munka és a családi élet összehangolásának célja az EU-ban évek óta napirenden van és az ezzel kapcsolatos vállalati filozófia nem egy esetben rögzített formákban megjelenik (vállalati etikai kódex, karta, stb.).

## 5.2. Új tartalmi elem a kollektív szerződésben: garantált egyéni jog a képzéshez

A képzés, továbbképzés témaköre számos európai országban már eddig is a kollektív megállapodások részét képezte (pl. Belgiumban, Hollandiában, az északi országokban, Franciaországban, Olaszországban). Ágazati szintű megállapodások a munkaadónak egy közös képzési alapba történő befizetési kötelezettségét tartalmazza, s az is előfordul, hogy az effajta alaptól finanszírozott képzést nemcsak a dolgozók, hanem a munkanélküliek is igénybe vehetik. A Bizottság egy korábbi, 2003-as jelentése a munkák minőségéről azt mutatta, hogy a kollektív megállapodással lefedett vállalatoknál dolgozók több mint a fele részt vett valamilyen képzésben, miközben a kollektív megállapodásokkal nem lefedett vállalatoknál dolgozóknak csupán egyharmada. Ráadásul azoknál a vállalatoknál, ahol van érvényes kollektív megállapodás, a képzés időtartama kétszeres azoknak, ahol nincs kollektív megállapodás. A kollektív megállapodások meglétének van még egy fontos szerepe: ahol vannak, ott az alacsony szakképzettségűek – a valójában leginkább rászorulóknak - is hozzájutnak a képzéshez, miközben ott, ahol nincs kollektív szerződés, sokkal korlátozottabb számukra ez a lehetőség. Az European Metal Federation pl. a képzést tartja alapvető eszköznek az EU új foglalkoztatási stratégiájának és a tudásalapú társadalom térnyerése során, s egyebek mellett követeli, hogy *a kollektív megállapodásoknak világosan ki kell térniük a nem a saját szakmai képzésre vonatkozó, az egész életen át tartó tanulás kereteire és ennek finanszírozására, valamint a munka nélkül maradók képzésére, beleértve ennek finanszírozási forrását.*

## 5.3. Szerkezetváltás következményeinek enyhítése a kollektív szerződésben

A skandináv országok ágazatközi és ágazati kollektív megállapodásai előremutatóak olyan szempontból is, hogy *a leépített dolgozók elsőbbséget élveznek az új dolgozók felvételekor*, elősegítve ismételt munkaerőpiaci reintegrálódásukat. Az alapötlet az, hogy az elbocsátásra kerülők azonnal segítséget kapjanak, ne hagyják őket a munkanélküliségi lét egyfajta „fekete-lyukába” esni. Attól a pillanattól kezdve, hogy bejelentik nekik a leépítést, a svéd és a finn munkavállalók munkahely-keresési tanácsokat, segítséget, átképzési lehetőséget, akár más cégnél (fizetett) gyakornoki lehetőséget kapnak. Ezt a rendszert a munkaadók által finanszírozott – a bértömeg után fizetett – *munkaerőpiaci alaptól* finanszírozzák, s a rendszer szorosan együtt működik az állami munkaügyi szolgálattal. Ez utóbbi kollektív leépítés esetén kihelyezett irodát működtet a szóban forgó vállalatnál. Ez a rendszer lehetővé teszi azt is, hogy a foglalkoztatás biztonsága rugalmas rendszerben is megvalósuljon.

A munkaadó választhat: magas elbocsátási költségeket fizet, vagy kialakulhat valamilyen alternatív megoldást a szakszervezettel, mint pl. ahogy svéd és holland példák mutatják. Svédországban pl. a törvény kötelezi a munkaadót arra, hogy elsőként mindig a legutoljára felvett dolgozó bocsássa el, de a gyakorlatban ritkán alkalmazzák ezt, mivel lehetőség van más megoldásra, ha a kollektív megállapodásban ezt rögzítik. A svéd szakszervezetek ezt a lehetőséget inkább arra használják fel, hogy egyrészt védjék a fiatalabb és képzettebb dolgozókat benntartva a munkahelyeken, másrészt pedig kedvező átmenetet biztosítsanak az idősebb dolgozóknak esetleg egy másik munkahelyre, miközben még jelentős végkielégítést is kiharcolnak. Mindehhez meg kell jegyezni, hogy Svédországban meglehetősen magas a korosabb munkavállalók foglalkoztatási rátája.

#### 5.4. Kollektív alku struktúrájának modernizálása

Spanyolországban például a fémipari munkáltatók szervezete, a CONFEMETAL, és az UGT, CC.OO és CIGA vasas szakszervezetei már 1998-ban megállapodást írtak alá a fémiparban a kollektív alku struktúrájáról, az ágazatban folyó kollektív alku racionalizálásának céljával (forrás: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/1998/05/feature/es9805153f.htm>).

Az 1997-es országos (ágazatközi) kollektív alkuról szóló megállapodást követően ez volt az első ágazati megállapodás. A megállapodás célja, mint ahogy ezt a szövegezés is jelzi, az, hogy a legmegfelelőbb módon kapcsolja össze az alku különböző szintjeit, mégpedig úgy, hogy bizonyos témakörök tárgyalása megmarad az országos alku hatáskörében, míg mások az ágazati szinten kerülnek megtárgyalásra, fenntartva mindig a lehetőséget az alsóbb (vállalati szinten) történő tárgyalására is, illetve bizonyos kérdéseket kizárólag a vállalati szintre utalva.

A spanyol gépiparban kötött egyezmény szerint kizárólag országos szinten kerülnek tárgyalásra a következő témakörök:

- próbaidő;
- szerződés típusok;
- foglalkozási besorolás és szakmacsoportok;
- fegyelmezés;
- munkavédelmi minimumok;
- földrajzi mobilitás.

Ágazatközi szinten kerülnek meghatározásra a következő témakörökkel kapcsolatos általános kritériumok, miközben részletes kidolgozásuk az alsóbb szinteken valósulhat meg:

- az állandó munkaszerződés előmozdítása;
- képzés és szakmai előmenetel;
- a megállapodásokhoz vezető alkuval kapcsolatos eljárásmodok;
- mediáció és egyeztető eljárás;
- bérek és bérszerkezet;
- az éves munkaórák szabályozása és kiszámítása;
- túlóra plafon és a túlóradíj;
- rugalmas munkaidő;
- esélyegyenlőség;
- szakszervezeti jogok, és a munkaügyi kapcsolatok
- szabadidő és szabadság.

Az összes többi témakört közvetlenül, az alsóbb szinteken lehet tárgyalni.

## Források

Bach, Stephen és Stroleny, Alexandra (2013), Social Dialogue and The Public Services in the Aftermath of Economic Crisis: Strengthening Partnership in an Era of Austerity, Kings College, London

Berán, Katalin (2012), Új Munkatörvénykönyve hatása az Ágazati Kollektív Szerződésre, Turizmus-Vendéglátás Ágazati PB

Dr. Kiss, Mihály (2014), Az ágazati párbeszéd Magyarországon, 2014, Liga

Gonda, Zsolt (2013), Szociális párbeszéd rendezett formában 2014 óta, Társadalmi Párbeszéd hírlevél, 2013 ősz. 1. évf. 1 szám

Eurofund (2011) Luigi Burroni and Marcello Pedaci, Sector-level bargaining and possibilities for deviations at company level: Italy

Dr Czuglerné, Iványi Judit (2012), ELTÉRÉSI LEHETŐSÉG A MUNKA TÖRVÉNYKÖNYVE (2012. ÉVI I. TÖRVÉNY) RENDELKEZÉSEITŐL A MUNKASZERZŐDÉSBEN ÉS A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSBEN, MOSZ

dr. Sipos, Ottó (2009) Az ágazati kollektív szerződés megkötésének lehetősége a kis- és középvállalkozások igényeire figyelemmel , Sebi-Text bt.





## CHECKLIST 1

Tartalom	1		2		3		4		
<b>KSZ ELJÁRÁSI SZABÁLYOK</b>									
személyi hatály (vezetők kivéve) <sup>47</sup>	<b>igen</b> első számú vezető. helyettesei, alk.fl. és egyéb mov.ir. jv.		<b>igen</b> vezető állású munkavállaló és egyéb mov.ir. jv.		<b>igen</b> vezető állású munkavállalók kivéve		<b>igen</b> vezető állású munkavállalók kivéve		
felmondás szabályozása	<b>van</b>	nincs	<b>van</b>	nincs	<b>van</b>	nincs	<b>van</b>	nincs	
felmondási idő	6 hónap	<b>3 hónap</b>	6 hónap	<b>3 hónap</b>	<b>6 hónap</b>	kevesebb	van	<b>3 hónap</b>	
módosítás szabályozása	<b>van</b>	nincs	<b>van</b>	nincs	<b>van</b>	nincs	<b>van</b>	nincs	
bizottság az új ksz. létrehozására	van	<b>nincs</b>	van	<b>nincs</b>	<b>van</b>	nincs	<b>van</b>	nincs	
titoktartás szabályozása	van	<b>nincs</b>	van	<b>nincs</b>	<b>van</b>	nincs	<b>van</b>	nincs	
foglalkoztatási kérdések	van	<b>nincs</b>	<b>van</b> nyugdíjasok fl.-a		van	<b>nincs</b>	jogsabályi hivatkozások, és fogalom meghatározások		
<b>MUNKAVISZONY – MUNKAVÉGZÉS</b>									
rögzítették-e a munkaviszony tartamát (határozatlan időre)	<b>igen</b>	nem	igen	<b>nem</b>	igen	<b>nem</b>	<b>igen</b>	nem	
<b>összeférhetetlenség</b>	<b>igen</b>	nem	igen	<b>nem</b>	<b>igen</b>	nem	igen	<b>nem</b>	
előnyben részesítés a munkaviszony létesítésekor	<b>van</b>	nincs	van	<b>nincs</b>	<b>van**</b>	nincs	van	<b>nincs!</b>	
próbaidő- 6 hónap <sup>48</sup>	<b>6 hónap*</b>	<b>3 hónap</b>	<b>6 hónap*</b>	<b>3 hónap</b>	6 hónap	<b>3 hónap</b>	<b>6 hónap</b>	3 hónap	
további munkavégzésre irányuló jogviszony bejelentésének <sup>49</sup>	<b>bejelentése</b> engedélyeztetése		bejelentése <b>engedélyeztetése</b>		<b>bejelentése</b> engedélyeztetése		<b>nincs szabály</b>		
magasabb felmondási idő <sup>4</sup>	<del>van</del>	nincs	van	<b>nincs*</b>	van	<b>nincs</b>	van	<b>nincs</b>	
magasabb végkielégítés <sup>50</sup>	<del>van</del>	nincs	van	<b>nincs*</b>	van	<b>nincs</b>	van	nincs	
további azonnali hatályú felmondást megalapozó munkáltatói/munkavállalói magatartások szabályozása	van	<b>nincs</b>	van	nincs	<b>van</b>	nincs	<b>van</b>	nincs	
tanulmányi szerződés szabályozása	<b>van</b>	nincs	van	nincs	van	<b>nincs</b>	<b>van</b>	nincs	
hátrányos jogkövetkezmények szabályozása	<b>van</b>	nincs	van	nincs	<b>van</b>	nincs	<b>nincs szabály</b>		

<sup>47</sup> megjelölték-e, hogy mely vezetői kört vették ki a kollektív szerződés hatálya alóIGH

<sup>48</sup> csak KSZ-ben lehet 6 hónapos próbaidőt kikötni

<sup>49</sup> csak be kell jelenteni, vagy engedélyt is kell kérni, ha ilyen jogviszonyt akar létesíteni a munkavállaló

**6 hónap\***= munkakörönként differenciált: vezetőknek 6 hónap, többieknek: 3 hónap

**\*\* a DH Zrt. munkavállalóinak és nyugdíjasainak hozzátartozói**

<sup>50</sup> az Mt. előírásaitól való, a munkavállaló számára kedvezőbb eltérés

<b>MUNKAREND</b>								
munkaidő-keret	<b>van*</b>	nincs	<b>van</b>	nincs	<b>van</b>	nincs	van	<b>nincs</b>
munkaidő-keret hossza	<b>differenciált*</b>		<b>6 illetve 3 havi</b>		<b>egy és 3 havi</b>		van	<b>nincs</b>
műszakos munkarend	<b>két műszak*</b>		<b>két műszak</b>		két műszak		<b>nincs szabály</b>	
	<b>három műszak*</b>		<b>három műszak</b>		három műszak			
munkaidő-beosztás közlése <sup>51</sup>	<b>Mt. szerint *</b>		<b>Mt. szerint</b>		Mt. szerint		<b>Mt. szerint</b>	
	<b>rövidebb *</b>		rövidebb*		<b>rövidebb: 4 nappal előbb, egy hétre</b>			
6 nap után 1 pihenőnap biztosítása	<b>van</b>	nincs	<b>van</b>	nincs	<b>van</b>	nincs	<b>van</b>	nincs
munkaidőkeret alkalmazása esetén pihenőnapok kiadása egyenlőtlenül	<b>igen</b>	nem	<b>igen</b>	nem	<b>igen</b>	nem	mmk. munkavállalók esetében	
heti pihenőnap helyett megszakítás nélküli pihenőidő	<b>40 óra hetente egy vasárnap, vagy más pihenőnap</b>		48 óra vasárnap		48 óra vasárnap		<b>nincs szabály</b>	
			48 óra havonta egy vasárnap		<b>48 óra havonta egy vasárnap</b>			
			<b>40 óra havonta egy vasárnap</b>		<b>40 óra havonta egy vasárnap</b>			
vasárnap is van munkavégzés	<b>van</b>	nincs	<b>van</b>	nincs	<b>van</b>	nincs	<b>nincs szabály</b>	
osztott munkaidő	van	<b>nincs</b>	van	<b>nincs</b>	van	<b>nincs</b>	<b>nincs szabály</b>	
rendkívüli munkaidő tiltása meghatározott munkavállalók esetében	<b>van</b>	nincs	<b>van</b>	nincs	van	<b>nincs</b>	van	<b>nincs</b>
rendkívüli munkaidőre csak hozzájárulásával rendelhető ki	van	<b>nincs</b>	van	<b>nincs</b>	van	<b>nincs</b>	van	<b>nincs</b>
rendkívüli munkaidő évente	250 óra	<b>300 óra</b>	250 óra	<b>300 óra</b>	<b>250 óra</b>	300 óra	<b>250 óra</b>	300 ÓRA
rendkívüli munkaidő elrendelése eseteinek felsorolása	<b>van</b>	nincs	<b>van</b>	nincs	van	<b>nincs</b>	van	<b>nincs</b>
rendkívüli munkaidőre pótlék helyett szabadidő – főszabályként	igen	<b>nem</b>	igen	<b>nem</b>	igen	<b>nem</b>	<b>nincs szabály</b>	
szabadidő átalány – munkanapon felmerült túlmunkáért	<b>meghatározott munkakörökben</b>		<b>meghatározott munkakörökben</b>		van	<b>nincs</b>	<b>nincs szabály</b>	
szabadságolási terv	<b>nem említik</b>		<b>nem említik</b>		készül	<b>nem készül</b>	készül	<b>nem készül</b>
pótszabadságok	<b>Mt. szerint</b>		<b>Mt. szerint</b>		<b>Mt. szerint</b>		<b>Mt. szerint</b>	
	több		több		több		több	
szabadság átvitele a következő évre	<b>igen<sup>52</sup></b>		<b>igen<sup>53</sup></b>		<b>igen</b>		<b>igen</b>	
fiatal munkavállalók munkarendi szabályai	<b>van</b>	nincs	van	nincs	van	<b>nincs</b>	van	<b>nincs</b>
<b>KÁRTÉRÍTÉS</b>								
munkavállalói kártérítés mértéke	négy havi		<b>négy havi</b>		<b>négy havi</b>		<b>négy havi</b>	

<sup>51</sup> Mt. 97. § (4) A munkaidő-beosztást legalább hét nappal korábban, legalább egy hétre írásban kell közölni. Ennek hiányában az utolsó munkaidő-beosztás az irányadó. (5) A munkáltató az adott napra vonatkozó munkaidő-beosztást, ha gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel, legalább négy nappal korábban módosíthatja.

\* csak az érdekképvisellel egyeztetve! Differenciált: legfeljebb 6 havi, időnyomunka: 4 havi

\* az új Mt. hatályba lépése utáni hatályba lépett KSZ-eknél: a kóztulajdonban álló munkáltatóknál nem lehet eltérni az Mt.-től felmondási idő és végkielégítés mértékében!

\* van két- és három műszak is, a Téli Munkarendben van az Mt.-nél rövidebb közlés is (diff.) – FKF Nonprofit Zrt.

\* rövidebb közlési idő: közterületi balesetelhárítás, vagyonkár, stb. – időtartam nincs meghatározva BKK Közút Zrt.

<sup>52</sup> kivételesen fontos gazdasági érdekből következő év június 30-ig

<sup>53</sup> március 31-ig, de nincs megemlítve a 2014.-től hatályos szabály, hogy az alapszabadságot – 20 munkanap – nem lehet átvinni

(távolléti díj)	<b>hat</b> havi		nyolc havi		nyolc havi		nyolc havi	
eljárási szabályok meghatározva	igen	<b>nem</b>	<b>igen</b>	nem	igen	<b>nem</b>	igen	<b>nem</b>
leltárfelelősség szabályozása	<b>igen</b>	nem	<b>igen</b>	nem	igen	<b>nem</b>	<b>igen</b>	nem
munkáltatói kártérítési felelősség rögzítve a KSZ-ben	<b>igen</b>	nem	<b>igen</b>	nem	<b>igen</b>	nem	<b>igen</b>	nem
<b>A MUNKA DÍJAZÁSA/KÖLTSÉGEK</b>								
munkabérfizetés napja	<b>10.-e</b>	előbb	<b>10.-e</b>	előbb	10.-e	<b>5.-e</b>	<b>10.-e</b>	előbb
munkabérfizetés bankátutalással	<b>igen</b>	nem	<b>igen</b>	nem	igen	<b>nem</b>	<b>nincs szabály</b>	
hozzájárulás banki költségekhez	igen	<b>nem</b>	igen	<b>nem</b>	igen	nem	<b>nincs szabály</b>	
műszakpótlék mértéke	Mt. szerint		Mt. szerint		<b>Mt. szerint</b>		<b>Mt. szerint</b>	
	<b>több:</b> du. 30 ill. 40 % <sup>54</sup> é. 50. ill. 60 % folyt.m.r: 12 ill. 24 %		<b>több:</b> du. 30%, é. 50%, folyt.m.r. 12 %		több:		több:	
rendkívül munkaidő pótléka	Mt. szerint		Mt. szerint		<b>Mt. szerint</b>		<b>Mt. szerint</b>	
	<b>több:</b> első 4 óra után 60 %, utána 120 % heti pin.és m.sz. napon 120 %, vagy másik p.n. és 70 %		<b>több:</b> első 4 óra után 60 %, utána 120 % heti pin.és m.sz. napon 120 %, vagy másik p.n. és 70 %		több:		több:	
rendkívül munkaidő pótléka helyetti szabadidő kiadása következő munkaidőkeret végéig	igen	<b>nem</b>	igen	<b>nem</b>	igen	<b>nem</b>	<b>nincs szabály</b>	
helyettesítés díjazása	<b>igen</b>	nem	<b>kibővített munkafeladatok ellátásáért járó pótlék</b>		igen	<b>nem</b>	<b>nincs szabály</b>	
étkezési hozzájárulás	<b>igen</b>	nem	igen	<b>nem</b>	igen	<b>nem</b>	<b>igen</b>	nem
étkezési hozzájárulás mértéke	<b>cafetéria</b>		<b>cafetéria</b>				Erzsébet utalvány	
gépkocsi használat költsége	<b>nem itt</b>		<b>igen</b>	nem	igen	<b>nem</b>	<b>nincs szabály</b>	
bejárók utazási bérletének kifizetése	<b>igen</b>	nem	<b>igen</b>	nem	igen	<b>nem</b>	<b>nincs szabály</b>	
helyi munkába járás költségeinek megtérítése (helyi utazási bérlet)	igen	<b>nem</b>	igen	<b>nem</b>	igen	<b>nem</b>	igen	<b>nem</b>
cafetéria	<b>van</b>	nincs	<b>van</b>	nincs	van	<b>nincs</b>	van	<b>nincs</b>
munkaruha/formaruha-juttatás	<b>van</b>		<b>van</b>	nincs	van	<b>nincs</b>	<b>van</b>	nincs
lakásépítés támogatása	<b>van</b>		<b>fuvar biztosítása</b> <sup>55</sup>		<b>van</b>	nincs	van	<b>nincs</b>
iskolakezdési támogatás	<b>van</b>		<b>van</b>		<b>van</b>		<b>van</b>	nincs
jutalmazás, törzsgárda-díj	<b>van</b>		<b>van</b>		<b>van</b>		<b>van, mindkettő</b>	
<b>BÉREZÉS</b>								
éves bértárgyalásra	<b>van</b>	nincs	<b>van</b>	nincs	van	<b>nincs</b>	van	<b>nincs</b>
bértábla (bértarifa)	van	<b>nincs</b>	van	<b>nincs</b>	van	<b>nincs</b>	van	<b>nincs</b>
prémiumszabályok	van	<b>nincs*</b>	van	<b>nincs*</b>	van	<b>nincs</b>	van	<b>nincs</b>
premizált munkavállalói kör	vezetők		vezetők		<b>vezetői, fűtészserelői pótlé-</b>		<b>nincs szabály</b>	
	egyéb		egyéb					

<sup>54</sup> a magasabb mérték a Hulladékhasznosító Mű Igazgatóság-i dolgozóknak jár.

<sup>55</sup> természetbeni juttatásként

	munkavállalók is		munkavállalók is		<b>kok</b> <sup>56</sup>				
éves béremelés mértéke <sup>57</sup>	minimálbér emelkedése szerint		minimálbér emelkedése szerint		<b>nem említik</b>		<b>nem említik</b>		
	inflációs %		inflációs %						
	alacsonyabb		alacsonyabb						
	<b>magasabb</b>		<b>magasabb</b>						
<b>MUNKAÜGYI VITA</b>									
döntőbíró vagy közvetítő igénybevétele	kötelezően		kötelezően		kötelezően		<b>nincs szabály</b>		
	<b>lehetőségként</b>		<b>lehetőségként</b>		lehetőségként				
munkaügyi bírósághoz fordulás szabályai	<b>igen</b>	nem	<b>igen</b>	nem	<b>minden munkaügyi vitát bíróság elé visznek</b>		<b>igen</b>	nem	
fizetési felszólítás megemlítése	igen	<b>nem</b>	<b>igen</b>	nem	igen	<b>nem</b>	<b>igen</b>	nem	
fizetési felszólítással érvényesíthető összeghatár közlése	igen	<b>nem</b>	<b>igen</b>	nem	igen	<b>nem</b>	<b>igen</b>	nem	
a bírósághoz benyújtott kereset halasztó hatályának esetei fel vannak-e sorolva	<b>igen</b>	nem	<b>igen</b>	nem	igen	<b>nem</b>	igen	<b>nem</b>	

<sup>56</sup> **Ösztönzés címén, külön mellékletben**

<sup>57</sup> Ezt a rovatot csak akkor kell kitölteni, ha a kollektív szerződés szövege szerint kitölthető

\* Ösztönzési Szabályzat van – a tulajdonos szervezet rendelkezése alapján

## CHECKLIST 2

Tartalom	5		6		7	
<b>KSZ ELJÁRÁSI SZABÁLYOK</b>						
személyi hatály (vezetők kivéve) <sup>58</sup>	<b>munkáltató vezetője</b>		<b>vezető állású munkavállaló</b>		<b>kivétel nélkül minden munkavállaló</b>	
felmondás szabályozása	<b>van</b>	nincs	<b>van</b>	nincs	<b>van</b>	nincs
felmondási idő	6 hónap	<b>3 hónap</b>	<b>6 hónap</b>	kevesebb	<b>6 hónap</b>	kevesebb
módosítás szabályozása	<b>van</b>	nincs	<b>van</b>	nincs	van	<b>nincs</b>
bizottság az új ksz. létrehozására	<b>van</b>	nincs	van	<b>nincs</b>	van	<b>nincs</b>
titoktartás szabályozása	<b>van</b>	nincs	<b>van</b>	nincs	<b>van</b>	nincs
foglalkoztatási kérdések	van	<b>nincs</b>	<b>van</b> <sup>59</sup>	nincs	<b>van</b>	nincs
<b>MUNKAVISZONY – MUNKAVÉGZÉS</b>						
rögzítették-e a munkaviszony tartamát (határozatlan időre)	igen	<b>nem</b>	<b>Mt. szerint</b>		<b>meghatározott esetekben: határozott</b>	
<b>összeférhetetlenség</b>	<b>igen</b>	nem	igen	nem	<b>mint a munkavállaló képességeivel összefüggő ok(!)</b>	
előnyben részesítés a munkaviszony létesítésekor	<b>van</b>	nincs	van	nincs	van	<b>nincs</b>
próbaidő– 6 hónap <sup>60</sup>	<b>6 hónap</b>	<b>3 hónap</b> <sup>61</sup>	<b>6 hónap</b> <sup>62</sup>	<b>3 hónap</b>	6 hónap	<b>3 hónap</b>
további munkavégzésre irányuló jogviszony bejelentésének <sup>63</sup>	bejelentése		<b>bejelentése</b>		bejelentése	
	<b>engedélyeztetése</b>		engedélyeztetése		<b>engedélyeztetése</b>	
magasabb felmondási idő	van	<b>nincs</b>	van	<b>nincs</b>	<b>van(!)</b>	nincs
magasabb végkielégítés <sup>64</sup>	van	<b>nincs</b>	van	<b>nincs</b>	<b>van (!)</b>	nincs
további rendkívüli felmondást meg-alapozó munkáltatói/munkavállalói magatartások szabályozása	<b>van</b>	nincs	<b>van</b>	nincs	<b>VAN</b> hosszú a lista!	nincs
tanulmányi szerződés szabályozása	van	<b>nincs</b>	van	<b>nincs</b>	<b>van</b>	nincs
hátrányos jogkövetkezmények szabályozása	<b>VAN</b> <sup>65</sup>	nincs	<b>van</b>	nincs	<b>van</b>	nincs

<sup>58</sup> megjelölték-e, hogy mely vezetői kört vették ki a kollektív szerződés hatálya alól

<sup>59</sup> megjelölték, hogy kivel nem lehet munkaviszonyt létesíteni (bűncselekmény miatt büntetés, ha munkaviszonya munkáltatói azonnali hatályú felmondással szűnt meg)

<sup>60</sup> csak KSZ-ben lehet 6 hónapos próbaidőt kikötni

<sup>61</sup> **meghatározott munkakörökben 3 hónap**

<sup>62</sup> **megváltozott munkaképességű munkavállalóknak: 3 hónap a többieknek lehet 6 hónap is**

<sup>63</sup> csak be kell jelenteni, vagy engedélyt is kell kérni, ha ilyen jogviszonyt akar létesíteni

<sup>64</sup> az Mt. előírásaitól való, a munkavállaló számára kedvezőbb eltérés

<sup>65</sup> **Nagyon részletes FEGYELMI FELELŐSSÉG-egyeztetés dolgoztak ki!**

<b>MUNKAREND</b>						
munkaidő-keret	<b>van</b>	nincs	<b>van</b>	nincs	<b>van</b>	nincs
munkaidő-keret hossza	<b>heti/havi</b>		<b>Mt. szerint</b>		<b>3 hónap</b>	
műszakos munkarend	<b>két műszak</b>		<b>két műszak</b>		két műszak	
	<b>három műszak</b>		három műszak		három műszak	
munkaidő-beosztás közlése <sup>66</sup>	<b>Mt. szerint</b>		<b>Mt. szerint</b>		<b>1 hónappal előbb<sup>67</sup></b>	
	rövidebb		rövidebb		rövidebb	
6 nap után 1 pihenőnap biztosítása	<b>van</b>	nincs	van	nincs	van	nincs
munkaidőkeret alkalmazása esetén pihenőnapok kiadása egyenlőtlenül	<b>igen</b>	nem	igen	nem	igen	nem
heti pihenőnap helyett megszakítás nélküli pihenőidő	48 óra vasárnap		48 óra vasárnap		48 óra vasárnap	
	48 óra havonta egy vasárnap		48 óra havonta egy vasárnap		48 óra havonta egy vasárnap	
	<b>40 óra havonta egy vasárnap</b>		40 óra havonta egy vasárnap		40 óra havonta egy vasárnap	
vasárnap is van munkavégzés	<b>van</b>	nincs	<b>van</b>	nincs	van	nincs
osztott munkaidő	<b>van</b>	nincs	van	<b>nincs</b>	van	nincs
rendkívüli munkaidő tiltása meghatározott munkavállalók esetében	van	<b>nincs</b>	van	<b>nincs</b>	van	nincs
rendkívüli munkaidőre csak hozzájárulásával rendelhető ki	van	<b>nincs</b>	van	<b>nincs</b>	van	nincs
rendkívüli munkaidő évente	250 óra	<b>300 óra</b>	250 óra	<b>300 óra</b>	250 óra	300 óra
rendkívüli munkaidő elrendelése eseteinek felsorolása	<b>van</b>	nincs	van	<b>Mt. szerint</b>	<b>van</b>	nincs
rendkívüli munkaidőre pótlék helyett szabadidő – főszabályként	<b>meghatározott munkakörökben</b>		igen	<b>nem</b>	igen	nem
szabadidő átalány – munkanapon felmerült túlmunkáért	meghatározott munkakörönként		<b>nincs szabály</b>			
szabadságolási terv	<b>készül</b>	nem készül	készül	<b>nem készül</b>	készül	nem készül
pótszabadságok	<b>Mt. szerint</b>		<b>Mt. szerint</b>		Mt. szerint	
	több		több		több	
szabadság átvitele a következő évre	<b>Mt. szerint</b>		<b>Mt. szerint</b>		igen	
fiatal munkavállalók munkarendi szabályai	van	<b>nincs</b>	van	<b>nincs</b>	van	nincs
<b>KÁRTÉRÍTÉS</b>						
munkavállalói kártérítés mértéke (távolléti díj)	<b>Mt. szerint</b>		<b>hat havi</b>		négy havi	
	nyolc havi		nyolc havi		nyolc havi	

<sup>66</sup> Mt. 97. § (4) A munkaidő-beosztást legalább hét nappal korábban, legalább egy hétre írásban kell közölni. Ennek hiányában az utolsó munkaidő-beosztás az irányadó. (5) A munkáltató az adott napra vonatkozó munkaidő-beosztást, ha gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel, legalább négy nappal korábban módosíthatja.

<sup>67</sup> és minden esetben kifizeti a munkáltató a közölt munkaidő-beosztástól eltérő munkavégzés esetén a rendkívüli munkavégzésért járó pótlékot?!

eljárási szabályok meghatározva	<b>igen</b>		<b>igen</b>		igen	
leltárfelelősség szabályozása	<b>igen</b>		<b>igen</b> utalás szabályzatra		igen	
munkáltatói kártérítési felelősség rögzítve a KSZ-ben	<b>igen</b>	nem	<b>igen</b>	nem	igen	nem
<b>A MUNKA DÍJAZÁSA/KÖLTSÉGEK</b>						
munkabérfizetés napja	<b>10.-e</b>	előbb	<b>10.-e</b>	előbb	10.-e	előbb
munkabérfizetés bankátutalással	<b>igen</b>	nem	<b>igen</b>	nem	igen	nem
hozzájárulás banki költségekhez	<b>igen<sup>68</sup></b>	nem	<b>igen</b>	<b>nem</b>	igen	nem
műszakpótlék mértéke	<b>Mt. szerint</b>		Mt. szerint		Mt. szerint	
	több:		<b>átl. több<sup>69</sup></b>		több:	
rendkívül munkaidő pótléka	<b>Mt. szerint</b>		Mt. szerint		Mt. szerint	
	több:		több:		több:	
rendkívül munkaidő pótléka helyetti szabadidő kiadása következő munkaidőkeret végéig	igen	<b>nem</b>	igen	<b>nem</b>	igen	nem
helyettesítés díjazása	<b>igen<sup>70</sup></b>	nem	igen	<b>nem</b>	igen	nem
étkezési hozzájárulás	igen	<b>nem</b>	<b>igen</b>	nem	igen	nem
étkezési hozzájárulás mértéke	<b>nincs szabály</b>		<b>Erzsébet utalvány</b>			
gépkocsi használat költsége	igen	<b>nem</b>	<b>igen</b>	nem	igen	nem
bejárók utazási bérletének kifizetése	igen	<b>nem</b>	<b>igen</b>	nem	igen	nem
helyi munkába járás költségeinek megtérítése (helyi utazási bérlet)	igen	<b>nem</b>	igen	<b>nem</b>	igen	nem
cafetéria	van	<b>nincs</b>	van	<b>nincs</b>	van	nincs
munkaruha/formaruha juttatás	van	<b>nincs</b>	<b>van</b>			
jutalmazás/törzsgárda díj	<b>van: jutalom</b>		<b>van: jutalom</b>			
<b>BÉREZÉS</b>						
éves bértárgyalásra vonatkozó szabályok	<b>VAN</b>	nincs	<b>van</b>	nincs	van	nincs
bértábla (bértarifa)	van	<b>nincs</b>	van	<b>nincs</b>	van	nincs
prémiumszabályok	<b>van<sup>71</sup></b>	nincs	van	<b>nincs</b>	van	nincs
premizált munkavállalói kör	<b>csak megemlítik (jutalom mellett)</b>		vezetők		vezetők	
			egyéb munkavállalók is		egyéb munkavállalók is	
éves béremelés mértéke <sup>72</sup>	minimálbér emelkedése szerint		minimálbér emelkedése szerint		minimálbér emelkedése szerint	
	inflációs %		inflációs %		inflációs %	
	alacsonyabb		alacsonyabb		alacsonyabb	
	magasabb		magasabb		magasabb	
<b>MUNKAÜGYI VITA</b>						
döntőbíró vagy közvetítő igénybe-	<b>Mt. szerint</b>		<b>Mt. szerint</b>		kötelezően	

<sup>68</sup> a munkáltató bankjához való átjelentkezés és első bankkártya költségeit átvállalja a munkáltató

<sup>69</sup> átl. kevesebb= éjszakai 10 %, műszakpótlék 15 % de: napi túlmunka 65 %, és betegszabadság: 75 %! (megváltozott munkaképességek foglalkoztat!)

<sup>70</sup> átirányítási pótlékot fizetnek

<sup>71</sup> csak említés szintjén

<sup>72</sup> Ezt a rovatot csak akkor kell kitölteni, ha a kollektív szerződés szövege szerint kitölthető



vétele	lehetőségként		lehetőségként		lehetőségként	
munkaügyi bírósághoz fordulás szabályai	<b>Mt. szerint</b>		<b>igen</b>	nem	igen	nem
fizetési felszólítás megemlítése	igen	<b>NEM*</b>	igen	<b>nem</b>	igen	nem
fizetési felszólítással érvényesíthető összeghatár közlése	igen	<b>NEM*</b>	igen	<b>nem</b>	igen	nem
a bírósághoz benyújtott kereset halasztó hatályának esetei fel vannak-e sorolva	igen	<b>nem</b>	igen	<b>nem</b>	igen	nem

*\*közvetlen kötelezést alkalmaznak, összeghatár nincs meghatározva!*

## 7. sz. KSZ (inkább egy munkáltatói munkaügyi szabályzat!)

- rendkívül részletes, más jogszabályokat is beiktató (pl. alkalmi munkavégzés szabályai, vagy még azt is szabályba foglalták, hogy a munkaviszony megszűnik, ha a határozott idő lejár, mivel a munkaviszony végét a munkaszerződés megkötésekor a munkaszerződésben határozza meg a munkáltató és a munkavállaló)
- a részletekre menő szabály viszont azt mutatja, hogy a kötelezettségeket taglalja rigorózus módon (pl. a határozott időre szóló munkaszerződéseknél meghatározza, hogy mely esetekben lehet határozott időre munkaszerződést kötni, és hogy ezt milyen – szintén – részletezett esetekben lehet meghosszabbítani; vagy egy másik példa: részletes szabályokat ad a munkaszerződés módosítására, ebből kitér arra is, hogy mi nem számít módosításnak, beleértve az átirányítást és kirendelést is, elfeledkezve arról, hogy ezeknek kötött időtartama van (törvény szerint csak 44 munkanapra lehet a munkavállalót – az új Mt. szerint – munkaszerződésétől eltérő módon foglalkoztatni, illetve hogy ettől az időponttól a kollektív szerződésben el lehet térni)
- érdekessége: az egyes jogintézményekhez (ahol ennek értelme van) hozzákapcsolja a díjazást is, tehát nem követi szolgáiban az Mt.-t
- téli intézkedési tervben – időkorlát nélkül – teszi lehetővé a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatást (A munkavállaló munkaköri feladatai jellegének megváltoztatása)
- meghatározza a munkaszerződés automatikus módosulásának eseteit is – a KSZ kedvező szabályai automatikusan a munkaszerződés részévé válnak(!), illetve a minimálbér emelése is automatikusan bekerül a KSZ-be, továbbá: ide sorolták azt az esetet is, amikor a próbaidő alatt a munkáltató a *munkavállaló munkavégzése alapján dönti el*, hogy a munkavállaló alkalmas-e a munkakör betöltésére(?)
- jogutódlás, illetve jogutód nélküli megszűnés részletes esetei, szabályai (mivel ezek az esetek megtörténtek velük)
- nem módosították a KSZ-t az új Mt.-nek megfelelően, ezért még a magasabb felmondási idő és végkielégítés maradt a KSZ-ben, pedig ezeket a mértékeket – mint köztulajdonban álló munkáltatónál – nem lehet alkalmazni!!!
- külön részletezik a felmondás törvény által megadott fogalmait (munkavállaló képességével összefüggő ok, benne az összeférhetetlenség!), a további jogviszony létesítésének tiltását, a munkaviszonnyal kapcsolatos magatartás, a munkáltató működésével összefüggő okokat, benne a *jogutódlást, mint felmondási okot!!!, stb.)*
- rendkívül hátrányos rendelkezés: a munkáltató egy hónappal előbb köteles közölni a munkavállaló munkaidő-beosztását, de azt elfelejti rögzíteni a KSZ-ben, hogy ha ettől a közölt munkaidő-beosztástól eltérő munkavégzés esetén az Mt. szerint is bérpótlék jár, illetve rendkí-

vüli munkavégzés eseteként a napi munkaidőn felüli munkavégzést jelöli meg, nem az, hogy a munkaidőkeretben a napi munkavégzést már egy hónappal előbb közölték, és minen– ami a közléstől eltér: rendkívüli munkaidő!

- megjelöli a rendkívüli munkavégzés elrendelésének eseteit, de azt rögzíti, munka hogy a készenlét és az ügyelet alatt korlátlanul kötelezhető a munkavállaló rendkívüli munkavégzésre! Holott a készenlét és az ügyelet – mint rendelkezésre állási idő– időtartama alatt végzett munka rendkívüli munkaidőnek számít, és összeadódik az aznapi munkaidővel (ha tehát valaki napi munkaideje alatt 8 órát dolgozott, akkor készenléte vagy ügyelete alatt csak további 4 órát dolgozhat.

### CHECKLIST 3

Tartalom	8		9		10		11	
<b>SI SZABÁLYOK</b>								
hatálya (vezetők kivéve) <sup>73</sup>	minden munkavállaló		minden munkavállalóra, kivéve az MtV.208 (1) bekezdés szerinti vezetőkre, a kölcsönzött, ill. az egyszerűsített módon létesített munkaviszonyban dolgozók		minden munkavállaló vezető (Mt.208§) kivéve			
szabályozása	van	nincs	van	nincs	van	nincs	van	
idő	6 hónap	3 hónap	6 hónap	kevesebb	6 hónap	kevesebb (1)	6 hónap	ke
szabályozása	van (2-2 fős egyeztető bizottság egyeztető tárgyalása a KSZ értelmezésével, felmondásával kapcsolatban)	nincs	van	nincs	van	nincs	van	
új ksz. létrehozására	van	nincs	van	nincs	van	nincs	van	
szabályozása	van	nincs	van	nincs	van	nincs	van	
ási kérdések	van (szakszervezeti tisztségviselők munkaidő kedvezményének mértékét minden	nincs	van	nincs	van	nincs	van	

<sup>73</sup> megjelölték-e, hogy mely vezetői kört vették ki a kollektív szerződés hatálya alól

	évben a január 1-i taglétszám alapján kell meghatározni)							
<b>MUNKAVISZONY – MUNKAVÉG-</b>								
e a munkaviszony tartózatlan időre)	igen	nem	igen	nem	igen	nem	igen (2)	
szesítés a munkavégítésekor	van	nincs	van	nincs	van	nincs	van	
6 hónap <sup>74</sup>	6 hónap	3 hónap	6 hónap	3 hónap (megállapodás szerint akár 3, akár 6 hó)	6 hónap	3 hónap	6 hónap	3 hónap
munkavégzésre irányuló bejelentése <sup>75</sup>	bejelentése - nincs engedélyeztetése - nincs		bejelentése engedélyeztetése		bejelentése (2) engedélyeztetése		bejelentése engedélyeztetése	
felmondási idő	van	nincs (ugyanaz van a KSZ-ben, mint a Tv-ben)	van	nincs	van	nincs	van	
éghatóság <sup>76</sup>	van	nincs (ugyanaz van a KSZ-ben, mint a Tv-ben)	van	nincs	van	nincs	van	
külső felmondástól munkáltatói/munkaadói szabályozás	van	nincs (lásd 1. megjegyzést)	van (azonnali hatályú felmondás esetei részletesen)	nincs	van	nincs	van	
szervezeti szabályozás	van	nincs	van	nincs	van	nincs	van	
szervezeti intézkedések	van (2)	nincs	van (1)	nincs	van	nincs	van	
<b>MUNKAVÉGZÉS</b>								
teret	van	nincs	van	nincs	van	nincs	van	
teret hossza	4 hó (fizikai utazó munkavállaló esetében)			havi				
munkarend	két műszak három műszak (fizikai)		két műszak három műszak		két műszak három műszak		két műszak három műszak	
beosztás közzéte <sup>77</sup>	Mt. szerint (nem szerepel a KSZ-		Mt. szerint (rendes esetben		Mt. szerint		Mt. szerint	

<sup>74</sup> csak KSZ-ben lehet 6 hónapos próbaidőt kikötni

<sup>75</sup> csak be kell jelenteni, vagy engedélyt is kell kérni, ha ilyen jogviszonyt akar létesíteni a munkavállaló

<sup>76</sup> az Mt. előírásaitól való, a munkavállaló számára kedvezőbb eltérés

<sup>77</sup> Mt. 97. § (4) A munkaidő-beosztást legalább hét nappal korábban, legalább egy hétre írásban kell közölni. Ennek hiányában az utolsó munkaidő-beosztás az irányadó. (5) A munkáltató az adott napra vonatkozó munkaidő-beosztást, ha gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel, legalább négy nappal korábban módosíthatja.

	ben, azaz Mt. szerint)		7 nappal korábban, 1 hétre előre)					
	rövidebb		rövidebb (előre nem látott körülmény esetén legalább 12 órával korábban módosíthatja munkáltató a munkaidőbeosztást)		rövidebb (3)		rövidebb	
1 pihenőnap biztosítása	van	nincs	van	nincs	van	nincs	van	
eret alkalmazása esetén	igen	nem	igen	nem	igen	nem	igen	
k kiadása egyenlőtlen								
nap helyett megszakí-	48 óra vasárnap		48 óra vasárnap		48 óra vasárnap		48 óra vasárnap	
nőidő	48 óra havonta egy szombattal és vasárnap (3)		48 óra havonta egy vasárnap		48 óra havonta egy vasárnap		48 óra havonta egy pal	
	40 óra havonta egy vasárnap		40 óra havonta egy vasárnap		40 óra havonta egy vasárnap		40 óra havonta egy pal	
van munkavégzés	van	nincs	van	nincs	van	nincs	van	
munkaidő	van	nincs	van	nincs	van	nincs	van	
munkaidő tiltása meg-	van	nincs	van	nincs	van	nincs	van	
munkavállalók eseté-								
munkaidőre csak hoz-	van	nincs	van	nincs	van	nincs	van	
al rendelhető ki								
munkaidő évente	200 óra	300 óra	250 óra	300 óra	250 óra	300 óra	250 óra	300 óra
munkaidő elrendelése	van	nincs	van	nincs	van	nincs (4)	van	
elsorolása								
munkaidőre pótlék he-	igen	nem (a munkavállaló ké-	igen	nem	igen	nem	igen	
lidő – főszabályként		rérése alapján jár pótlék vagy szabadidő)						
lási terv	készül	nem készül	készül (2)	nem készül	készül	nem készül	készül	
ágok	Mt. szerint		Mt. szerint		Mt. szerint		Mt. szerint	
	több		több		több		több	
rtvitele a következő év-	igen nem (nem említi)		igen nem (nem említi)		igen nem		igen nem	
vállalók munkarendi	van	nincs	van	nincs	van	nincs	van	
ói kártérítés mértéke	négy havi		négy havi		négy havi		négy havi	
)	nyolc havi		nyolc havi		nyolc havi		nyolc havi	
ályok meghatározva	igen nem		igen nem		igen nem		igen nem	
ség szabályozása	igen nem		igen nem		igen (Utalás az Mt-re) nem		igen nem	
i kártérítési felelősség	igen	nem	igen	nem	igen	nem	igen	
SZ-ben					(utalás Mt-re)			

<b>DÍJAZÁSA, KÖLTSÉGEK</b>								
vezetés napja	10.-e	előbb (3.-a)	10.-e	előbb	10.-e	előbb	10.-e	
vezetés bankátutalással	igen	nem	igen	nem	igen	nem	igen	
s banki költségekhez	igen	KSZ nem említi	igen	KSZ nem említi	igen	KSZ nem említi	KSZ nem említi	
ék mértéke	Mt. szerint		Mt. szerint (3)		Mt. szerint		Mt. szerint	
	több: Az állandó délután foglalkoztatott takarítók pótlék 15%		több:		több:		több:	
unkaidő pótléka	Mt. szerint		Mt. szerint		Mt. szerint		Mt. szerint	
	több: pihenő napon végzett munkáért 100% bérpótlék jár		több:		több:		több:	
unkaidő pótléka he-	igen (munkavállaló kéri)	nem	igen (4)	nem	igen	nem	igen	
idő kiadása következő eret végéig								
s díjazása	igen	nem	igen (20%)	nem	igen	nem	igen	
zzájárulás	igen	nem	igen	nem említi külön - vonatkozó jogsz. szerint)	igen	nem	igen	
zzájárulás mértéke	min 5000 Ft (a mindenkori adómentes összegben)						(6)	
sználat költsége	igen	nem	igen	nem említi külön - vonatkozó jogsz. szerint)	igen	nem	igen	
zási bérletének kifizetése	igen	nem	igen	nem említi külön - vonatkozó jogsz. szerint)	igen	nem	igen	
ba járás költségeinek (helyi utazási bérlet)	igen	nem	igen	nem említi külön - vonatkozó jogsz. szerint)	igen	nem	igen	
	van	nincs	van (5)	nincs	van	nincs	van	
gyalásra vonatkozó	van	nincs	van	nincs	van	nincs	van	
értarifa)	van	nincs	van	nincs	van	nincs	van (bérforma) 3)	
abályok	van	nincs	van	nincs	van (5)	nincs	van (4)	
unkavállalói kör	vezetők		vezetők		vezetők		vezetők	
	egyéb munkavállalók is		egyéb munkavállalók is		egyéb munkavállalók is		egyéb munkavállalók is	
elés mértéke <sup>78</sup>	minimálbér emelkedése szerint		minimálbér emelkedése szerint		minimálbér emelkedése szerint		minimálbér emelkedése szerint	
	inflációs %		inflációs %		inflációs %		inflációs %	
	alacsonyabb		alacsonyabb		alacsonyabb		alacsonyabb	
	magasabb		magasabb		magasabb		magasabb	
<b>NYI VITA</b>	Mtv szerint (utalás a 285-287 § és							

<sup>78</sup> Ezt a rovatot csak akkor kell kitölteni, ha a kollektív szerződés szövege szerint kitölthető

	291-293 §-ra)							
vagy közvetítő igénybe-	kötelezően		kötelezően		kötelezően		kötelezően	
	lehetőségként		lehetőségként		lehetőségként		lehetőségként	
bírósághoz fordulás	igen	nem	igen	nem	igen	nem	igen	
előítés megemlítése	igen	nem	igen	nem	igen	nem	igen	
előítással érvényesíthető közlése	igen	nem	igen	nem	igen	nem	igen	
z benyújtott kereset pályának esetei fel van-va	igen	nem	igen	nem	igen	nem	igen	

Megjegyzések:

### **8. szl. Kollektív Szerződés**

(1) Úgy tűnik, mintha a KSZ kedvezőtlenebb lenne a munkavállaló számára. A KSZ szerint: „Abban az esetben, ha a munkavállaló mond fel azonnali hatállyal, az esetben is jár a felmentési idő és 3 év munkaviszony esetén végkielégítés”. (p. 6). Ezzel szemben az Mtv szerint:

**78. § (3)** A munkavállaló azonnali hatályú felmondása esetén a munkáltató köteles a 70. § (3) bekezdésében és a 77. §-ban foglaltakat megfelelően alkalmazni.

**70. § (3)** A munkavégzés alóli felmentés tartamára a munkavállalót távolléti díj illeti meg, kivéve, ha munkabérré egyébként nem lenne jogosult.

**77. § (3)** A végkielégítés mértéke

- a) legalább három év esetén egyhavi,
- b) legalább öt év esetén kéthavi,
- c) legalább tíz év esetén háromhavi,
- d) legalább tizenöt év esetén négyhavi,
- e) legalább húsz év esetén öthavi,
- f) legalább huszonöt év esetén hathavi

távolléti díj összege.

Azaz az Mtv. lehetőséget nyújt magasabb végkielégítésre is, legalább öt, stb. év munkavégzés esetén.

(2) A KSZ felsorolja az alkalmazható jogkövetkezményeket, s bár megismétli a törvény szabályát, amely szerint a vagyoni hátrány max. 1 havi alapbér lehet, a részletesen felsorolásra kerülő – alkalmazható - jogkövetkezmények között szerepel pl. olyan, mint a „személyi alapbér csökkentés (max. minimálbérig) anélkül, hogy fel lenne tüntetve, hogy ez ideiglenes csökkentés, vagy végleges. Ha végleges, akkor ez meghaladhatja az egy havi személyi alapbér csökkentését. Azaz ez esetben is úgy tűnik, hogy a KSZ „szigorúbb”, mint a törvény.

(3) A KSZ szerint csak különösen indokolt esetben lehet eltérni attól, hogy a munkavállalót heti két pihenőnap illeti meg. Ekkor is havi szinten egybefüggően 2 szombat és vasárnap pihenőnapnak kell lennie.

(4) A KSZ-ben szerepel a sajátos tevékenységéből fakadó un. korompótlék (55% és 30% korompótlék) bizonyos munkakörökben dolgozók esetében és az un. súlydíj (nagy mennyiségű anyag mozgatása során); valamint oktatási pótlék (szakmunkás tanulók oktatásával megbízott munkavállalóknál).

- Csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szabályok - vannak

### **9. sz. Kollektív Szerződés**

- A munkáltatói jogkör gyakorlóit a *Szervezési és Működési Szabályzat* határozza meg.
- A KSZ részletesen szabályozza a munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés eseteit
- Csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szabályok – vannak

- Több speciális pótlék – veszélyességi és magassági pótlék (alapbér 20%-a) is van; fizikai besorolású munkavállalók csoportvezetői pótléka (alapbér 10%-a); egészségügyi kockázati pótlék (alapbér 10%-a) (részletes esetfelsorolással)
  - (1) Max egy havi alapbér, de 12 havi részletben történő levonása
  - (2) A munkáltató éves szabadságolási ütemtervet, a munkavállaló „egyéb munkakörökben” köteles negyedévente szabadságtervet készíteni.
  - (3) A KSZ szerint a műszakpótlék 30%, a készenléti díj az alapbér 20%-a, az ügyeleti díj az alapbér 40%-a (
  - (4) A rendkívüli munkavégzés idejére az alapbéren felül 100% pótlék jár. Ha a munkáltató másik pihenőnapot biztosít, a bérpótlék mértéke 50%. (Ez a mérték megfelel az MtV. szerinti 143§ (4) pontnak)
  - (5) Fogalmi meghatározásban említi, nem részletezi a KSZ. Béren kívüli juttatások és szociális jellegű juttatások a „mindenkori idevonatkozó jogszabályok szerint”.

#### 10. sz. Kollektív Szerződés

- Ez a KSZ részletesen szabályozza a Vállalatcsoporton belüli áthelyezést.
- Csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szabályok vannak
- Esélyegyenlőségi terv van külön
- (1) Mt. szerinti felmondási idő, amibe az egyeztetés időtartamát is beleszámítják. Mt. szerint: (280§)  
A kollektív szerződés három hónapos felmondási idővel felmondható. A felmondási jog a kollektív szerződés megkötésétől számított hat hónapon belül nem gyakorolható.
- (2) Nagyon szigorú a KSZ: „a bejelentés elmulasztása azonnali hatályú felmondást vonhat maga után”.
- (3) A munkáltató az adott napra vonatkozó munkaidő beosztást is módosíthatja, azzal, hogy a módosított munkarend szerinti adott napi munkaidő nem lehet rövidebb az adott napon már teljesített munkaidőnél és 2 óránál.
- (4) Azokat az eseteket sorolja fel, amikor a rendkívüli munkaidő elrendelése nem korlátozott (baleset, elemi csapás, súlyos kár. súlyos veszély megelőzése, elhárítása érdekében.)
- (5) Jutalmazás a társasági szabályzatokban rögzítettek szerint (Társaság Ösztönzési Szabályzata)

#### 11. sz. Kollektív Szerződés

- (1) Ha a munkáltató jogos gazdasági érdekeit veszélyezteti, akkor megtilthatja a jogviszony létesítését.
- (2) A KSZ azt rögzíti, hogy a munkaviszony tartamát a munkaszerződésben kell meghatározni. Ennek hiányában a munkaviszony határozatlan időre jön létre.
- (3) Amennyiben a munkavállalók 10%-át érinti a bérforma megállapítása vagy módosítása, a munkáltató intézkedéséhez a szakszervezet egyetértési joga szükséges.
- (4) A Társaság Ösztönzési Szabályzata rögzíti a prémiumban részesülők körét és az ösztönzés elveit.
- (5) Igazgatói utasításban meghatározott vasárnapi-, munkaszüneti-, vagy heti pihenőnapra áthelyezett munkanapok esetében bérpótlék nem jár!
- (6) Az étkezési hozzájárulást, a Széchenyi kártyát 2013-tól a szakszervezettel egyeztetett külön szabályzat tartalmazza.

#### CHECKLIST 4

KSZ ELJÁRÁSI SZABÁLYOK						
személyi hatály (vezetők kivéve) <sup>79</sup>	munkáltató és minden munkavállaló, vezetők kivéve		minden munkavállaló, első számú vezetőt + helyetteseit kivéve		munkavállalók vezetőket kivéve	
felmondás szabályozása	van	nincs	van	nincs	van	nincs
felmondási idő	6 hónap	kevesebb	6 hónap	kevesebb (3 hónap) (1)	6 hónap	kevesebb (3 hónap) (1)
módosítás szabályozása	van	nincs	van	nincs	van	nincs
bizottság az új ksz. létrehozására	van	nincs	van	nincs	van	nincs
titoktartás szabályozása	van	nincs	van	nincs	van	nincs
foglalkoztatási kérdések	van	nincs	van	nincs	van	nincs
MUNKAVISZONY – MUNKAVÉGZÉS						
rögzítették-e a munkaviszony tartamát (határozatlan időre)	igen	nem	igen (a munkaviszony határozott vagy határozatlan időre jöhet létre)	nem	igen (határozatlan és határozott időre)	nem
előnyben részesítés a munkaviszony létesítésekor	van	nincs	van	nincs	van	nincs
próbaidő– 6 hónap <sup>80</sup>	6 hónap (1)	3 hónap (2)	6 hónap – kivételes esetben külön utasításra	3 hónap - munkakörtől függően eltérő (max 3 hónaptól min 1 hónapig)	6 hónap	3 hónap
további munkavégzésre irányuló jogviszony bejelentésének <sup>81</sup>	bejelentése		bejelentése		bejelentése	
	engedélyeztetése		engedélyeztetése (egyes esetekben a munkaadó megtilthajta)		engedélyeztetése	
magasabb felmondási idő	van	nincs	van (csoportos létszámleépítés esetén + vezető beosztásúak esetén)	nincs	van	nincs
magasabb végkielégítés <sup>82</sup>	van	nincs	van (csoportos létszámleépítés esetén + öregségi nyugdíjra való jogosultság megszerzését megelőző öt éven belül)	nincs	van	nincs
további rendkívüli felmondást megalapozó munkáltatói, munkavállalói magatartások szabályozása	van	nincs	van	nincs	van	nincs
tanulmányi szerződés szabályozása	van	nincs	van	nincs	van	nincs

<sup>79</sup> megjelölték-e, hogy mely vezetői kört vették ki a kollektív szerződés hatálya alól

<sup>80</sup> csak KSZ-ben lehet 6 hónapos próbaidőt kikötni

<sup>81</sup> csak be kell jelenteni, vagy engedélyt is kell kérni, ha ilyen jogviszonyt akar létesíteni a munkavállaló

<sup>82</sup> az Mt. előírásaitól való, a munkavállaló számára kedvezőbb eltérés



hátrányos jogkövetkezmények szabályozása	van	nincs	van	nincs	van	nincs
<b>MUNKAREND</b>						
munkaidő-keret	van	nincs	van	nincs	van	nincs
munkaidő-keret hossza	max 4 hónap (3)		max 6 hó, idénymunkaesetén max 4 hó		nem specifikálja	
műszakos munkarend	két műszak		két műszak		két műszak	
	három műszak		három műszak		három műszak	
munkaidő-beosztás közlése	Mt. szerint (4)		Mt. szerint		Mt. szerint	
	rövidebb		rövidebb		rövidebb (2)	
6 nap után 1 pihenőnap biztosítása	van	nincs	van	nincs	van	nincs
munkaidőkeret alkalmazása esetén pihenőnapok kiadása egyenlőtlenül	igen	nem	igen (de egy vasárnap/hó kötelező)	nem	igen	nem
heti pihenőnap helyett megszákítás nélküli pihenőidő	48 óra vasárnapal		48 óra vasárnapal		48 óra vasárnapal	
	48 óra havonta egy vasárnapal		48 óra havonta egy vasárnapal		48 óra havonta egy vasárnapal	
	40 óra havonta egy vasárnapal		40 óra havonta egy vasárnapal (kivételes esetben)		40 óra havonta egy vasárnapal	
vasárnap is van munkavégzés	van	nincs	van	nincs	van (bizonyos esetekben)	nincs
osztott munkaidő	van	nincs	van	nincs	van	nincs
rendkívüli munkaidő tiltása meghatározott munkavállalók esetében	van	nincs	van	nincs	van	nincs
rendkívüli munkaidőre csak hozzájárulásával rendelhető ki	van	nincs	van	nincs	van	nincs
rendkívüli munkaidő évente	250 óra	300 óra	250 óra	300 óra (kivéttel havaria helyzet)	250 óra	300 óra
rendkívüli munkaidő elrendelése eseteinek felsorolása	van	nincs	van	nincs	van	nincs
rendkívüli munkaidőre pótlék helyett szabadidő – főszabályként	igen	nem	igen	nem	igen	nem
szabadságolási terv	készül	KSZ nem utal rá	készül	nem készül	készül	nem készül
pótszabadságok	Mt. szerint – KSZ nem utal rá		Mt. szerint		Mt. szerint	
	több		több – vezetőknek évi 3 nap pótszabadság		több	
szabadság átvitele a következő évre	nem, kivételekkel (5)		nem, kivételekkel		nem, kivételekkel	
fiatal munkavállalók munkarendi szabályai	van	nincs	van	nincs	van	nincs
<b>KÁRTÉRÍTÉS</b>						
munkavállalói kártérítés mértéke (távolléti díj)	legalább 1 hó		max hat havi		max négy havi	
	max 8 hó		nyolc havi		nyolc havi	
eljárási szabályok meghatározva	igen		igen		igen	
eltárfelelősség szabályozása	igen		igen		igen	

munkáltatói kártérítési felelősség rögzítve a KSZ-ben	igen	nem	igen	nem	igen	nem
<b>A MUNKA DÍJAZÁSA/KÖLTSÉGEK</b>						
munkabérfizetés napja	10.-e	előbb	10.-e	előbb	10.-e	előbb
munkabérfizetés bankátutalással	igen	nem	igen	nem	igen	nem
hozzájárulás banki költségekhez	igen	KSZ nem említi	igen	nem	igen	KSZ nem említi
műszakpótlék mértéke	Mt. szerint		Mt. szerint		Mt. szerint	
	kevesebb: 15% (6)		több: 50%		több:du-i műszak: 30%, éjszakai műszak: 40%	
rendkívül munkaidő pótléka	Mt. szerint		Mt. szerint		Mt. szerint	
	több: 65% (Mtv csak 50%) (7)		több: (2)		több:	
rendkívül munkaidő pótléka helyetti szabadidő kiadása következő munkaidőkeret végéig	igen	nem	igen	nem	igen	nem
helyettesítés díjazása	igen	nem	igen	nem	igen (25%)	nem
étkezési hozzájárulás	igen (8)	nem	igen (munkahelyi étkeztetés igénybevételeinek lehetőségére)	nem	igen	nem
étkezési hozzájárulás mértéke						
gépkocsi használat költsége	igen	nem	igen	nem	igen	nem
bejárók utazási bérletének kifizetése	igen	nem	igen	nem	igen	nem
helyi munkába járás költségeinek megtérítése (helyi utazási bérlet)	igen	nem	igen	nem	igen	nem
cafetéria	van	nincs	van	nincs	van	nincs
<b>BÉREZÉS</b>						
éves bértárgyalásra vonatkozó szabályok	van	nincs	van	nincs	van	nincs
bértábla (bértarifa)	van	nincs	van	nincs	van (külön mellékletben)	nincs
prémiumszabályok	van	nincs	van	nincs	van	nincs
premierált munkavállalói kör	vezetők		vezetők		vezetők	
	egyéb munkavállalók is		egyéb munkavállalók is		egyéb munkavállalók is	
éves béremelés mértéke <sup>83</sup>	minimálbér emelkedése szerint		minimálbér emelkedése szerint		minimálbér emelkedése szerint	
	inflációs %		inflációs %		inflációs %	
	alacsonyabb		alacsonyabb		alacsonyabb	
	magasabb		magasabb		magasabb	
<b>MUNKAÜGYI VITA</b>						
döntőbíró vagy közvetítő igénybevétele	kötelező		kötelező (békéltető)		kötelező (egyeztetés)	
	lehetőségként		lehetőségként		lehetőségként	

<sup>83</sup> Ezt a rovatot csak akkor kell kitölteni, ha a kollektív szerződés szövege szerint kitölthető

munkaügyi bírósághoz fordulás szabályai	igen	nem	igen	nem	igen	nem
fizetési felszólítás megemlítése	igen	nem	igen	nem	igen	nem
fizetési felszólítással érvényesíthető összeghatár közlése	igen	nem	igen	nem	igen	nem
a bírósághoz benyújtott kereset meghatalasztó hatályának esetei fel vannak-e sorolva	igen	nem	igen	nem	igen	nem