

Dr. Bodnár Lilla:

Jó ötletek a kollektív szerződéskötéshez I.

Készült az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány támogatásával  
Kiadta a LIGA Szakszervezetek  
1068 Budapest, Benczúr u. 41.  
Tel.: 321-5262, Fax.: 321-5405  
Elektronikus levél: [info@liganet.hu](mailto:info@liganet.hu)  
Honlap: <http://www.liganet.hu>  
Felelős kiadó: Gaskó István  
Szerkesztette: Kozák László

Budapest, 2003.

# Tartalom

I. A kollektív szerződés előírásai .....	5
1. A kollektív szerződés által szabályozott tárgykörök.....	7
1.1 A kollektív szerződés részei.....	7
1.2 A jogszabályok, a kollektív szerződés és a munkaszerződés egymáshoz való viszonya.....	7
1.3 A kollektív szerződés mint munkaviszonyra vonatkozó szabály .....	9
2. A kollektív szerződés megkötésének szabályai.....	10
2.1 A kollektív szerződés kötésére jogosultak .....	10
2.2 A szabályozás szintjei.....	11
2.3 A kollektív szerződés, a függelék és a melléklet.....	12
3. A kollektív szerződés hatálya .....	13
4. A kollektív szerződés megkötésére irányuló tárgyalás .....	14
5. A kollektív szerződés hatályba lépése .....	15
6. A kollektív szerződés módosítása, megszüntetése.....	17
6.1 A kollektív szerződés módosítása .....	17
6.2 A felmondási határidő.....	18
6.3 A felmondási jog gyakorlásának szabályozása és korlátai .....	19
7. A munkáltatói jogutódlás .....	20
II. A kollektív szerződésben rendezhető kérdések és a rendezés módja .....	21
1. A kollektív szerződés kötelmi része .....	21
2. A munkaügyi vita .....	26
3. A kollektív szerződés normatív része .....	27
3.1 Az előnyben részesítés kötelezettsége (Mt. 5.§.(4) bek).....	27
3.2 A próbaidő (Mt. 81.§ (2) bek.) .....	29
3.3 A határozott idejű és a részmunkaidőre szóló foglalkoztatás (Mt. 79.§.; Mt. 84/A.§.).....	30
3.4 További jogviszony- és a munkaviszonyt követő újabb jogviszony létesítésének korlátozására (Mt. 3.§.(6) bek.; Mt. 108.§.).....	33
3.5 A munkaviszony megszüntetése .....	35

3.6 Átírányítás, kiküldetés, kirendelés (Mt. 83/A. §.; Mt. 105-106§.; Mt. 150.§.) .....	45
3.7 A munkaidő és a pihenőidő (Mt. 117.§.-125.§.).....	48
3.8 A rendkívüli munkavégzés (Mt. 126.§.-128.§.).....	52
3.9 A szabadság (Mt. 130.§-138.§.).....	55
3.10 A munka díjazása (Mt. 141.§-153. §) .....	56
3.11 Az utazási költségtérítés .....	59
3.12. Egyéb juttatások.....	60
3.13 A kártérítés felelőssége.....	61
3.14. A fegyelmi felelősség (Mt. 109.§) .....	63

## I. A kollektív szerződés előírásai

A kollektív szerződés a munkaügyi kapcsolatok rendszerének alapvető eleme, amely a munkafeltételek rögzítésével egyidejűleg szolgálja a munkavállalók védelmét, a munkabékét és szélesebb összefüggésben a társadalmi és gazdasági stabilitást.

A Munka Törvénykönyve (a továbbiakban Mt.) a törvényi szabályozást a munkaviszonyok garantált, minimális feltételének tekinti, melyhez képest a kollektív szerződés a munkavállalók számára kedvezőbb feltételeket, szabályokat állapíthat meg, vagy amennyiben a törvény (Mt.) az eltérést lehetővé teszi, az ellenkező irányú eltérés is lehetséges (kollektív szerződésben vagy a felek megállapodásában).

Az Mt. keretjellel, a jogok és kötelezettségek minimumát tartalmazza, a végrehajtás, a szabályoknak a mindennapi élethez igazítása a kollektív szerződést kötő felek feladatává, felelőségévé válik. Ezért is a kollektív szerződés megkötése mindkét szerződő fél érdeke, mert mind a munkáltatók mind a munkavállalók számára fontos a kiszámíthatóság, a helyben alkalmazandó szabályok rögzítése (természetesen a jogszabályok által biztosított lehetőségek keretei között).

A munkaszerződés szükséges tartalmi elemeként a jogalkotó a munkakörben, a munkabérben és a munkavégzés helyében való megállapodást határozza meg. A munkaszerződés megkötésekor a munkavállaló az esetek többségében nincs abban a helyzetben, hogy a kötelező tartalmi elemeken túl olyan kérdésekben is megállapodjon a munkáltatóval, amelyek rá nézve kedvezőbb szabályokat tartalmaznak, mint az Mt.-ben foglalt minimális feltételek. A munkajogviszony tartalmának alakításában a fentiekre tekintettel döntő szerepet játszhat a kollektív szerződés.

A kollektív szerződéses megállapodás megkötése lehetőség, amelynek megragadása mindkét fél számára előnyökkel járhat. A felek között fennálló belső viszonyok rendezése, a jogok és kötelezettségek megállapítása mindkét fél érdekét szolgálja, mert ezáltal elkerülhetővé válik, hogy a vitás kérdések rendezése többlet energiát és időt emésszen fel.

A megállapodás azonban csak lehetőség, melytől a munkáltatók gyakran elzárkóznak. Elutasításukat erősítheti, hogy a munkarendet (Mt. 119.§), a munkaidőkeretet (Mt. 118.§. (1) bek.) kollektív szerződéses szabályozás hiányában a munkáltató állapíthatja meg. A munkáltatói oldalon kialakult tévhittek ellenére, komoly érvek szólnak munkáltatói szempontból is, a kollektív szerződés megkötése mellett. A szerződéskötés kínál előnyöket a munkáltatók számára is. A sztrájkokról szóló 1989. évi VII. törvény kimondja, hogy jogellenes a sztrájk a kollektív szerződésben rögzített megállapodás megváltoztatása érdekében a kollektív szerződés hatályának ideje alatt (3.§. (1) bek. d. pont). A szakszervezetek erősíthetik alku pozíciójukat a sztrájk kilátásba helyezésével vagy tényleges munkabeszüntetéssel. Az alku létrejötte mind a két félnek előnyös, hiszen a munka folytatása és a munkaviszonyok stabilitásának fenntartása a felek közös érdeke.

Ezen túlmenően az Mt. számos olyan rendelkezést tartalmaz, amely csak a kollektív szerződés számára nyitja meg a szabályozás lehetőségét. Az Mt. III. részében foglalt rendelkezésektől főszabály szerint csak a munkavállaló javára lehet eltérni, de számos olyan szabály van a III. részben, amelytől kifejezett törvényi felhatalmazás birtokában el lehet térni mind a munkavállaló előnyére mind a hátrányára (például a rendkívüli munkavégzés mértéke (Mt. 127.§. (4) bek.), közvetlen kártérítésre kötelező határozat (Mt. 173.§.(2) bek.-Ezekről a későbbiekben részletesen szólok.) Az eltérés lehetőségét a jogalkotó számos kérdésben csak a kollektív szerződés számára biztosítja (például: 4 havi munkaidőkeretben való megállapodás (Mt. 118/A §); kollektív szerződés rendelkezése alapján a törvényi feltételek megvalósulása esetén a pihenőnapok hathavonta összevontan is kiadhatók (Mt. 124.§. (6) bek.); napi pihenőidő 8 órára csökkentése (Mt. 123.§. (2) bek.); leltárfelelősségnél a törvénytől eltérő kártérítési mérték megállapítása (Mt. 170/C.§.).

# **1. A kollektív szerződés által szabályozott tárgykörök**

## **1.1 A kollektív szerződés részei**

A kollektív szerződés a törvény (Mt. 30.§.) által meghatározott szabályozási tárgyakra tekintettel normatív és kötelmi jogi részből áll.

A normatív rész a munkaviszonnyal kapcsolatos rendelkezéseket, a munkáltató és a munkavállaló között fennálló egyedi jogviszonyból eredő jogokat és kötelezettségeket, valamint ezek gyakorlásának rendjét szabályozza.

A kötelmi rész a kollektív szerződést kötő felek kapcsolatrendszerét határozza meg. A kötelmi részben kerülhet sor a szakszervezeti jogosultságok (pl. az érdekvédelmi tevékenység tárgyi feltételeinek rögzítése, úgy mint helyiséghasználat; munkaidő-kezdvezmény igénybevételének rendje; munkaügyi konfliktusok feloldásának szabályai; az érdekegyeztetés helyi rendszerének felállítása; tisztségviselők munkajogi védelme; a munkáltató tájékoztatási kötelezettsége gyakorlásával összefüggő kérdések rendezése; a felek közötti kapcsolat alapelveinek rögzítésére) helyi sajátosságoknak megfelelő szabályozására is.

## **1.2 A jogszabályok, a kollektív szerződés és a munkaszerződés egymáshoz való viszonya**

A jogszabályok, a kollektív szerződés és a munkaszerződés egymáshoz való viszonyát az Mt. rendezi. A kollektív szerződés bármely munkaviszonnyal összefüggő kérdést rendezhet, de jogszabállyal ellentétes nem lehet (Mt. 13.§. (2) bek.). A fentiekből következően a kollektív szerződés rendelkezéseit a törvényhez való viszonyulásuk alapján a következőképp csoportosíthatjuk:

Az Mt. felhatalmazza a kollektív szerződést és a munkaszerződést (pontosabban a felek megállapodását, amelynek körébe tartozik a munkaszerződés), hogy a törvény harmadik részében foglalt

szabályoktól külön felhatalmazás nélkül eltérjen, amennyiben a munkavállalóra kedvezőbb szabályokat állapít meg és a törvény az eltérést kifejezetten nem tiltja (Mt. 13. §.(3) bek.). A szakirodalomban elfogadott, hogy a kedvezőbb jelleg megítélésénél nem a teljes szabályozást kell egybevetni, hanem az egy-egy jogintézményt rendező kollektív szerződéses szabályozás egészét (pl. a rendes felmondásra, a szabadságra, a munka díjazására vonatkozó szabályozást) kell vizsgálni.<sup>1</sup>

A kollektív szerződés kifejezett jogszabályi felhatalmazás birtokában eltérhet a Mt. rendelkezéseitől. Az Mt. sok helyütt biztosítja az eltérés lehetőségét. A felhatalmazás a munkavállalóra nézve kedvezőbb és a hátrányosabb eltérés lehetőségét is biztosíthatja. (Az eltérés jellemzően kollektív szerződésben lehetséges, de találkozunk olyan szabályozással is, amikor a felek megállapodásában is lehetőség van arra, hogy a munkavállaló szempontjából hátrányos szabályokban állapodjanak meg. Például: osztott munkaidőt nemcsak a kollektív szerződésben, hanem a felek megállapodásában is ki lehet kötni (Mt. 120.§.(2) bek.); pihenőnap összevonását legfeljebb egyhavi időtartamra rögzítheti a kollektív szerződés is, de a felek megállapodása is rendelkezhet erről.)

A kollektív szerződés szabályozhat olyan kérdéseket, amiket jogszabály nem rendez (pl. megállapíthat juttatásokat különböző címeken).

A jogszabályba ütköző kollektív szerződéses megállapodás semmis (Mt. 13.§. (4) bek), azaz a jogszabállyal ellentétes megállapodáshoz nem fűződik joghatás, a rendelkezés bíróság előtt nem érvényesíthető.

A munkaszerződés a kollektív szerződéssel ellentétben nem állhat, kivéve, ha a munkavállalóra a kollektív szerződésben foglaltaknál kedvezőbb feltételeket állapít meg (Mt.76.§.(4) bek.). A kollektív

---

<sup>1</sup> Radnay József: Magyar munkajog. Kommentár a gyakorlat számára, I kötet, I kötet, 2003

szerződés a már létező munkaszerződést a munkavállaló hátrányára nem módosíthatja (Mt. 82.§. (2) bek.).

Ha a munkaszerződésben a felek csak a szükséges tartalmi elemekben állapodnak meg (munkakör, munkabér, munkavégzés helye) a kollektív szerződés módosítása átalakíthatja a munkaviszony tartalmát anélkül, hogy a munkaszerződés tartalmát érintenék a felek. Ilyenkor megtörténhet, hogy a munkavállalót érintő szabályozás a korábbinál kedvezőtlenebb lesz, de ez nem lesz jogellenes, mivel nem érinti a munkaszerződés tartalmát, nem valósít meg munkaszerződés módosítást. Ezért a szakszervezetnek törekednie kell arra, hogy a munkaszerződésben a munkáltató ne csak a kötelező tartalmi elemeket szabályozza, hanem minél több plusz elem is bekerüljön, mert így a kollektív szerződés felmondásával járó negatívumok valamelyest csökkenthetők.

A Legfelsőbb Bíróság álláspontja szerint, a kollektív szerződés értelmezésénél, a szavak általánosan elfogadott jelentéséből kell kiindulni. A kollektív szerződés olyan munkaviszonyra vonatkozó szabály, amely mind a munkáltatóra, mind a munkavállalóra nézve jogokat és kötelezettségeket állapít meg. Ezért nem lehetséges a szerződést kötő felek olyan fenntartása alapján értelmezni, amely magából a szerződésből világosan nem tűnik ki. (ld. BH 1998/451)

### **1.3 A kollektív szerződés mint munkaviszonyra vonatkozó szabály**

A kollektív szerződés munkaviszonyra vonatkozó szabály (Mt. 13.§.), ezért rendelkezéseinek betartása bírói úton kikényszeríthető. Normatív jellegű szabály, rendelkezései úgy hatályosulnak, mint a jogszabályok. A kollektív szerződés hatálya nemcsak a szerződést kötő felekre terjed ki, hanem a kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkáltatóval munkaviszonyban álló valamennyi munkavállalóra, függetlenül attól, hogy tagjai-e vagy sem a kollektív szerződést kötő szakszervezetnek,

illetve, hogy a munkaviszonyuk a kollektív szerződés megkötésekor fennállt-e.

A gyakorlatban kérdésként vetődik fel, hogy a munkáltató és a szakszervezet köthet-e egymással a kollektív szerződésen kívül más jellegű megállapodást. A szakirodalom arra az álláspontra helyezkedik, hogy a felek alanyi pozíciója behatárolja az általuk köthető megállapodás jogi természetét.<sup>2</sup> Ha a felek a kollektív szerződésnek nem minősülő megállapodást is köthetnének, a fenti megállapodásra nem terjedne ki az Mt. szabályainak hatálya, így lehetőség lenne a szabályoktól való korlátlan eltérésre. Amennyiben a felek között az Mt. 30. §. tartozó kérdésben jön létre megállapodás, azt kollektív szerződésnek kell tekinteni (elnevezésétől függetlenül) és a törvény vonatkozó rendelkezéseit kell alkalmazni.

## **2. A kollektív szerződés megkötésének szabályai**

### **2.1 A kollektív szerződés kötésére jogosultak**

Kollektív szerződés kötésére az egyik oldalon a munkáltatók, a munkáltatói érdekképviselői szervezetek vagy több munkáltató, a másik oldalon a szakszervezet illetve több szakszervezet jogosult.

A kollektív szerződés csak a munkavállalókra, szakszervezetekre, munkáltatókra és érdekképviselői szervezeteikre vonatkozó rendelkezéseket tartalmazhat. Az üzemi tanács szervezetére, működésére, a munkáltatóval fennálló kapcsolatára, az üzemi tanács tagjaira, jogaikra és kötelezettségeikre vonatkozó rendelkezések, előírások nem képezhetik a kollektív megállapodás szabályozásának tárgyát. A kollektív szerződéskötési jogosultság feltételeként szabja meg a törvény azt, hogy a felek egymástól függetlenek legyenek, mert csak

---

<sup>2</sup> Radnay József : Magyar munkajog. Kommentár a gyakorlat számára, I kötet, 2003, 70. old.

így valósulhat meg a munkavállalói érdekek befolyástól mentes képviselése (Mt. 32.§.).

## 2.2 A szabályozás szintjei

A munkáltatónál egy kollektív szerződés köthető (Mt. 33.§. (1) bek.), ez azonban nem jelenti azt, hogy a munkáltatóra csak egy kollektív szerződés hatálya terjedhet ki. Munkahelyi szinten a munkáltató és a szakszervezet egy kollektív szerződést köthet, de emellett az adott munkáltatóra tágabb hatályú kollektív szerződés is hatályos lehet. Tágabb hatályú kollektív szerződés létezése esetén is jogosultak azonban az érdekeltek arra, hogy az adott munkáltatóra hatályos kollektív szerződést kössenek, illetve erre irányuló tárgyalást kezdeményezzenek. A kollektívszerződés-kötési szabadságból következik, hogy az Mt. nem tiltja meg ágazati (alágazati) kollektív szerződés hatályossága esetén sem a munkáltatónál kollektív szerződés kötését (ld. BH 1993/585). Ebben az esetben a magasabb szinten (pl. ágazati szint) kötött kollektív szerződés a tágabb hatályú, míg a munkahelyi szinten kötött a szűkebb hatályú.

Az Mt. lehetővé teszi kollektív szerződés kötését munkahelyi, ágazati, országos, szakmai, regionális szinten is. Az Mt. 33. §. (1) bekezdése csak az ugyanazon munkáltatónál köthető kollektív megállapodások vonatkozásában tartalmaz korlátozást, a tágabb hatályú kollektív szerződésekre nem.

A tárgyalás megkezdése előtt a feleknek kell kiválasztaniuk a tárgyalási szintet és a tárgyalási partnert, az elérni kívánt célok ismeretében. Az Mt. nem rögzíti a tárgyalási szinteket, pusztán azt, hogy tágabb és szűkebb hatályú kollektív szerződések vannak. A szűkebb hatályú kollektív szerződés (az adott munkáltatóra érvényes) a tágabb hatályúhoz (például ágazati, szakmai) képest csak annyiban térhet el, amennyiben a munkavállalóra kedvezőbb szabályokat, feltételeket állapít meg (Mt. 41.§).

## 2.3 A kollektív szerződés, a függelék és a melléklet

Az Mt. tehát kizárja, hogy munkahelyi szinten több kollektív szerződést kössenek. A munkáltató egyes egységei, elkülönült részlegei vagy egyes foglalkoztatási csoportok tekintetében, amennyiben a munkavégzés sajátos körülményei indokolják, az egységes szabályozástól eltérő speciális rendezés válhat szükségessé.

A **függelék** a kollektív szerződés részét képezi, lehetőséget nyújt arra, hogy az általánosan érvényesülő szabályok mellett, a munkavállalók meghatározott körére, eltérő rendelkezéseket állapítsanak meg a felek. Mivel a függelék része a kollektív szerződésnek, egymáshoz való viszonyulásukra nem lehet a tágabb és szűkebb hatályú kollektív szerződés kapcsolatára vonatkozó szabályokat alkalmazni (Mt. 41.§.). A kollektív szerződés függeléke a kollektív megállapodástól nemcsak a munkavállaló javára térhet el, nemcsak a munkavállalóra nézve kedvezőbb, hanem hátrányosabb szabályokat is tartalmazhat.

A kollektív szerződés és a függelék általános és különös viszonyában van egymással, a függelék a megállapodás különös része, amely az egyes szervezeti egységekre vonatkozó speciális rendelkezéseket tartalmazza. A gyakorlatban előforduló másik megjelenési formája, amikor is a kollektív szerződés felhatalmazza a függeléket egyes kérdések rendezésére.

Az egyes munkavállalói csoportokra vonatkozó speciális szabályok tárgyalását gyakran a munkáltató helyi vezetői folytatják le a szakszervezeti tisztségviselőkkel. Szerződéskötési jogosultsággal azonban az egyes szervezeti egységek vezetői és az adott részlegnél működő szakszervezet vezetői nem rendelkeznek. A függelék a kollektív szerződés része, ezért azt is a szerződéskötésre jogosult feleknek kell aláírniuk. (Ezáltal megakadályozható az egyes szervezeti egységek indokolatlan előnyhöz juttatása a többiekhez képest.)

A **melléklet** a kollektív szerződés szerves részét képezi. Arra szolgál, hogy a kollektív szerződés gyakran változó részei (pl. juttatásokról szóló rendelkezések) különálló részt képezzenek. A mellékletben foglalt rendelkezéseket a megállapodás állandó elemeihez képest viszonylag gyakran módosítják, a különálló szabályozás lehetővé teszi, hogy a módosításkor ne kelljen a szerződés törzsanyagát (a ritkábban változó szabályanyagot) is átdolgozni.

Jelen tanulmány terjedelmi okokból nem vizsgálja a szakszervezet kollektív szerződés-kötési képességének kérdését, valamint a kollektív szerződés hatályának az egész ágazatra, alágazatra történő kiterjesztésére vonatkozó szabályanyagot.

### **3. A kollektív szerződés hatálya**

A kollektív szerződés szabályainak érvényesülése szempontjából döntő jelentőségű, hogy kikre terjed ki a hatálya, kikre kell alkalmazni a szerződésben foglalt rendelkezéseket (személyi hatály).

A kollektív szerződés személyi hatályát a törvény az azt kötő munkáltatói oldal figyelembe vételével határozza meg (Mt. 36.§). A személyi hatály kiterjed arra a munkáltatóra:

- amely a kollektív szerződést kötötte,
- amely a kollektív szerződés kötése idején a szerződést kötő munkáltatói érdekképviselői szervezetnek tagja volt. A szerződésben meg kell határozni, hogy annak hatálya mely munkáltatókra terjed ki. Lehetőség van arra, hogy - az érdekképviselői szerv szabályozásával összhangban - a munkáltató fenntartással éljen, és ezáltal kizárja magára nézve a kollektív szerződés szabályainak alkalmazását.
- amely később a munkáltatói érdekképviselői szervhez csatlakozott. Csatlakozás esetén a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet egyetértése is szükséges ahhoz, hogy a kollektív szerződés hatálya kiterjedjen a munkáltatóra.

A kollektív szerződés hatálya kiterjed valamennyi a munkáltatóval munkaviszonyban álló munkavállalóra, azokra is, akik egyébként nem tagjai a kollektív szerződést kötő szakszervezetnek.

Nincs jelentősége annak, hogy a munkavállalót teljes- vagy részmunkaidőben foglalkoztatják, mint ahogy annak sem hogy nyugdíjas, másod- vagy mellékállásban foglalkoztatott, a szerződés hatálya valamennyi munkaviszonyban álló munkavállalóra kiterjed. Az Mt. 189. §-a szerint a vezetőre a kollektív szerződés hatálya nem terjed ki.

A felek szabadon rendelkezhetnek arról, hogy a kollektív szerződést határozott vagy határozatlan időre kötik-e, erre vonatkozó rendelkezést az Mt. nem tartalmaz (időbeli hatály). Az utóbbi időben túlnyomórészt határozatlan időre szólóan jönnek létre e megállapodások.

#### **4. A kollektív szerződés megkötésére irányuló tárgyalás**

A kollektív szerződés létrejötte érdekében az első mozzanat a felek tárgyalása, amelynek a megkezdésére irányuló tárgyalási ajánlatot egyik fél sem utasíthatja vissza. Az érdekképviselő részéről azonban megkötés, hogy a javaslatot reprezentatív szakszervezet tegye meg (Mt. 37.§. (1)-(2) bek.). A fenti rendelkezés irányadó a kollektív szerződés módosítására irányuló tárgyalási ajánlat tekintetében is (Mt. 37.§.(3) bek.).

Reprezentatívnak azt a szakszervezetet kell tekinteni amelynek jelöltjei az üzemi tanács választásán a leadott szavazatok legalább 10%-át megszerzik (ha több üzemi tanácsot választottak a reprezentativitás meghatározásakor az egyes üzemi tanács választásokon elért eredményeket össze kell számítani), illetve amelynek a munkáltató azonos foglalkozási csoporthoz (szakmához) tartozó munkavállalóinak legalább a 2/3-a a tagja (Mt. 29.§.(2) bek.).

Ha a tárgyalási ajánlattétel már megtörtént, a további tárgyalásokon a munkáltatónál képvisellel rendelkező valamennyi szakszervezet részt vehet (Mt. 33.§. (8) bek.), függetlenül attól, hogy reprezentatívnak minősül-e vagy sem.

Az Mt. nem nevesíti, mely kérdések rendezése érdekében kell a feleknek tárgyalási ajánlatot tenni, a felek szabadon döntenek erről.

Az Mt. egyetlen kérdésben ró speciális tárgyalási kötelezettséget a munkáltatóra, a munka díjazásával kapcsolatos szabályok kollektív szerződéses rendezésére évente javaslatot kell tennie a szerződéskötésre jogosult szakszervezetnek (Mt. 37.§.(5) bek.). A kollektív szerződésben ajánlatos a munkáltató fenti kötelezettségét konkrét időponthoz kötni. Ezt a szerződésekben rendszerint meg is teszik:

*„A munkáltató minden év január hó végéig érdekegyeztetés keretében tárgyalásokat kezdeményez a kollektív szerződés aktualizálására, a munka díjazásával kapcsolatos szabályok rendezésére”*

*„A tárgyévi bér és szociális juttatásokra vonatkozó szabályok felülvizsgálatát a felek minden év januárjában megkezdik és a változtatásokat legkésőbb a tárgyév március 31-ig meghirdetik.”*

## **5. A kollektív szerződés hatályba lépése**

A kollektív szerződés munkaviszonyra vonatkozó szabály, amely mind a munkáltatóra, mind a munkavállalóra jogokat és kötelezettségeket keletkeztet, ezért fontos, hogy mikortól hatályos e szabályanyag. A hatálybalépés időpontját a felek meghatározhatják a szerződésben, ha erre nem térnek ki az Mt. rendelkezéseit kell alkalmazni. A törvény rendelkezése értelmében - a felek eltérő megállapodása hiányában- a kollektív szerződés a kihirdetéssel lép hatályba. (Mt. 38.§. (1) bek.).

A kollektív szerződést a felek határozott és határozatlan időre egyaránt köthetik. A hatálybalépés kezdetét (és végét) naptárilag kell meghatározni, de feltételhez is köthető a kezdő időpont.

A felek megállapodhatnak abban, hogy a kollektív szerződés egésze vagy annak valamely rendelkezése egy későbbi időponttól kezdődően alkalmazható. A szakirodalom egységes abban a kérdésben, hogy mivel a munkáltató egyes részlegei, telephelyei tekintetében az általánostól eltérő szabályokat is meg lehet állapítani, e szabályok hatályba léptetése kérdésében is rendelkezhetnek úgy a felek, hogy azok későbbi időponttól kezdődően hatályosak, mint az általános szabályok (a munkáltató valamennyi szervezeti egységében alkalmazandó kollektív szerződésben foglalt szabályok).<sup>3</sup> A munkáltató egészére vonatkozó rendelkezések csak egységesen, azonos időponttól hatályosulhatnak, mert az ettől eltérő megállapodás lehetetlenné tenné a kollektív szerződés alkalmazását.

Ha a felek nem határozzák meg a hatályba lépés időpontját, a kollektív szerződés a kihirdetéssel lép hatályba. A közzététel az adott munkáltatónál általában szokásos módon történhet (pl. kifüggesztés, osztályokra való megküldés, tanácskozásokon való ismertetés). A megállapodás a közzététellel hatályosul.

A munkáltató nem hivatkozhat a kollektív szerződés jellegű megállapodással szemben a szakszervezettel szóban kötött olyan megegyezésre, amely ellentétes a kihirdetett és írásban kötött megállapodással. (ld. BH. 2000/265.)

---

<sup>3</sup>Kertész István-Pál Lajos-Radnay József: Munkajogi Kézikönyv, 2002, 64. oldal

Horváth István: A munkáltató és a munkaügyi kapcsolatok, 2000, Közlönykiadó, 47. oldal

## 6. A kollektív szerződés módosítása, megszüntetése

### 6.1 A kollektív szerződés módosítása

A felek között létrejött megállapodás közös akarattal bármikor módosítható bármely olyan kérdésben, amelyben azt a szerződő felek szükségesnek ítélik. A módosítás szükségességét jogszabályváltozás is indokolhatja. Ha a jogszabályváltozás olyan módon érinti a kollektív szerződés tartalmát, hogy rendelkezéseit jogellenessé teszi, a feleknek ezt fel kell ismerniük, és a szerződést közös megegyezéssel módosítaniuk kell.

A módosításra irányuló tárgyalások időtartama alatt a kollektív szerződés felmondható (ld. BH. 1998/148).

A kollektív szerződés módosítására a megkötésre vonatkozó szabályokat kell (a sajátosságokat figyelembe véve) alkalmazni. Mivel a kollektív szerződés módosítására vonatkozó igény bármelyik fél oldalán felmerülhet célszerű, ha a felek a szerződés megkötésekor tisztázzák a szerződés módosítására vonatkozó szabályokat és azokat rögzítik is.

A gyakorlatban ez így nézhet ki:

*„ A KSZ-t kötő felek megállapodnak abban, hogy a KSZ-t és a módosításnak tervezetét a jövőben közösen készítik elő. Az előkészítést az e célra létrehozott, a felek képviselőiből álló csoport végzi...A felek a tervezeteket közösen terjesztik megvitatásra a munkavállalók elé. A KSZ módosítására bármely munkavállaló, a munkáltató vagy a szakszervezet javaslatot tehet. A munkáltató vállalja, hogy az érdekvédelmi szervezet javaslatára írásban fejt ki az álláspontját és azt érdemben megindokolja, a javaslat kézhezvételétől számított 15 napon belül. A KSZ módosítások hatálybalépéséről minden esetben külön kell rendelkezni.”*

## 6.2 A felmondási határidő

A kollektív szerződést bármelyik szerződéskötő fél három hónapos határidővel felmondhatja. Az Mt. megengedi az eltérést a 3 hónapos felmondási időtől, a feleknek azonban a kollektív szerződésben kell megállapodniuk az eltérő szabályozásról. A felek a három hónaposnál hosszabb vagy rövidebb felmondási időben is megállapodhatnak, de a felmondás jogának gyakorlását egyéb feltételhez is köthetik (pl. a naptári év vége, jogszabály-módosulás, körülményeikben bekövetkező lényeges változás, a másik fél súlyosan szerződésszegő magatartása). Például:

*„A KSZ-t bármelyik fél hat hónapos határidővel, a tárgyév június 30. vagy december 31. napjára felmondhatja a másik félhez címzett írásbeli nyilatkozattal.”*

Határozott időre szóló kollektív szerződés esetén a felmondási idő nem terjedhet túl azon az időpontra, amikor a megállapodás hatályát veszti.

A szakirodalomban elfogadottnak tűnik az az álláspont, hogy a felek a felmondás jogát akár kölcsönösen, akár az egyik szerződéskötő félre nézve korlátozhatják vagy kizárhatják.<sup>4</sup> A felek megállapodhatnak eltérő felmondási időben is attól függően, hogy melyikük él a felmondás jogával (például ha a munkáltató mondja fel a szerződést a felmondási idő 6 hónap, ha a szakszervezet 4 hónap).

A törvény értelmében bármelyik szerződéskötő fél felmondhatja a kollektív szerződést, ettől eltérő megállapodásnak határozatlan időre szóló szerződés esetén csak a 3 hónapos felmondási idő tekintetében lehet helye. (ld. BH 1998/148)

---

<sup>4</sup> Radnay József: Magyar munkajog. Kommentár a gyakorlat számára, I. kötet, 2003, 85. oldal

### 6.3 A felmondási jog gyakorlásának szabályozása és korlátai

A kollektív szerződést a megkötéstől számított hat hónapon belül egyik fél sem mondhatja fel. A felmondási jogot korlátozó ezen szabály kogens rendelkezést tartalmaz, ezért attól nem lehet eltérni. A rendelkezés a jogbiztonságot szolgálja, a munkaviszonyból eredő jogok és kötelezettségek e szabályozásnak köszönhetően legalább fél éves időtartamra kiszámíthatóak lesznek. Csak a féléves időtartam lejártát követően élhetnek a szerződő felek a felmondás jogával, mégpedig olyan felmondási határidővel amilyenben megállapodtak (megállapodás hiányában az Mt.-ben szabályozott 3 hónapos felmondási idővel).

Közös megegyezéssel a megkötéstől számított 6 hónapos időtartamon belül is módosíthatják a felek a kollektív szerződést, sőt akár a szerződés hatályának megszüntetésében is megállapodhatnak.

Nem rendelkezik az Mt. arról, hogy lehetséges-e a kollektív szerződés egyes rendelkezéseinek felmondása. A vélemények ebben a kérdésben nem egységesek. Van, aki kijelenti, hogy a felmondás csak a kollektív szerződés egészére lehetséges,<sup>5</sup> míg mások nem zárják ki a részleges felmondás lehetőségét sem.<sup>6</sup> Magam is azon a véleményen vagyok, hogy amennyiben a felek a részleges felmondás jogát és feltételeit a kollektív szerződésben kimerítően és egyértelműen szabályozzák nem zárható ki e lehetőség. Mindkét fél érdekeit szolgálja azoknak a kérdéseknek a meghatározása, pontos felsorolása, amelyek a kollektív szerződés egészének felmondása nélkül is felmondhatók. Pontos szabályozás hiányában a kollektív szerződés bármelyik rendelkezése felmondható lesz (amennyiben a felek a szerződésben rögzíti a részleges felmondás jogát).

---

<sup>5</sup>Tálas Miklós: Kollektív szerződés a versenyszférában, Érdekképviselő Felsőfokon, RAABE Kiadó, 2000, H2.1

<sup>6</sup>Radnay József: Magyar munkajog. Kommentár a gyakorlat számára, I kötet, 2003, 85. oldal

2002. szeptember 1-jétől hatályos szabály, hogy ha a kollektív szerződést több szakszervezet kötötte meg, akkor a felmondás jogának gyakorlása tárgyában is meg kell állapodniuk.

Előfordulhat, hogy a kollektív megállapodást követően, az újabb üzemi tanácsi választás eredményei alapján, másik szakszervezet válik jogosulttá szerződéskötésre. Ekkor az új szakszervezet is jogosult a felmondásra, annak ellenére, hogy a szerződés megkötésében esetleg nem vett részt.

A munkáltató köteles elősegíteni, hogy a munkavállalók a megkötött kollektív szerződést megismerjék. Ez jelenti egyrészt a helyben szokásos módon történő széles körű ismertetést, másrészt felöleli a munkáltató azon kötelezettségét, hogy az üzemi tanács tagjait, a szakszervezetet és azokat a munkavállalókat, akiknek munkaköri kötelezettsége a kollektív szerződés betartatása el kell látnia a szerződés egy-egy példányával (Mt. 38. §. (2)-(3) bek.)

## **7. A munkáltatói jogutódlás**

Munkáltatói jogutódlás esetén a jogutód a kollektív szerződés (és a munkaszerződés) tekintetében a jogelőd helyébe lép. A kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételeket - a munkarend kivételével- a jogutód munkáltatónál (a törvényben foglalt feltételek hiányában) legalább a jogutódlást követő 1 évig fenn kell tartani. (Mt 40/A §. (1) bek.)

Nem a jogelőd, hanem a jogutód kollektív szerződésében meghatározott munkafeltételeket kell alkalmazni, ha azok a munkavállalóra kedvezőbbek.(Mt. 40/A §. (2) bek.) A jogutódlásra vonatkozó szabályokat az Mt. 85/A §. tartalmazza, a vonatkozó rendelkezés 2003. július 1.-től hatályos.

## **II. A kollektív szerződésben rendezhető kérdések és a rendezés módja**

Az alábbiakban a kollektív szerződésbe foglalható legfontosabb kérdéseket ismertetem kiemelve azonban, hogy a felek nem csupán az Mt. szabályaira „reagálhatnak” a megállapodásukban. Arra törekszem, hogy minél több olyan szabályozási megoldást mutassak be, ami a munkavállalók számára előnyös, az egyes kérdéseket a munkavállalói szempontok figyelembevételével közelítem meg. A tanulmány elsősorban a kollektív szerződés normatív részében foglalt szabályanyagot vizsgálja.

### **1. A kollektív szerződés kötelmi része**

A munkabéke és a felek között a jövőben felmerülő félreértések elkerülése érdekében tanácsos szabályozni a felek közti kapcsolatrendszerét.

A kapcsolatok szabályozását, kiszámíthatóvá tételét szolgálja:

- a kollektív szerződés megkötésével, módosításával foglalkozó bizottságok, testületek felállítása, azok összetételének és eljárási rendjének meghatározása,
- a kollektív szerződés meghatározott időszakonként történő - általában évente, de rövidebb időtartam is kiköthető - felülvizsgálatával kapcsolatos határidők rögzítése,
- önkorlátozó rendelkezések beépítése, amelyet a tárgyaló felek magukra nézve kötelezőnek ismernek el a békés együttműködés érdekében. Ilyen lehet például a felek közötti kapcsolattartás módjára, a betartandó határidőkre, a vitás esetek rendezésére, a belső adatszolgáltatásra, a munkáltató által biztosítandó információk körére vonatkozó szabályanyag kidolgozása. Ennek körében kiköthető, hogy a munkáltató tájékoztatni köteles a szakszervezetet a lényeges intézkedéseinek a tervezetéről, illetve a felek közötti kapcsolattartás mikéntje is szabályozható (Mt. 18-

29.§). (Meg kell azonban említeni, hogy a munkavállalók és a munkáltatók közötti napi kérdésekben való konzultáció elsősorban az üzemi tanács hatáskörébe tartozik.)

A kollektív szerződések jó része él is a felsorolt lehetőségek valamelyikével, de jellemzőbb, hogy szó szerint idézik a törvény rendelkezéseit, anélkül, hogy konkretizálnák a szabályokat. Márpedig a kollektív szerződés rendeltetése, hogy a mindennapokhoz, a helyi szükségletekhez igazítsa a törvényi szabályozást.

A továbbiakban kollektív szerződések munkaügyi kapcsolatokat szabályozó rendelkezéseiből emelek ki, olyan szabályozási megoldásokat, amelyek követendő mintaként szolgálhatnak a kollektív szerződés elkészítésénél:

**Tájékoztatási kötelezettséget:**

*„A szakszervezet a munkáltatótól minden olyan kérdésben tájékoztatást kérhet, amely a munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő szociális és gazdasági érdekeivel kapcsolatos, így különösen a létszám, a keresetek, a szociális juttatások alakulása, valamint az Mt. 65.§-a szerinti kérdésekben.”*

(elektronikai cég kollektív szerződése)

*„A munkáltató a munkavállalót illetve a szakszervezetet részben közvetlenül személyesen (pl. fórumok, értekezletek, rendezvények, üzemi tanácsülés stb.), részben közvetett módon (pl. üzemi lap, intranet, alkalmi kiadványok stb.) tájékoztatja mindazon tényekről, körülményekről - illetőleg ezek változásáról – amelyek a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése szempontjából jelentősek. Ezek különösen a következők: a cég gazdálkodása; a tevékenységi kör jelentős módosulása; a munkaszervezet alakítása; a munkabiztonság kérdései; a jelentős beruházásokkal kapcsolatos döntések, hatáskörök; a munkáltatói joggyakorlás illetve annak változása.*

*A munkáltató félévente tájékoztatást ad az aktuális létszámadatokról, alaphérlagokról, keresetekről, valamint a keresetszóródásról.*

(gépipari cég)

*„Az információhoz való jog keretében a munkáltató – kérésre – a szakszervezet számára minden olyan tájékoztatást köteles megadni, amely a munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő gazdasági- és szociális érdekeivel kapcsolatos. A munkáltató ezt a tájékoztatást és intézkedésének indoklását nem tagadhatja meg.”*

(villamosenergia iparban működő cég)

*„A szükséges felvilágosítást, adatot rendelkezésre kell bocsátani és az írásban kért tájékoztatásra 5 napon belül írásban kell válaszolni.”*

(személyszállítással foglalkozó cég)

A felsorolt megoldások pusztán mintául szolgálnak, de mindenképpen ajánlatos szabályozásuk, mert ezáltal vita esetén könnyebben kikényszeríthető a munkáltatótól az érdekképviseleti tevékenység folytatásához szükséges információk biztosítása.

**Az együttműködés formáit:**

*„tájékoztatók, tervezetek, iratok megküldése a másik félnek; szakértői egyeztetések; vezetők közötti konzultációk és egyeztetések; egyeztető bizottság létrehozása; a felek testületei által folytatott tárgyalások, részvétel meghívottként a másik fél testületi ülésén”.*

*„A munkáltató bevonja a szakszervezet képviselőit - egyetértési jogú résztvevőként-minden olyan bizottságba, amely kritikus helyzetek rendezésére jött létre (pl.válságstáb) illetőleg koncepcionális döntések előkészítésére hivatott.”*

(elektronikai cég)

*„Az aláíró felek megállapodnak abban, hogy a KSZ-ben rögzített szabályok érvényesülését évente egyszer - szeptember hónapban - áttekintik.”*

*„A felek saját hatáskörükben mindent megtesznek a KSZ szabályainak betartása és betartatása érdekében. A felek vállalják, hogy haladéktalanul a másik fél képviselőinek tudomására hozzák az általuk megismert tényeket, ha a KSZ hatályosulását illetőleg gondok merülnek fel, továbbá a saját hatáskörükben intézkednek, ha a KSZ szabályait nem a szabályozási céloknak megfelelően alkalmazzák a nekik alárendelt szervek, illetőleg egyes személyek.”*

(elektronikai cég)

*„A felek megállapodnak abban, hogy a szakszervezeti ellenőrzési jog, illetve a kifogásolási jog gyakorlása előtt egyeztetnek a felmerült vitás kérdések rendezése érdekében és az esetleges sztrájkot megelőzően annak elkerülése érdekében.”*

(elektronikai cég)

*„az együttműködés formája: írásos vagy szóbeli tájékoztatók, tervezetek megküldése, közlése; a felek vezető testületei, ill. személyei által folytatott tárgyalások; szakértői vagy egyeztető bizottsági megbeszélések; közösen vagy külön-külön szervezett fórumok, rendezvények, akciók.”*

(személyszállítással foglalkozó cég)

*„ A felek törekednek a konfliktusok megelőzésére, illetőleg a kialakult konfliktusok békés rendezésére.”*

(személyszállítással foglalkozó cég)

#### **Bizottság felállítását:**

Gyakran előfordul, hogy a felek az érdekegyeztetés folyamatosságának biztosítására és a KSZ-el kapcsolatos kérdések rendezésére (előkészítésére, módosítására) bizottságot állítanak fel.

*„Az érdekegyeztető tanács tagjai a munkáltató és a reprezentatív szakszervezetek. Az érdekegyeztető tanács döntéseit egyhangúlag hozza; határozatképes, ha a munkáltató és a reprezentatív szakszervezetek az ülésen jelen vannak... üléseit az elnök vezeti. Eltérő megállapodás hiányában az elnököt a tagok ülésenként változó sorrendben adják...üléseit havonta tartja. Az ülést - a megkeresést követő 5 munkanapon belül - össze kell hívni, ha azt bármely tag az indok megjelölésével írásban indítványozza”.*

(személyszállítással foglalkozó vállalat)

*A kollektív szerződés felmondása esetén a felek: „a felmondást követő 2 héten belül Egyeztető Bizottságot hoznak létre a felmondás okainak megvizsgálására és az új KSz. előkészítése érdekében.”*

(személyszállítással foglalkozó vállalat)

**A kapcsolattartást: „**

*„A felek, legalább negyedévenként munkaértekezletet tartanak”*

*„A munkáltató és a szakszervezet közötti kapcsolat folyamatos és rendszeres.”*

**A szakszervezet működési feltételeinek biztosítása**

A munkáltató által biztosított „működési feltételek” széles skálán mozognak. A helyiséget és az ahhoz kapcsolódó infrastruktúrát (berendezés, irodaszerek, telefon, postai szolgáltatások) valamennyi általam vizsgált kollektív szerződés leírása szerint biztosítja a munkáltató. Van, ahol ennél jóval többet is. Például:

*„...a tájékoztatók és segédanyagok megírását, szövegszerkesztését, sokszorosítását, továbbá az érdekvédelmi tevékenységükkel összefüggő utazás lehetőségeit és költségeit.”*  
(elektronikai cég)

*„A munkáltató az adminisztrációs feladatok elvégzésére egy fő munkavállalót biztosít teljes munkaidőben – a szakszervezeti tisztségviselők éves munkaidőkeretének a terhére – a szakszervezet részére.”*  
(villamos energia ipar)

*„biztosítja a szakszervezeti közlemények megjelenését a társaság lapjában; biztosítja a szakszervezeti jogsegélyszolgálat működtetésének dologi, tárgyi és személyi jellegű költségeit.”*  
(személyszállítással foglalkozó cég)

## **2. A munkaügyi vita**

A munkaügyi vitával kapcsolatban a felek a törvény alapján békéltető személyét köthetik ki (199/A. §) a kollektív szerződésben, illetve a viták rendezésére, esetleg sztrájk esetére egyéb eljárást is kidolgozhatnak. A békéltető igénybe vétele a törvényi határidőket nem érinti, így azokat akkor is meg kell tartani, ha a felek vitájukban békéltetőt vesznek igénybe.

*„ A kollektív munkaügyi vita és a kollektív szerződéssel kapcsolatos vita rendezése céljából a szerződő felek Egyeztető Bizottságot hoznak létre, melynek tagjait egyenlő arányban delegálják a munkáltatók illetve a munkavállalók”.*

*„Egyeztető eljárást kell kezdeményezni különösen: a kollektív szerződés megkötésével, módosításával kapcsolatos vitában; ha a kollektív szerződésben szabályozni rendelt kérdésben keletkezik*

*vita;...a szakszervezet kifogást nyújtott be; sztrájk esetén; bármelyik fél által indokoltnak tartott szabályozás kérdésében keletkezett vita; bármely kérdésbe, n ha az Egyeztető bizottság létrehozását a vitában álló felek elfogadják”.*

(ruhaiipari cég)

### **3. A kollektív szerződés normatív része**

#### **3.1 Az előnyben részesítés kötelezettsége (Mt. 5.§.(4) bek)**

A munkaviszonyra vonatkozó szabályok a munkavállalók meghatározott körére – a munkaviszonnyal összefüggésben - azonos feltételek esetén - előnyben részesítési kötelezettséget írhatnak elő. A kollektív szerződések élnek is ezzel a lehetőséggel. Az előnyben részesítést a gyakorlatban általában az alábbi esetekben írják elő a kollektív szerződések:

- *a munkáltatónál hosszú ideje dolgozók családtagjainak, hozzátartozóinak vagy a munkavállaló fiatalkorú hozzátartozójának alkalmazásánál,*
- *a cégtől létszámleépítés miatt korábban elbocsátottak javára,*
- *terhes nőt és kisgyermekes anyát az alkalmazásnál azonos feltételek esetén előnyben részesítenek,*
- *azok javára, akik már korábban is a munkáltatónál dolgoztak és valamely a munkáltató működésével összefüggő ok miatt szűnt meg a munkaviszonyuk vagy csökkent a munkaképességük,*
- *aki korábban is a munkáltatónál dolgozott és önhibáján kívül szűnt meg a jogviszonya,*
- *a felépülés után a korábbi baleset vagy megbetegedés miatt elbocsátott munkavállalók javára. (Van olyan kollektív szerződés, amely nemcsak az újraalkalmazás kötelezettségét írja elő, hanem részletesen meghatározza a munkahelyi rehabilitáció keretében elvégzendő teendőket is.); a munkáltatónál nem saját hibájából*

*balesetet szenvedő munkavállaló hozzátartozóját, ha a baleset következtében családját nem vagy csak csökkent mértékben képes eltartani.*

- *szezonális jelleggel alkalmazott munkavállalók javára, ha korábban is dolgoztak már a munkáltatónál,*
- *pályakezdő munkavállaló javára illetve azok javára, akik a munkáltatónál szakmunkástanuló viszonyban álltak, figyelemmel kell lenni azonban a gyakorlati és a tanulmányi eredményre is.*

Elmondható, hogy az előnyben részesítés nem feltétlen szabályként szerepel, a szerződő felek jellemzően kikötik, hogy ha a jelentkezők azonos adottságokkal rendelkeznek, akkor kell az előnyben részesítés szabályát alkalmazni.

Egy szállítással foglalkozó cég kollektív szerződése azonos feltételek esetén a következő munkavállalók javára írja elő az előnyben részesítést:

*„akik korábban már munkaviszonyban álltak a cégnél, munkaviszonyukat a munkáltató szüntette meg rendes felmondással a munkáltató működésével összefüggő okra hivatkozva, továbbá a rendes felmondás és az új állás betöltése között nem telt el több mint 3 év”.*

Az előnyben részesítési szabály „hiányossága”, hogy első fordulata kizárja az előnyben részesítésből azt a munkavállalót, akinek a munkaviszonya rajta kívül álló okból (pl. egészségügyi ok miatt) szűnt meg. A felsorolásban említett azon kitétel, hogy azt a munkavállalót kell előnyben részesíteni, akinek „önhibáján kívül” szűnt meg a jogviszonya már alkalmas a fenti hiányosság orvoslására.

Egy útépitő cég kollektív szerződésében a munkavállalóra nézve igen kedvező alábbi szabály szerepel:

*„Ha a határozott időre (egy szezonra) felvett munkavállaló télen munkanélküli állományba kerül, és tavasszal újra munkára jelentkezik, akkor őt a munkáltató köteles ismételten alkalmazni, kivéve azt az esetet, ha a munkaviszonya rendkívüli felmondással szűnt meg. Ha a munkáltató nem tudja alkalmazni a munkavállalót, a munkáltatónál munkaviszonyban töltött ideje alapján (össze kell számítani az adott munkáltatónál töltött időt) ki kell fizetni részére a felmondási időre járó díjazást, valamint a végkielégítést, úgy mintha határozatlan idejű jogviszonyban állt volna.<sup>7</sup>”*

### 3.2 A próbaidő (Mt. 81.§ (2) bek.)

A próbaidő hosszának meghatározása kis jelentőségű kérdésnek tűnhet, de kollektív szerződésben való szabályozása garanciát jelenthet a munkavállalók számára az indokolatlanul hosszú, számukra a bizonytalanságot jelentő időtartammal szemben.

A próbaidő munkaszerződésben történő kikötését a kollektív szerződések túlnyomó többsége a nem felsővezetői munkakörök vonatkozásában kötelezően előírja. A kollektív szerződések változóan 30, 60, 90 napban határozzák meg a próbaidő hosszát, de az a legjellemzőbb, hogy a kollektív szerződések kimerítik az Mt. 82. § (2) bekezdésében lehetővé tett 3 hónapos maximális időtartamot. Ha a kollektív szerződés nem szabályozza a próbaidő hosszát, alkalmazásának feltételeit, időtartamát a munkáltató állapíthatja meg. Javasolom, hogy a kollektív szerződés az egyes munkakörökre vagy a létesített jogviszony időtartamára tekintettel differenciáltan szabályozza a próbaidő hosszát. Például az alábbiak szerint:

---

<sup>7</sup> Nacsa Beáta- Neumann László: A rugalmas alkalmazkodást lehetővé tevő szerződéstípusok, munkahelyi szintű együttműködés a társadalmi partnerekkel a munkaszervezet modernizálására, különös tekintettel a Munka Törvénykönyve 2001. évi módosításának hatásaira, Kézirat

*„Határozatlan idejű munkaszerződés esetén a próbaidő három hónap; az egy évet meg nem haladó munkaszerződés esetén a próbaidő egy hónap; az egy évet meghaladó határozott idejű munkaszerződés esetén a próbaidő három hónap.”*

(karbantartó cég)

A szakszervezetnek arra is oda kell figyelnie, hogy a munkáltató ne kössön olyan határozott idejű munkaszerződéseket, amelyek gyakorlatilag a próbaidő meghosszabbítását célozzák, és ezáltal sértik a munkavállaló kiszámítható, folyamatos munkavégzéshez fűződő jogos érdekét.

### 3.3 A határozott idejű és a részmunkaidőre szóló foglalkoztatás (Mt. 79.§.; Mt. 84/A.§.)

A munkajogi szabályozás nem tiltja határozott időre szóló munkaszerződés kötését. Más jogi megítélés alá esik a határozott időre szóló második és esetleg ezt követő munkaszerződés, ha a határozott időtartam kikötése a munkáltató részéről törvényes érdek nélkül történik, és ezáltal a munkavállaló jogos érdekének csorbítására vezet. A jogoknak ilyen, nem rendeltetésszerű gyakorlása az Mt. rendeltetésszerű joggyakorlásról szóló rendelkezése értelmében nem megengedett, s a munkavállalót, akinek a terhére ez az intézkedés történt, hátrány nem érheti. A megállapodásnak ez a része érvénytelen lesz, s a munkaviszonyt határozatlan időre létesítettnek kell tekinteni.

A munkáltató azzal a magatartásával, hogy időről időre határozott idejű szerződést köt anélkül, hogy azt jogos érdeke (ilyen lehet például, ha változó a termelés intenzitása és ezáltal a munkaerő iránti igény; termelési csúcsok vannak és olyankor a munkáltató átmenetileg több munkavállalót alkalmaz; helyettesítés) diktálná rendeltetés-

ellenesen, gyakorolja jogait. A határozott idejű szerződéssel hosszú ideig indokolatlanul bizonytalan helyzetben tartja a munkavállalót, az esetek nagy részében a munkáltató is meghosszabbított próbaidőnek tekinti az ismételten megkötött határozott idejű szerződést.

Az Mt. 2003. július 1-től hatályos új rendelkezése (Mt. 79.§. (4) bek.) kimondja, hogy határozatlan időtartalmúnak kell tekinteni a munkaviszonyt, ha a határozott időtartamú munkaviszony azonos felek közötti ismételt létesítésére, illetve meghosszabbítására az ahhoz fűződő munkáltatói jogos érdek fennállása nélkül kerül sor és a megállapodás megkötése a munkavállaló jogos érdekének csorbítására irányul.

Ha a szakszervezetnek a kollektív szerződésben sikerül kikötnie, hogy a munkáltatónál a munkavállalókat határozott időre és részmunkaidőben csak a vele való egyeztetést követően alkalmazzák, elkerülhető a munkavállalókkal szembeni rendeltetésellenes joggyakorlás.

Mivel a munkáltatók az ilyen jellegű korlátozásokat nem szívesen veszik be a kollektív szerződésbe, a szakszervezetnek a munkáltató által adandó tájékoztatás körében (Mt. 22.§. (1) bek.) érdemes kitérnie arra, hogy a munkáltató meghatározott időközönként (például félévenként) tájékoztassa a szakszervezetet a határozott időre és a részmunkaidőre szóló foglalkoztatás keretében alkalmazott munkavállalók számának alakulásáról és az atipikus foglalkoztatás okáról.

A határozott idejű munkaviszonyról szóló kollektív szerződéses rendelkezések a határozott idejű jogviszony maximális idejét (amely 5 év) a munkavállalók javára csökkenthetik, erre a gyakorlatban található is példa, de a felek egyéb, a munkavállalói jogbiztonságot előmozdító rendelkezést is tehetnek. Megállapodhatnak például abban is, hogy határozott idejű szerződést minimum 6 havi időtartamra lehet kötni és legfeljebb két alkalommal lehet a szerződést meghosszabbítani, ha a munkáltató harmadszor is határozott idejű szerződést köt a jogviszony automatikusan határozatlan időre jön létre. Egy elektronikai cég kollektív szerződésében ez a gondolat a következő formában jelenik meg:

*„A határozott időre szóló munkaszerződés az első meghosszabbítást követően határozatlan időtartalmúvá alakul át.”*

Egy gépipari cég kollektív szerződése kimondja, hogy

*„ha az ugyanazon munkavállalóval létesített munkaviszonyok időtartama a 3 évet meghaladja, akkor automatikusan a határozatlan idejű munkaviszony megszüntetésére irányadó szabályokat kell alkalmazni.”* (A munkavállaló így jogosult lesz a határozatlan idejű jogviszony megszüntetése esetén járó felmondási időre és végkielégítésre.)

Ugyancsak a munkavállalók érdekeit tartja szem előtt az a KSZ rendelkezés, amely előírja, hogy

*„a határozott idejű szerződés lejárta előtt érdemben tájékoztatni kell a munkavállalót arról, hogy a munkáltató kívánja-e folytatni a jogviszonyt, vagy a lejárta után felszámolja azt.”*

Az ilyen rendelkezéseket ajánlatos konkrét határidőhöz kötni. Egy művészeti intézmény kollektív szerződése, ahol a határozott idejű szerződéseket az egyik év szeptemberétől a következő év augusztusának végéig kötik ezt úgy oldja meg, hogy kimondja:

*„ha a munkáltató március 31.-ig nem nyilatkozik arról, hogy kíván-e szerződést kötni hallgatását akként kell értelmezni, hogy a határozott idejű szerződés időtartamával azonos időtartamban újabb szerződést kíván kötni a munkavállalóval”.*

A kollektív szerződés nem különböztetheti meg hátrányosan az atipikus szerződéssel rendelkezőket (például idejű munkások, részmunkaidősök, határozott idejű szerződéssel rendelkezők). A határozott időre felvett munkavállalókra nem vonatkozhatnak más szabályok, mint a határozatlan időre alkalmazott munkavállalókra,

mert az ilyen jellegű szabályozás a hátrányos megkülönböztetés tilalmába ütközik. (Mt. 5.§.)

### 3.4 További jogviszony- és a munkaviszonyt követő újabb jogviszony létesítésének korlátozására (Mt. 3.§.(6) bek.; Mt. 108.§.)

A kollektív szerződések nagy része tartalmaz rendelkezéseket a további (főálláson kívüli) munkavégzésre irányuló jogviszony létesítésének korlátozására, esetleg kizárására. Akad kollektív szerződés, amely kifejezetten tiltja a további jogviszony létesítését:

*„A munkavállaló nem létesíthet munkaviszonyt vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyt a társasághoz hasonló tevékenységet folytató munkavállalóval”*

Más szerződések vezetői döntéstől, mérlegeléstől teszik függővé az engedély megadását. Javaslom, hogy amennyiben a kollektív szerződést kötő szakszervezet hozzájárul az utóbbi megoldás alkalmazásához a munkáltatói szubjektivitás kizárása érdekében határozza meg a mérlegelés szempontjait, valamint azt, hogy a munkáltató milyen feltételekkel engedélyezi a további jogviszony létesítését. Javaslom, hogy a szakszervezet ne járuljon hozzá olyan szerződéses kikötéshez, amely kifejezetten tiltja a további jogviszony létesítését.

A kollektív szerződés a munkaviszony megszűnését követő időre is előírhat versenytilalmi korlátozást (Mt. 3. § (6) bek.). A munkáltató a munkavállalóval 3 év időtartamra a polgári jog szabályai szerint megállapodást köthet, amelyben a munkavállaló „megfelelő ellenérték” fejében a munkáltatói jogos gazdasági érdekek veszélyeztetéséről lemond. A megfelelő ellenérték igazodik a szerződésszegésért kikötött ellenértékhez, valamint a vállalt korlátozás mértékéhez, terjedelméhez. Az ellenértéket általában a munkavállaló (a munkaviszony megszűnésekor járó átlagkereset) éves

bruttó átlagkeresetének felében határozza meg a joggyakorlat, annyi évre, ahány évre a versenytilalmi megállapodás szól (ld. BH 2001/84).

A kollektív szerződésnek érdemes meghatároznia azt, hogy mely munkakört betöltő munkavállalóknak fizethető a fenti jogcímen juttatás, illetőleg annak mértéke a munkavállaló átlagkeresetéhez viszonyítva hogyan alakul.

Egy idegenforgalommal foglalkozó cég kollektív szerződése előírja, hogy

*„a gazdasági igazgató, az osztályvezetői beosztásúak, valamint az értékesítési és marketing csoport vezetője egy évig nem helyezkedhetnek el a munkáltató tevékenységi körével azonos tevékenységi körrel rendelkező munkáltatónál. A tilalom azokra terjed ki, akik a munkaviszonyukat maguk szüntették meg. Ellenértékként a munkavállaló 2 havi bérre jogosult. A tilalom megszegője általánny kártérítés címén 6 havi átlagkeresetének megfelelő összeg megfizetésére köteles”.*<sup>8</sup>

A szolgáltatás és az ellenszolgáltatás, a tilalom és a cserébe nyújtott bér nem áll arányban egymással, ezért a szerződéses kikötés jogszerűsége a következetesen érvényesülő bírói gyakorlatot is figyelembe véve vitatható.

Jogsértő az olyan kollektív szerződéses rendelkezés is, amely ellenszolgáltatás kikötése nélkül tiltja meg a munkavállalónak, hogy a munkaviszony megszűnését, megszüntetését követően, ugyanolyan munkakörben bármilyen jogcímen munkát vállaljon más munkáltatónál. (Előfordul, hogy az ilyen kikötéseket munkaszerződés tartalmazza, ebben az esetben az ott foglalt kikötés lesz érvénytelen)

---

<sup>8</sup> Nacsa Beáta- Neumann László: A rugalmas alkalmazkodást lehetővé tevő szerződéstípusok, munkahelyi szintű együttműködés a társadalmi partnerekkel a munkaszervezet modernizálására, különös tekintettel a Munka Törvénykönyve 2001. évi módosításának hatásaira, Kézirat

### 3.5 A munkaviszony megszüntetése

A munkaviszony megszüntetésével kapcsolatban a kollektív szerződésben lehet és kívánatos rendezni a következőket:

#### **a.) A rendkívüli felmondás indokai (Mt. 96.§ (3) bek.)**

A rendkívüli felmondás indokolásával kapcsolatban a törvény külön kiemeli, hogy erről a felek rendelkezhetnek a kollektív szerződésben, amivel tulajdonképpen magatartási szabályokat írnak elő, másrészt a szabályozás a későbbi viták megelőzésére is szolgál, hiszen egyértelművé teszi, hogy milyen mértékű kötelezettségszegés alapozza meg a rendkívüli felmondást. Ez azonban nem lehet a törvényi szabályokat szűkítő (ld. BH 1995/131, BH 1995/682), vagy esetleg tágító hatályú. Tehát csak egyfajta példálózásról lehet szó és a konkretizálás és értelmezése se nem bővítheti, se nem szűkítheti a törvényi kereteket.

A kollektív szerződések az alábbi munkavállalói magatartásokat nevesítik rendkívüli felmondásra okot adó cselekedetekként:

- *jogerős ítélettel megállapított bűncselekmény vagy jogerős határozattal megállapított szabálysértés,*
- *munkaviszonnyal összefüggésben olyan bűncselekmény vagy szabálysértés, melynek során a munkavállalót tetten érték,*
- *szándékos károkozás,*
- *a munkavállaló a csak neki felróható, súlyosan gondatlan magatartásával 50.000 Ft. feletti kárt okoz,*
- *igazolatlan hiányzás ismétlődése. (Van olyan ksz., amely alapján már 1 nap igazolatlan hiányzás 1 éven belüli ismétlődése megalapozza a rendkívüli felmondást, míg egy másik ksz. a következőket mondja: 5 nap egybefüggő, vagy egy hónapon belül két alkalommal igazolatlan távollét miatti mulasztás rendkívüli felmondást von maga után). A legszigorúbb kollektív szerződés szerint már 1 nap mulasztása rendkívüli felmondáshoz vezet, bár a ksz-ek javarésze csak 3 nap igazolatlan távollét után teszi lehetővé a rendkívüli felmondás alkalmazását.*

- bizonyított alkoholos, kábítószeres befolyásoltság munkaidőben, munkahelyen,
- munkaviszonyból származó kötelezettség súlyos, vétkes megszegésének megismétlődése egy éven belül,
- további munkaviszony, vagy munkavégzéssel járó egyéb jogviszony bejelentésének elmulasztása, illetve tiltás ellenére történő folytatása,
- a munkáltató jogos gazdasági érdekének veszélyeztetése (ebbe a körbe a legkülönbözőbb magatartások tartozhatnak pl: számlaadási kötelezettség megsértése, üzleti titok megsértése),
- a munkaidőben a munkáltató eszközeinek és anyagainak felhasználásával más személy részére történő munkavégzés,
- olyan magatartást tanúsítása, amely miatt a munkáltatótól a munkavállaló további foglalkoztatása nem várható el (pl. a munkavállaló a munkatársát vagy a munkáltatóval kapcsolatban álló ügyfelet tetteleg bántalmazza, a jogos önvédelem eseteit kivéve).

Találtam példát olyan kollektív szerződéses rendelkezésre is, amely a szexuális zaklatást, illetve a munkatársak vagy üzletfelek sérelmére elkövetett diszkriminációt rendkívüli felmondási oknak minősíti. A jövőben ezeknek a felmondási okoknak is egyre több kollektív szerződésbe be kell kerülniük, mert a rendkívüli felmondást a fenti ok mind a munkáltató, mind a munkavállaló oldalán megalapozza.

A munkavállaló általi rendkívüli felmondás okai különösen az alábbiak lehetnek:

- a munkáltató nem fizet munkabért vagy a munkaszerződésben megállapított bért nem fizeti meg időben,
- nem biztosít munkát és - eltérő megállapodás hiányában – nem fizet sem munkabért, sem állásidőt,

- nem biztosítja az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeit, a vonatkozó jogszabályok szerint, illetve a munkabiztonság megteremtését gondatlanul elmulasztja,
- a munkáltató nem tartja be a munkaidőre és pihenőidőre vonatkozó szabályokat,
- a munkavállalót bűncselekmény elkövetésére utasítja, illetve jogellenes vagy kárt okozó utasítást ad,
- a munkaszerződést egyoldalúan módosítja,
- a munkavállaló személyiségi jogait megsérti, emberi méltóságában megalázza, előmenetelét hátráltatja, jogai gyakorlásában korlátozza,
- a munkáltató a munkaviszonyból eredő jogok gyakorlását és kötelezettségek teljesítését akadályozza, vagy korlátozza.

Arra is előfordul példa (elsősorban kereskedelemmel foglalkozó cégeknél), hogy a leltárhiányt a rendkívüli felmondási okok között nevesítik a kollektív szerződésben. Például:

*„ha a leltárhiány mértéke meghaladja a 100.000 Ft-ot és a felelős vezetők a hiányt a megállapítástól számított 5 napon belül nem fizetik meg a munkáltató részére, munkaviszonyuk rendkívüli felmondással megszüntethető.”*

Egy szállodaiparban működő cég kollektív szerződése az alábbi rendelkezést tartalmazza:

*„Rendkívüli felmondással szüntethető meg a munkaviszony, ha a munkavállaló leltárfelelőssége keretében gondatlanul vagy szándékosan kárt okoz.”*

A leltárhiány fogalmának lényeges eleme, hogy az olyan hiány, amelynek az oka ismeretlen. Ez önmagában kizárja a vétkesség megállapítását, és a vétkességre alapított rendkívüli felmondási indok valóságát, nem valósul meg tehát az Mt. 96. § (1) bekezdésében meghatározott minősített vétkes kötelezettségszegés. A leltárhiány

nem teszi lehetővé a jogviszony fenntartását sem, így a rendkívüli felmondás az Mt. 96. §-ában foglalt egyik rendkívüli felmondási oknak sem felel meg, ezért jogellenes. A leltárhány a következetesen érvényesülő bírói gyakorlat szerint nem alapozza meg a rendkívüli felmondást. (ld. BH 1996/621)

Jogellenes az a rendkívüli felmondás is, amelynek oka, hogy a munkavállaló a 44 napnál hosszabb átirányításhoz nem járul hozzá. A munkavállalónak a szerződési szabadság elve alapján joga van ahhoz, hogy a munkaszerződés módosítását (például a munkavégzés helyének megváltoztatását, a munkakör módosítását, a munkabér csökkentését) megtagadja, ha azzal nem ért egyet. A bírói gyakorlat szerint az ezen szabadság csorbítására kilátásba helyezett vagy elrendelt rendkívüli felmondás jogellenes.

#### **b.) A kifogások elleni védekezés rendes felmondás esetén (Mt. 89.§ (5) bek.)**

Az Mt. 89.§. (5) bekezdése alapján megalkothatók a kollektív szerződésben annak szabályai, hogy a munkavállaló, munkaviszonyának rendes felmondással való megszüntetése előtt, milyen formában adhatja elő a vele szemben felhozott kifogásokra védekezését, illetve észrevételeit.

A munkavállaló érdekeit szolgálja ezen lehetőség kiaknázása, azon belső eljárás szabályozása, hogy a munkavállalónak mikor és hogyan kell lehetőséget adni arra, hogy a potenciális felmondás indokának terhe alól kimentse magát.

Egy KSZ előírja, hogy egyeztetést kell tartani,  
*„ahol a munkáltató oldaláról az érintett vezetőknek, a vállalati jogásznak, illetve a vezérigazgató kiküldöttének kell jelen lennie.  
Az egyeztetésről jegyzőkönyvet kell felvenni”.*

Egy villamos energetikai cég KSZ-e pedig úgy rendelkezik, hogy az egyeztetésről „emlékeztetőt kell felvenni”. Nehéz megmondani, hogy

ez a rendelkezés a munkavállaló érdekeit szolgálja-e inkább, aki az egyeztetésnek köszönhetően esetleg megtarthatja állását, vagy a munkáltatót, aki a munkavállaló őszinteségével visszaélhet, az általa elmondottakat a rendes felmondást követő munkaügyi perben a munkavállaló hibáinak bizonyítására felhasználhatja.

Álláspontom szerint a felek között sokkal könnyebben létrejöhet megállapodás, ha a megbeszélés szűkebb körben történik, és azon a szakszervezet részéről is részt vesz valaki (amennyiben azt a munkavállaló is igényli). A bizalom légkörét erősíti az is, ha nem kell a munkavállalónak attól tartania, hogy őszinteségével visszaélhetnek. Ebben az esetben a munkavállaló is könnyebben megnyílik, beismeri hiányosságait és vállalja a jövőre nézve magatartása kedvező változtatását, ha nem kell attól tartania, hogy őszinteségét, „vallomását” esetleg ellene fordítják.

Javaslom, hogy a kollektív szerződés rendkívüli felmondás esetére is írja elő a munkavállaló kötelező meghallgatását, mert így a felek közötti esetleges félreértések tisztázhatók, a problémák gyökerei feltárható és a felek esetleg a jogviszony más módon történő megszüntetésében is megállapodhatnak.

### **c.) Felmondási idő, munkavégzés alóli mentesítés, végkielégítés (Mt. 92-93§., Mt. 95§.)**

A rendes felmondás esetére hosszabb felmondási idő, vagy emelt összegű végkielégítés írható elő például létszámleépítés esetére, illetve a munkaviszonyban töltött idő hosszára, esetleg a munkavállaló vezető beosztására tekintettel is.

Nem jellemző, hogy a törvényesnél hosszabb felmondási időről rendelkezzenek a felek a kollektív szerződésben. Kivételesen fordul elő a felmondási idő meghosszabbítása és csak a munkáltató szempontjából kiemelkedő jelentőséggel bíró munkakörök esetén, ahol a munkaerő pótlása nehézségekbe ütközik, hosszú időt vesz igénybe, és a munkáltató el akarja kerülni a szakemberhiányt. A felmondási idő felső határa egy év.

A kollektív szerződések nagy része a felmondási idő teljes tartamára felmenti a munkavállalót a munkavégzési kötelezettség alól, különösen akkor, ha pl. a felmondás oka nyugdíjazás, csoportos létszámleépítés, a cég felszámolása, átalakulása, átszervezése.

A végkielégítés megemelése esetén az emelés mértéke egy-két havi átlagkereset az Mt.-ben előírt végkielégítéshez képest, amivel hosszabb idejű jogviszony esetén „jutalmazták” a kollektív szerződésben a munkavállalót. A végkielégítésnek a felmondási idővel szemben (ahol a felső határ egy év) nincs felső határa.

Az általam vizsgált kollektív szerződések a jogviszony hosszabb időtartamára (pl. 10-15 év felett), a munkavállaló vezető beosztására valamint a jogviszony megszűnésének módjára (csoportos létszámleépítés) tekintettel irányoztak elő az Mt.-ben foglalt végkielégítés összegénél magasabbat.

#### **d.) A felmondási védelem (Mt. 89.§ (7) bek., Mt. 90.§.)**

A felmondási védelem tekintetében a törvényben foglaltakhoz képest további esetek állapíthatók meg. A szakszervezetnek, ha lehetősége nyílik rá az Mt.-ben foglaltaknál kedvezőbben, szélesebb körűen kell megvonnia a felmondási védelem kereteit.

Számos kollektív szerződés tartalmaz felmondási tilalmakat, illetve korlátozásokat. A gyakorlatban a felmondási korlátozás és tilalom alábbi eseteire találtam példát, amelyek a kollektív szerződés készítésénél mintául szolgálhatnak:

A közvetlenül nyugdíjazás előtt állók és a szakképzett pályakezdők felmondási védelemben részesítése (sütőipar) az alábbi feltételekkel rendelkezik egy KSZ:

*„az öregségi vagy előrehozott öregségi nyugdíjra jogosultság megszerzését megelőző 6 éven belül, csak akkor lehet felmondani, ha más megoldás nem kínálkozik. A korengedményes nyugdíjazás lehetőségét fel kell ajánlani annak, aki legalább 20 éven át a munkáltatónál vagy jogelődjénél állt alkalmazásban, és az*

öregségi vagy előrehozott öregségi nyugdíjra jogosultság megszerzéséig, már csak 2 év vagy ennél rövidebb idő van hátra. Csak indokolt esetben lehet felmondani annak a szakképzett pályakezdőnek, aki sikeresen kitöltötte a próbaidejét, a próbaidő leteltétől számított 18 hónapon belül. Az „indokolt eset” és a „más megoldás” fordulat képlékennyé, megfoghatatlanná teszi a szabályt. Ha kollektív szerződés ilyen rendelkezéseket tartalmaz, akkor ajánlatos a fogalmakat definiálni vagy kijelölni, hogy vita esetén ki bírálja el, ki értelmezi ezen fogalmakat, érdemes a szakszervezetet is bevonni az értelmezésre jogosultak körébe, mert így aktívan részt vehet a fogalmak tartalmának alakításában.

„a munkáltatót más munkakör felajánlásának kötelezettsége terheli a működési okra alapított rendes felmondást megelőzően, abban az esetben, ha a munkaszervezetten belül van olyan betöltetlen munkakör, amely azonos a munkavállaló munkakörével vagy van más olyan betöltetlen munkakör, amelynek a betöltésére a munkavállaló alkalmas (szállítmányozással foglalkozó cég). A munkáltató ezen kötelezettsége akkor áll fenn, ha a munkavállaló kiskorú gyermekét egyedül neveli, vagy legalább két, 10 éven aluli gyermeket nevel, vagy a házastársa, élettársa munkanélküli. A feltételeknek megfelelő munkavállaló munkaviszonya megszüntethető, ha a felajánlott munkakört nem fogadja el. Más iparágakban is előfordul a hasonló szabályozás, olyan munkavállaló esetén, akinek a munkaviszonyát átszervezés, szerkezet-átalakítás miatt szándékozza a ~~munkaviszony~~ megszüntetésében meghatározott felmondási tilalom időtartama a 15, illetve a 30 napot meghaladta, nemcsak a felmondási idő nem

---

<sup>9</sup> Nacsa Beáta- Neumann László: A rugalmas alkalmazkodást lehetővé tevő szerződéstípusok, munkahelyi szintű együttműködés a társadalmi partnerekkel a munkaszervezet modernizálására, különös tekintettel a Munka Törvénykönyve 2001. évi módosításának hatásaira, Kézirat

*kezdődhet meg a rákövetkező 15 illetve 30 napon belül, hanem a felmondást sem lehet kézbesíteni a munkavállaló részére”.*

(gépipar)

Ilyen tartalmú szabály volt hatályban az Mt. 1999. augusztusában hatályba lépett módosítását megelőzően. (A kollektív szerződés itt tulajdonképpen átmenti a korábban létező szabályt.)

*„a munkáltató érdekében külföldi szolgálatot teljesítő munkavállaló, a külföldi munka időtartama alatt és az azt követő 30 napig felmondási tilalom alatt áll.”*

(gépipar, szolgáltató ipar)

*„a munkáltató által tanulmányok folytatására kötelezett munkavállaló a tanulmányok ideje alatt és az azt követő 30 napig felmondási tilalom alatt áll.”*

(gépipar, szolgáltató ipar)

*„Ha a házaspár ugyanannál a munkáltatónál áll munkaviszonyban egyidejűleg a munkáltató még különösen indokolt esetben sem mondhat fel rendes felmondással mindkettejüknek”.*

(gépipar)

Egy elektronikai cég KSZ-e pedig úgy rendelkezik, hogy

*„A munkáltató vállalja, hogy a nála dolgozó házaspároknak nem mond fel együttesen.”*

Az egyidejűség és az együtteség fogalmát a KSZ megszövegezői nem definiálták, ami félreértésre adhat okot. Az egyidejűség, együtteség nyilván hosszabb, időszakot jelent, de, hogy mégis milyen hosszút, az

a szövegből nem derül ki. Ahhoz, hogy a gyakorlatban is alkalmazható legyen ez a rendelkezés, pontosabban kellett volna meghatározni a fogalmak jelentését. Például úgy, hogy a felmondás közlését követő 3 hónapon belül a házastárs munkaviszonya nem szüntethető meg.

Csak különösen indokolt esetben mondható fel a munkaviszony, ha a munkavállaló házastársa jövedelemmel nem rendelkezik és 3 eltartott gyermekük van; ha a munkavállaló gyermekét egyedül neveli, a gyermek 18 éves koráig; ha a munkavállaló házastársa sorkatonai vagy polgári szolgálatát tölti és egy kiskorú gyermekük van. (hasonló szabályozás a Közalkalmazotti törvényben is található)

Például különös indok szükséges,

*„azon munkavállaló munkaviszonyának a megszüntetéséhez, aki hosszabb ideje áll a munkáltató alkalmazásában, és az átlagosnál jobb munkával és példamutató magatartással tűnt ki”.*

(villamos energetikai cég, elektronikai cég)

A „hosszabb idő” és az „átlagosnál jobb” munkavégzés kategóriái megfoghatatlanok és vita esetén értelmezhetetlenek, ezért szükséges, hogy a felek az ilyen megfogalmazásokat a kollektív szerződésben pontosítsák. A hosszabb idő meghatározása nem ütközik nehézségbe, az a munkáltatónál munkaviszonyban töltött időhöz köthető (Egy szállítással foglalkozó cég kollektív szerződése úgy fogalmaz, hogy:

„csak különösen indokolt esetben szüntethető meg annak a jogviszonya, aki a munkáltatónál 20 évi folyamatos (megszakítás nélküli) jogviszonnyal rendelkezik.”);

Jóval nehezebb az átlagosnál jobb munkavégzés meghatározása.

**e.) A létszámcsökkentéssel kapcsolatos szabályok a kollektív szerződésben (Mt. 94/A-94/G§.)**

Gyakran találkozhatunk a létszámcsökkentés mértékében, illetve ütemezésében való megegyezéssel.

A kollektív szerződésben ajánlatos rögzíteni azt is, hogy a szakszervezettel is konzultációt kell folytatnia a munkáltatónak csoportos létszámleépítés esetén. Egy vizsgált szerződés ezt így oldja meg:

*„A munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntését megelőzően – az üzemi tanáccsal (üzemi megbízottal) fennálló ez irányú kötelezettségén túl – köteles az illetékes szakszervezettel (szakszervezetekkel) is konzultációt kezdeményezni”.*

A kollektív szerződések tartalmazhatnak olyan szabályokat, amelyek rögzítik a létszámleépítés elkerülésének módjait vagy javaslatokat a létszámleépítésben érintett munkavállalók számának csökkentésére.

A kollektív szerződések arra az esetre, ha a létszámleépítés gondolata felmerül a munkaviszony megszüntetésének elkerülése érdekében a következő megoldási lehetőségeket irányozzák elő:

átirányítás,  
szakmai képzésben való részvétel,  
részmunkaidős foglalkoztatás,  
más munkáltatóhoz történő kirendelés,  
további munkaviszonyban ill. munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban foglalkoztatottak jogviszonyának megszüntetése.

Arra az esetre, ha a leépítés elkerülhetetlen egy másik szerződés az alábbiakban határozza meg a kiválasztás szempontjait (a felsorolás egyben sorrendet is jelent):

*„- először a nyugdíjasként foglalkoztatott munkavállalóktól kell megválni,  
- az öregségi nyugdíj korhatárt elért munkavállalók nyugdíjaztatása (megállapodással),*

- a korekedvezményes nyugdíjazásra jogosult munkavállalókkal meg kell egyezni, hogy vegyék igénybe korekedvezményes nyugdíjukat,
- a korengedményes nyugdíjazásra jogosult munkavállalókkal meg kell állapodni, hogy vegyék igénybe a korengedményes nyugdíjazást,
- továbbiakban a létszámcsökkentés a végkielégítés szempontjából figyelembe vett időtartam növekvő sorrendjében történik.”

(A korábban csoportos létszámleépítéssel érintett munkavállalók javára, ajánlott a kollektív szerződésben, az előnyben részesítés előírása arra az esetre, ha a munkáltatónál felvételre kerül sor.)

Ha a létszámleépítést megelőző konzultáció (Mt. 94/B. § (5) bek.) a kollektív szerződéses szabályozás tárgya lesz, az a munkavállalókra nézve azért előnyös, mert a munkavállalók képviselőinek nem esetenként kell megoldásokat javasolniuk és elfogadtatniuk a munkáltatóval, hanem a tipikus megoldásokat előzetesen, általános jelleggel összefoglalják, ami létszámleépítés szükségessége esetén, a munkáltatóra külön tárgyalás nélkül is kötelező lesz. A kollektív szerződések nagy része, ahogy erre már korábban is utaltam csoportos létszámleépítés esetére magasabb összegű végkielégítést és hosszabb felmondási időt állapít meg.

### 3.6 Átírányítás, kiküldetés, kirendelés (Mt. 83/A. §.; Mt. 105-106§.; Mt. 150.§.)

Különösen fontos mind a munkáltató mind a munkavállaló számára, annak rendezése, hogy az egyes munkakörök alapján a munkavállalónak milyen feladatokat kell ellátnia, a munkakör, vagy a munkavégzés helyének milyen mértékű és jellegű megváltoztatása igényli a munkaszerződés módosítását, illetve mely esetben jogosult a változtatást a munkáltató utasítási jogkörében (a munkavállaló hozzájárulása nélkül) elrendelni.

Előre nem látható esetekre, az Mt. felhatalmazza a munkáltatót, hogy a munkavállalóval átmenetileg a munkakörébe nem tartozó feladatot végeztesen vagy akár eredeti munkaköre helyett, ideiglenesen, egy másik munkakörbe helyezze át. Ez az **átirányítás**, amely nem minősül munkaszerződés módosításnak. (Mt.83/A.§. (1) bek.) Az átirányítás a munkavállalóra nézve aránytalan sérelemmel nem járhat. Időtartama naptári évenként a 44 munkanapot nem haladhatja meg (ettől a szabálytól kollektív szerződés eltérhet akár felfele, akár lefele).

A **kiküldetés** (Mt. 105.§.) a szokásos munkavégzési helyen kívüli – ideiglenes jellegű - munkavégzés, amelynek tartama alatt a munkavállaló a munkáltató irányítása alatt áll.

A **kirendelés** (Mt. 106.§.) más munkáltatónál történő munkavégzés a munkáltatók közötti megállapodás alapján.

Az **„átengedés”** (Mt. 150.§ (2) bekezdés) más munkáltatónál történő munkavégzés, a munkáltatók közötti megállapodás alapján, melynek oka, hogy a munkáltató munkaviszonyból eredő foglalkoztatási kötelezettségét – működési körében felmerült ok miatt – átmenetileg nem tudja teljesíteni.

A munkavállalóra nézve sem a kiküldetés, sem a kirendelés nem járhat aránytalan sérelemmel, az időtartamukra vonatkozó szabályozás megegyezik az átirányításnál elmondottakkal. Az átirányítás, kiküldetés, kirendelés, „átengedés” együttes időtartama egy naptári éven belül a 110 munkanapot nem haladhatja meg.

Véleményem szerint az „aránytalan sérelem” fogalmának kibontása a kollektív szerződésben mindenképpen szükséges, például az alábbiak szerint:

— a munkavállalóra nézve aránytalan sérelemmel jár az olyan munkakörbe történő átirányítása, amely lényegesen alacsonyabb iskolai végzettséget igényel, mint a munkaszerződés szerinti munkaköre. Hogy mi minősül alacsonyabb munkakörnek, az az adott munkáltatónál alkalmazott besorolás alapján dönthető el.

- aránytalan sérelemmel jár a más munkahelyen, illetve munkakörben történő foglalkoztatás: a terhesség 3. hónapjától; 3 évnél fiatalabb gyermekét nevelő anya; gyermekét egyedül nevelő szülő gyermekének 14 éves koráig.(szállítással foglalkozó cég kollektív szerződése)
- a munkavállaló rendszeres, hosszú ideig tartó (pl. 2-3 hónap időtartamú) orvosi kezelés alatt áll,
- fogyatékos vagy beteg gyermekét egyedül neveli,
- tartós ápolásra vagy gondozásra szoruló hozzátartozójáról gondoskodik.

A fenti felsorolás példálózó jellegű, ahhoz a helyi körülményeket ismerő szakszervezeti képviselők hozzátehetnek, annak függvényében, hogy mit ítélnék olyan átmeneti munkakör módosításnak, amely a munkavállalók képzettségére, beosztására, korára, egészségi állapotára, egyéb körülményeire tekintettel aránytalan teherrel járhat.

A munkavállaló jogbiztonságát szolgálja, ha a felek a kollektív szerződésben nevesítik azokat az eseteket, amelyekben a munkáltató, a munkaszerződéstől eltérően foglalkoztathatja a munkavállalót. (például *létszámhiány, betegség, állásidő*)

A munkavállalók javára szóló korlátozást írnak elő az alábbi kollektív szerződések:

*„Nem kötelezhető beleegyezése nélkül más helységben munkára a gyermekét egyedül nevelő szülő, a gyermek 16 éves koráig.”*

*„A Társaság érdekében külföldi munkavégzésre a munkavállaló beleegyezésével kerülhet sor.”*

*„5 munkanapot, illetve a naponta – az utazási idővel együtt számítottan – 10 órát meghaladó tartamú kiküldetés nem rendelhető el a 10 éven aluli gyermekét nevelő nő, illetve a 10 éven aluli gyermekét egyedül nevelő férfi munkavállalónak.”*

*„Ha az átirányítás időtartama a 4 órát eléri azt egy munkanapként kell figyelembe venni”.*

Egy másik KSZ. kimondja, hogy

*„az átirányítás időtartamára a munkavállalót az Mt. 83/A. § (5)-(6) bekezdésében meghatározott alapbéren felül személyi alapbére további 10%-nak megfelelő külön díjazás illeti meg”.*

Ha a szakszervezet elfogadja az időtartam emelésére (évi 44 nap és 110 nap) irányuló munkáltatói javaslatot, kérjen ezért a munkavállalók számára érdemi ellentételezést.

### 3.7 A munkaidő és a pihenőidő (Mt. 117.§.-125.§.)

A teljes munkaidő mértéke napi 8 óra. Munkaviszonyra vonatkozó szabály (pl. kollektív szerződés), vagy a felek megállapodása ennél rövidebb, illetve készenléti jellegű munkakörben, valamint ha a munkavállaló közeli hozzátartozója a munkáltatónak (vagy a tulajdonosnak) hosszabb, de legfeljebb napi 12 óra, heti 60 óra teljes munkaidőt is megállapíthat.

A munkáltató rendelkezésére álló munkaidőalap jóval nagyobb készenléti jellegű munkakörök esetén, ezért gyakran előfordul, hogy olyan munkaköröket is készenléti jellegűnek „nyilvánítanak” a munkáltatók, amelyek a valóságban nem minősülnek annak. Ezzel a munkáltató a saját működésével járó kiszámíthatatlanságot, bizonytalanságot áthárítja a gyengébb félre, a munkavállalóra. A munkavállaló főkötelezettsége a munkaviszonyban a munkavégzési kötelezettség, ehhez képest járulékos kötelezettség a rendelkezésre állás. A készenléti jellegű munkakörökben a munkavállaló főkötelezettsége egyrészt a rendelkezésre állás, másrészt az esetlegesen felmerülő munkafeladatok ellátása.

Ha a munkavállaló alapvető kötelezettsége a munkavégzés, és vannak olyan feladatai is, amelyek nem járnak munkavégzéssel csak rendelkezésre állással (például várakozás) a készenléti jellegű munkakörre nyilvánítás feltételei nem állnak fenn, nem megalapozott az adott munkakör készenléti jellegűvé nyilvánítása.

(Például jogellenesen az a munkáltatói eljárás, amikor a munkáltató a gépkocsivezetők munkakörét készenléti jellegűvé nyilvánítja és ezzel az áruszállítás kiszámíthatatlanságával járó terheket áthárítja a munkavállalókra.)

A munkáltatónál alkalmazandó munkarendet, munkaidőkeretet, a napi munkaidő beosztásának szabályait azért kell kollektív szerződésben szabályozni, mert ennek hiányában a munkáltató dönt a fenti kérdésekben. (Mt. 118.§.)

A munkaidő nem csupán munkanapra vonatkozóan, hanem munkaidőkeretben is meghatározható, amit a napi teljes munkaidő alapulvételével kell megállapítani. (Mt. 118/A) Munkaidőkeret alkalmazása esetén, a munkaidőnek egyenlőtlen munkaidő-beosztás mellett is meg kell felelnie a teljes munkaidőnek. A munkaidő 2-4-6 havi keretben is megállapítható; készenléti jellegű munkakörben, megszakítás nélküli, illetve többműszakos munkarendben alkalmazott, valamint idegymunkát végző munkavállaló esetében kollektív szerződés éves munkaidőkeretet is meghatározhat. A munkaidő-keret alapesetben 2 hónap vagy nyolc hét, amelyet a kollektív szerződés 4 hónapra, vagy 18 hétre, tágabb hatályú kollektív szerződés pedig 6 hónapra vagy 26 hétre emelhet. Ha a kollektív szerződésben a munkaidőkeret, munkarend, napi munkaidő-beosztás kérdését nem rendezik, arról a munkáltató saját hatáskörében jogosult dönteni. (Mt. 118.§, 118/A.§, 120.§)

A munkáltató kollektív szerződés hiányában, egyoldalúan két havi munkaidőkeretet rendelhet el és ebben az esetben legfeljebb kéthetente, összevontan is kiadhatja a pihenőnapot. Hat nap munkavégzést követően egy pihenőnap kiadása a pihenőnapok összevonása esetén is kötelező.

Egy élelmiszeripari cég kollektív szerződése a következő rendelkezést tartalmazza:

*„A pihenőnap havonta összevontan is kiadható, azonban egy pihenőnapnak vasárnapra kell esnie,... 10 munkanap után 1 pihenőnap kiadása kötelező.” Ez a rendelkezés jogellenes, mert hat nap munkavégzést követően 1 pihenőnap kiadása kötelező.”*

Véleményem szerint amennyiben a munkáltató a munkaidő rugalmas beosztása érdekében elkerülhetetlennek találja a keret alkalmazását a szakszervezetnek meg kell próbálnia minél rövidebb munkaidőkeret alkalmazásában megállapodnia. A munkavállalók számára kedvezőbb, kiszámíthatóbb a rövidebb időtartamú keret, a pihenőnapok kiadását és a rendkívüli munkavégzést is jobban nyomon tudják követni.

A munkaidőkeret elrendelésére, a pihenőnapok összevonására, kiadására, a munkaidő-beosztására vonatkozó szabályok rendkívül bonyolultak, ezért szükséges a részletes kollektív szerződéses szabályozás. A munkaidőre, pihenőnapok kiadására vonatkozó szabályok ellenőrizhetősége érdekében a munkaidőkeret kezdő és befejező időpontját meg kell határozni, és erről írásban kell tájékoztatni a munkavállalót vagy az elrendelés feltételeit a helyben szokásos módon közzé kell tenni.

A kollektív szerződések jelentős része él a munkaidőkeret alkalmazásának lehetőségével, de gyakran az a probléma, hogy nem szabályozzák kimerítően az alkalmazás feltételeit, módját, ami munkáltatói visszaélésekhez vezet. Előfordul, hogy a kollektív szerződés kiköti, hogy a munkáltató a munkavállalóit munkaidőkeretben foglalkoztatja, a keret hosszáról, kezdő és befejező időpontjáról azonban nem rendelkezik. Akad példa arra is, hogy keveredik a munkaidőkeret és a munkaidő-beosztás kategóriája a napi, heti munkavégzés időtartamával.

A kollektív szerződések egy része bevezeti a „munkanap áthelyezésének” kategóriáját, ami a gyakorlatban a munkanap és pihenőnap felcserélését jelenti: az egyik kollektív szerződés úgy rendelkezik, hogy

*„a hétvégi pihenőnapok közül havonta kettőt minősíthet át a munkáltató munkanappá. A pihenőnap áthelyezéséről legalább két nappal korábban kell értesíteni a munkavállalókat, és az áthelyezett pihenőnapokat két héten belül – lehetőleg a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban – kell kiadni.”*

E szabályozás amennyiben a Ksz. kiköti, hogy a pihenőnapokat hétvégén kell kiadni jogellenes, ha csak heti két pihenőnap kiadásáról rendelkezik a kollektív szerződés, már az Mt. rendelkezéseivel összhangban lenne a szabályozás. (A munkaidőkeret esetén ugyanis lehetőség van a pihenőnapok összevonására, a munkáltató tehát egyoldalúan is kétheti időtartamban összevonhatja a pihenőnapokat. A rendelkezés itt azért jogellenes, mert a felek megállapodtak abban, hogy a két pihenőnapot hétvégén kell kiadni. Ha így állapodnak, meg akkor a „munkanap áthelyezés” már jogellenes lesz.)

A munkaidőkeret szabályának lényegét megragadó, előnyeit kiaknázó kollektív szerződések rendelkeznek a pihenőnapok összevonásáról is. Egy kereskedelmi cég kollektív szerződése 4 hónapos munkaidő keret mellett, egy hónapra írja elő a pihenőnapok összevonását.

*„A pihenőnapok összevonása esetén, legalább heti egy pihenőnapot ki kell adni, aminek havonta egy alkalommal vasárnapra kell esnie.”*

A szakszervezetnek nem érdeke az összevonás lehetővé tétele, amennyiben a kollektív alku folyamatában mégis elengedhetetlennek látja a hozzájárulást, legfeljebb egy havi időtartamra tegye lehetővé. Mivel az Mt. 124.§.(4) bekezdése lehetővé teszi azt is, hogy a munkáltató a heti két pihenőnap helyett, legalább 40 órát kitevő pihenőidőt biztosítson, a munkavállaló védelmében ki kell zárni ezen szabály alkalmazásának lehetőségét, és ki kell kötni, hogy a munkavállalót hetenként 2 pihenőnap illeti meg. Ezáltal elkerülhetővé válik az is, hogy a munkáltató a kiadott pihenőidőt órában tartsa nyilván.

Amennyiben az idényjellegre, több műszakos munkarendre tekintettel a kollektív szerződésben a szakszervezet hozzájárul az egy éves munkaidőkeret alkalmazásához a munkavállalók érdekeinek védelme céljából ajánlatos a kollektív szerződésben kikötni, hogy például a munka elrendelése és a munkarend megállapítás során a szakszervezet a véleményét kifejthesse (vagy esetleg ennél aktívabb

részvételt is igényelhet a munkaidő-beosztás alakításában, az éves munkaidőkerethez való hozzájárulás fejében).

A napi munkavégzés befejezése és a következő napi munkakezdés közötti minimális pihenőidő (legalább 8 óra) meghatározására, valamint annak előírására, hogy a munkavállalót a készenlétet követően nem illeti meg pihenőidő, csak kollektív szerződés keretei között van lehetőség (Mt.123. §).

Az Mt a személy, illetve áruszállítás területén dolgozó munkavállalók illetve az egészségügy bizonyos területein (külön törvényben meghatározott ügyeleti, készenléti feladatokat ellátó munkavállalók esetében) lehetővé teszi, hogy a munkakörük jellegére tekintettel a kollektív szerződés a munka-, illetve pihenőidejükre a törvénytől eltérő szabályokat állapítson meg (Mt.117/A. §).

### 3.8 A rendkívüli munkavégzés (Mt. 126.§.-128.§.)

A kollektív szerződésben a felek általában megemelik a rendkívüli munkavégzés időtartamát az évi 200 óráról (törvényben biztosított mérték) a kollektív szerződésben kiköthető lehetséges 300 órára. (Mt. 127. § (4) bek.)

A munkaidő-beosztást – amennyiben a felek a kollektív szerződésben eltérően nem állapodnak meg – egy héttel előbb egy hétre kell közölni. (Mt. 119.§ (2) bek.) Rendkívüli munkavégzésnek minősül a munkaidő-beosztástól eltérő, a munkaidőkereten felüli, valamint a készenlét alatt elrendelt munkavégzés.

A munkáltatók nagy része a rendkívüli munkavégzést munkaszervezési problémáinak orvoslására használja. Mivel a szakszervezetek is tisztában vannak ezzel, a munkaszervezés racionalizálását nagyban elősegíthetik azzal, ha az Mt.-ben foglaltaknál magasabb „arat” kérnek a rendkívüli munkavégzésért, valamint ha a „különösen indokolt eseteket” a kollektív szerződésben tételesen felsorolják (legalább példálózó jelleggel). Ezáltal a jövőre

nézve elkerülhetik, vagy legalább csökkenthetik az indokolatlan rendkívüli munkavégzés elrendelést. Ennek megvalósulásához elengedhetetlen az is, hogy a kollektív szerződésben kössék ki, rendkívüli munkavégzést csak írásban lehet elrendelni.

A rendkívüli munkavégzés mértékét csökkenti az is, ha a felek a szerződésben rendelkeznek arról, hogy mennyi idővel előbb lehet a rendkívüli munkavégzést elrendelni. Például így.

*„a rendkívüli munkavégzést legalább a munkavégzés megkezdése előtt 72 órával írásban kell elrendelni, meghatározva egyidejűleg a díjazás mértékét is.”*

A gyakorlatban számos olyan példát találtam, amely a rendkívüli munkavégzés visszaszorítását célozza. Például:

*„A kollektív szerződés nemcsak az éves, de a napi és a heti felső határát is rögzíti a rendkívüli munkavégzésnek: a naponta legfeljebb: 4 óra; hetente legfeljebb: 8 óra; évente legfeljebb: 300 óra lehet a rendkívüli munkavégzés”.*

Egy kollektív szerződés a rendkívüli munkavégzés éves keretét 300 órára emeli ugyan, de megjelöl olyan munkavállalói csoportokat, amelyekre a 200 órás keret az irányadó.

*Ilyenek azok akik 5 éven belül öregségi nyugdíjra lesznek jogosultak; akik 16 éves aluli gyermeket nevelnek, akinek a munkaképesség csökkent. (a felsorolás itt is tovább folytatható a munkahelyi feltételek, körülmények ismeretében)<sup>10</sup>*

---

<sup>10</sup> Nacsá Beáta- Neumann László: A rugalmas alkalmazkodást lehetővé tevő szerződéstípusok, munkahelyi szintű együttműködés a társadalmi partnerekkel a munkaszervezet modernizálására, különös tekintettel a Munka Törvénykönyve 2001. évi módosításának hatásaira, Kézirat

Egy másik kollektív szerződés a készenlétet is rendkívüli munkavégzésnek tekinti (nem csak a készenlét alatt végzett munkát) és a készenlétre valamint a rendkívüli munkavégzésre együttes felső határt állapít meg, 300 óra mértékben. (más kollektív szerződések viszont rendkívüli mértékben megemelik az elrendelhető készenlét mértékét: pl. napi legfeljebb 16 óra, havi 120 óra szerepel egyik kollektív szerződésben, míg egy másik szerződés úgy rendelkezik, hogy a készenlét időtartama nem haladhatja meg a havi törvényes munkaidőt. Az ilyen szabályozás jogellenes, mivel a készenlét időtartama rendeltetésellenesen hosszúra nyúlik.)

A különösen indokolt munkavégzés alábbi eseteiről rendelkeznek kollektív szerződések:

- *műszaki hiba, üzemzavar elhárítása;*
- *áru késedelmes beszállítása;*
- *határidős feladatok ellátása;*
- *rendkívüli piaci igény.*

Munkáltatói visszaéléshez vezethet, ha a rendkívüli munkavégzés elrendelését egyszerű eljáráshoz (pl. szóban rendelhető el) kötik, és akár a műszak alatt vagy nagyon rövid időtartamon belül is el lehet rendelni a műszakot követő rendkívüli munkavégzést, ezért véleményem szerint szigorú határidőkhöz (pl. legalább 24 órával előbb el kell rendelni) és feltételekhez (írásban, indoklással, a rendkívüli munkavégzés díjazásának megjelölésével) kell kötni az elrendelés lehetőségét. Például: Egy pénzügyi szektorhoz tartozó cég kollektív szerződése szerint

*„a munkavégzés megkezdése előtt legalább 3 nappal kell a munkavállalót értesíteni a rendkívüli munkavégzésről, illetve a készenlétről. Ha ezt követően merül fel az igény, akkor alapvetően a munkavállaló hozzájárulásával lehet csak a rendkívüli munkavégzést elrendelni, kivéve, ha a munka abbamaradása jelentős veszteséggel járna. Ha a kivételes esetre tekintettel nem*

*írásban történt az elrendelés, akkor a munkavégzést követő munkanapon írásban kell rögzíteni a rendkívüli munkavégzés, illetve a készenlét tényét.<sup>11</sup>”*

A kollektív szerződésben rendezhető annak kérdése, hogy a munkavállaló mikor, illetve milyen feltételekkel köteles ledolgozni azt a munkahelyétől távol töltött időt, amelyre szabadságot, illetve egyéb munkaidő-kedvezményt nem vett igénybe.

### 3.9 A szabadság (Mt. 130.§-138.§.)

A kollektív szerződésben a törvény által előírt szabadságon túl a felek különböző eseményekre tekintettel pótszabadság biztosításáról állapodhatnak meg (például házasságkötés, gyermek születése esetére; fokozott igénybevétellel járó munkakört betöltő munkavállaló javára; azon munkavállaló javára, akinél a rendkívüli munkavégzés mértéke az előző évben, a KSZ-ben meghatározott, maximálisan elrendelhető időtartam pl. 2/3-át elérte). Az alap-, és a pótszabadság, valamint az egyéb munkaidő-kedvezmények törvénytől eltérő (csak a munkavállalókra kedvezőbb) szabályozásában, akár a mérték növelésében, akár a jogcímek, lehetőségek bővítésében megállapodhatnak a felek. A kollektív szerződésbeli kikötés, amely azon törvényi szabálynak az alkalmazását, miszerint az alapszabadság egynegyedét a munkavállaló kívánságának megfelelő időpontban kell kiadni, korlátozza. Egy kereskedelmi cég kollektív szerződése szerint a munkavállaló még az alapszabadság egynegyedének megfelelő

---

<sup>11</sup> Nacsá Beáta- Neumann László: A rugalmas alkalmazkodást lehetővé tevő szerződéstípusok, munkahelyi szintű együttműködés a társadalmi partnerekkel a munkaszervezet modernizálására, különös tekintettel a Munka Törvénykönyve 2001. évi módosításának hatásaira, Kézirat

szabadsága kiadását sem kérhetik a munkavállalók a karácsonyt megelőző hónapokban. Egy művészeti intézmény kollektív szerződése pedig úgy rendelkezik, hogy a szabadságot csak nyáron (július-augusztus) lehet kivenni. Az ilyen rendelkezés érvénytelen (semmis), még akkor is, ha ellenérték fejében kötötték ki a kollektív szerződésben. Az Mt. III. részében foglaltaktól a munkavállaló hátrányára eltérni, csak abban az esetben lehet, ha a törvény azt kifejezetten megengedi. Megengedő szabály hiányában csak a munkavállaló javára térhet el a rendelkezés.

Azt tehát előírhatja a kollektív szerződés, hogy

*„a munkáltató csak a teljes évi szabadság felét vagy akár ennél rövidebb időtartamot adhat ki a saját belátása szerint, ekkor is meg kell azonban kérdeznie a munkavállalót.”*

(villamos-energetikai cég kollektív szerződése),

Azt is előírhatja, hogy a tanköteles gyermeket nevelő szülőknek, kérésükre, elsősorban az iskolai szünet alatt kell kiadni a szabadságukat, mivel az ilyen eltérés a munkavállaló érdekét szolgálja. Az azonban még a kollektív szerződésben sem zárható ki, hogy legalább a szabadság egy negyedét a munkavállaló akkor vegye ki, amikor akarja.

### 3.10 A munka díjazása (Mt. 141.§-153. §)

A munka díjazásával kapcsolatos kérdések a kollektív szerződések leggyakoribb és legfontosabb elemei. A kollektív szerződésben rendezhető a bérbesorolási rendszer (ld. 6/1992. (VI. 27.) MüM rendelet), a bértarifa megállapodás, az alapbérnövelés mértéke (egy teljes évre vagy akár egy adott éven belül is), illetve a további bérelemekben (13. havi, vagy további havi bér, műszak-, túlmunka- és egyéb pótlékok, ösztönző és garantált bér, jutalom, prémium stb.) való

megállapodás. A munkáért járó anyagi ellenszolgáltatások körébe tartoznak a különböző költségtérítések (az utazási költségtérítésről ld. a 78./1993. (V.12.) Kormányrendeletet), amelyek részletes szabályai szintén a kollektív szerződésben állapíthatók meg.

A munkáltató évente köteles javasolni a munka díjazásával kapcsolatos szabályok kollektív szerződésben történő rendezését, ezáltal a béralkuhoz a törvényi háttér biztosítva van. A bérmegállapodás megkötését ajánlatos határidőhöz kötni például az alábbiak szerint:

*„A bérmegállapodást minden évben a társaság költséggazdálkodását jóváhagyó taggyűlést megelőzően, legkésőbb január 31-ig kell lefolytatni, illetve megkötni.”*

A kollektív szerződésben kell rögzíteni a munkáltatónál alkalmazott bérformákat (teljesítmény- vagy időbér); a garantált bér nagyságát; a munkáltatónál az egyes munkavállalói csoportok tekintetében a minimálbért; a bérpótlékokat (Pl: rendkívüli munkavégzés különböző pótlékai, műszak pótlék, nyelvpótlék, osztott munkaidő, hétfégi munkavégzés esetére is gyakran irányoz elő a KSZ pótlékot); a jutalmazás feltételeit, jogcímeit; a bérfizetés napját, módját.

Ha a munkáltató a munkavállalót gazdaságilag indokolt esetben átmenetileg a munkaszerződésben előírtnál rövidebb munkaidőben foglalkoztatja a munkavállalót – munkaviszonyra vonatkozó szabály eltérő rendelkezése hiányában – személyi alapbére illeti meg. Számos kollektív szerződésben található olyan szabályozás, amely ezen törvényi rendelkezés megkerülésére irányul. Például:

*„Ha a termelési okok miatt a munkavállaló munkával nem látható el és a kiesett idő a munkaidő végére esik, állásidő megfizetése helyett, a kiesett munkaidő, meghatározott időn belül ledolgoztatható”.*

**E megoldás jogellenes**, mert a munkavégzés már megkezdődött korábban közölt munka-időbeosztás szerint, a munkavállaló tudta, hogy mettől meddig fog aznap dolgozni, tehát a munkavégzés

állásidőnek minősül és a munkavállalónak személyi alapbér jár. A törvény nem hatalmazza fel a feleket arra, hogy az állásidőre vonatkozó, törvénytől eltérő rendelkezést alkalmazzanak, az állásidőre vonatkozó új fogalmat alkossanak. Eltérsük csak a törvényben rögzített díjazás mértékétől lehet. Egy másik kollektív szerződés szerint

*„az állásidő 70%-a a munkában eltöltött idő, de az állásidő alatt a munkavállalónak munkavégzés céljából rendelkezésre kell állnia.”*

**Ez a rendelkezés is ellentétes a törvény rendelkezéseivel a korábban részletezett okból.**

Más munkáltató az állásidőre járó díjazás megfizetése alól úgy igyekszik mentesülni, hogy a munkavállalót más munkakörbe átirányítja, kirendeli, kényszerszabadságra küldi és csak ha az előbbi három „megoldás” egyike sem alkalmazható fizeti meg a személyi alapbért.

A munkabérnek bankszámlára való átutalással történő megfizetésére csak a munkavállaló megbízása, vagy kollektív szerződés alapján van lehetőség. A munkáltató számára az átutalás előnyös, mivel ezáltal jelentős a kifizetéssel járó költségektől mentesül, a munkavállalónak viszont többletköltsége keletkezik. Ez kivédhető, ha a felek a kollektív szerződésben kikötik, hogy a bankkártya éves díját és a készpénzfelvétellel járó egyéb bankköltségeket a munkáltató átvállalja. Szintén csak kollektív szerződés (vagy jogszabály) adhat felhatalmazást arra, hogy a munkáltató a munkabért – legfeljebb annak 20%-ának erejéig – árucikkben, vagy szolgáltatásban fizesse meg a munkavállalók számára (Mt. 154.§), illetve munkaviszonyra vonatkozó szabály rendelkezhet arról, hogy a munkabér kifizetésére a tárgyhónapot követő 10-ik nap eltelté után kerüljön sor.

### 3.11 Az utazási költségtérítés

A munkába járással kapcsolatosan felmerült költségek egy részét a munkáltató köteles megtéríteni a munkavállalónak (Mt. 152.§. (2) bek.). A részletes szabályokat a 78/1993. (V.12.) Kormányrendelet tartalmazza. Utazási költségtérítésre, azok a munkavállalók jogosultak, akik a közigazgatási határon kívülről járnak naponta illetőleg a munkarendtől függő gyakorisággal munkahelyükre, valamint azok, akik ideiglenesen munkavégzési célból munkahelyükkel azonos helységbe, illetőleg annak közelébe (napi munkába járással elérhető távolságra) költöztek. Az utóbbi esetben a heti egyszeri állandó lakóhelyére történő oda- és visszautazás költségeit a munkáltató köteles megtéríteni. A vasúti utazás díj 86 %-a országos közforgalmú vasút 2. osztályán történő utazás esetén és 80%, ha elővárosi vasúton, valamint helyközi díjszabással közlekedő helyi és távolsági autóbusszon utazik a munkavállaló.

Természetesen a munkáltató nagyobb mértékű költségtérítést is nyújthat, valamint megtérítheti olyan utazások költségeit is, amelyek nem tartoznak a rendelet hatálya alá. Erről a szerződő feleknek ajánlott a kollektív szerződésben megállapodniuk.

A kormányrendeletben meghatározott esetben nyújtott költségtérítés nem minősül bevételnek, ezért nem adóköteles, akkor sem, ha a költségtérítés mértéke a jogszabályban meghatározottat meghaladja. Más a helyzet abban az esetben, ha a munkáltató a kormányrendeletben nem nevesített, a jogszabály hatálya alá nem tartozó utazási formát (pl. közigazgatási határon belüli utazás költségeinek megtérítése) támogat, mert az természetbeni juttatásnak minősül, amely után az Szja. törvény (1995. évi CXVII. Törvény) értelmében adót kell fizetni.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> Fabók András: Az utazási költségtérítés elszámolása, Munkaügyi Szemle, 2000. március, 47. oldal

### 3.12. Egyéb juttatások

A kollektív szerződésben kell meghatározni azoknak a jóléti célú pénzeszközöknek, az ilyen jellegű intézményeknek, ingatlanoknak a körét, amelyek tekintetében az üzemi tanácsot együttdöntési jog illeti meg (Mt.65.§ (1) bek.). A jóléti célú pénzeszközök összességének meghatározása alapkövetelmény, mert ennek hiányában az üzemi tanács nem gyakorolhatja együttdöntési jogát.

Ezen túl azonban az Mt. nem írja elő, hogy a munkaadónak támogatnia kellene a munkavállaló kulturális, jóléti, egészségügyi szükségleteinek kielégítését. Mivel nincs kötelező előírás a szociális ellátások körében megállapodás megkötésére az e tárgykörrel összefüggő szakszervezeti és munkavállalói követeléseknek kiemelt hangsúlyt kell kapniuk az érdekérvényesítés során. Hogy a gyakorlatban ez ténylegesen így is van, bizonyítja az a tény, hogy a bértarifa megállapodások mellett a kollektív szerződések másik leggyakoribb eleme a szociális juttatásokban való megállapodás. A kollektív szerződések túlnyomó többsége tartalmaz béren kívüli juttatásokat Ennek keretében kerülhet sor az önkéntes kiegészítő nyugdíjpénztári hozzájárulásra, az üdülési támogatásra, étkezési hozzájárulásra, a munkavállalók munkaruhával való ellátására, illetve annak pénzbeli támogatására (Mt. 165.§).

A béren kívüli juttatások egy része általános, míg másik részük egy-egy szakmához, ágazathoz kapcsolódik.

Az általában előforduló juttatások a következők:

- étkezési utalvány, üzemi étkeztetés,
- segélyezés,
- üdülési támogatás, üzemi üdülők biztosítása,
- lakáskölcsön, lakáscélú támogatás, albérleti hozzájárulás,
- ruhapénz,
- munka- és formaruha biztosítás,

- „jubileumi jutalom”, amelynek mértékét a munkáltatónál (vagy jogelődjénél) munkaviszonyban töltött idő határozza meg,
- beiskolázási támogatás,
- szakmai képzés, továbbképzés,
- munkabér előleg felvételének lehetővé tétele.

Szakma specifikus és ritkábban előforduló juttatások

- életbiztosítás, balesetbiztosítás,
- egészségügyi alapellátás,
- éves szűrővizsgálat,
- sportbérlet vásárlási kedvezmény,
- karácsonyi ajándék,
- nászajándék,
- nyugdíjba vonulási jutalom, ajándék,
- szolgálati lakásrendszer működtetése,
- termékvásárlás kedvező áron,
- ruhapénz,
- jogsegélyszolgálat,
- önkéntes kiegészítő nyugdíjpénztári tagdíj átvállalása,
- rehabilitációs gyógykezelés,
- kitüntetés.

### 3.13 A kártérítés felelőssége

A munkajogi kártérítés felelősség körében három fontos kérdés szabályozására van lehetőség a kollektív szerződésben.

A munkavállaló, gondatlan károkozása esetén, a törvény alapján félhavi átlagkeretének megfelelő összegig kötelezhető kártérítésre, amit a károkozás, illetve a károkozó körülményeire, így különösen a vétkesség fokára, a károkozás jellegére, az üzemen belüli gyakoriságára, illetve a munkavállaló beosztására tekintettel a kollektív szerződésben legfeljebb a károkozó hat havi átlagkeresetének megfelelő összegig felelhet (Mt.167.§).

A kollektív szerződések jelentős része differenciáltan állapítja meg a gondatlan károkozás esetén a kártérítés mértékét. Magasabb a kártérítési mértéke:

- ha a munkavállaló felelős beosztású munkavállaló;
- szigorúbban ítélik meg a kollektív szerződések, ha a munkavállaló nem első alkalommal okozott kárt például: *a tárgyévben egynél többször okozott kárt, egy másik KSZ is súlyosabban ítéli meg, ha a munkavállaló a károkozást megelőző 6 hónapon belül már több ízben okozott kárt;*
- *kirívóan súlyos gondatlanság áll a károkozás hátterében vagy gondatlan bűncselekmény, szabálysértés esetén.*

A munkavállaló a leltárhiányért akkor vonható felelősségre, ha előzőleg meghatározásra került a forgalmazási veszteség elszámolható mértéke az egyes áruk tekintetében, a leltári készlet átadásának, átvételének, illetve a leltárhiány megállapításának a szabályai, illetve a leltári készlet biztonságos őrzését szolgáló munkáltatói kötelezettségek. Mindezekről azért kívánatos a kollektív szerződésben megállapodni, mert ennek hiányában, a gyengébb pozícióban lévő munkavállalónak kell megállapodnia a munkáltatóval, ha pedig ez nem sikerül, a munkáltató egyedül dönthet. (ld. BH 1999/333, BH 1996/611)

A leltárhiányért való kártérítés mértéke tekintetében a kollektív szerződés szintén megállapíthat a törvénytől eltérő szabályokat (Mt. 170/C. § (4) bek.).

A munkavállaló érdekeinek védelmében ajánlatos a kollektív szerződéshez mellékleteként csatolni a munkáltatónál alkalmazott leltárfelelősségi megállapodások mintáit.

A kereskedelmi cégeknél bevett szokás a leltárprémium előirányzása, arra az esetre, ha a leltárhiány nem éri el a boltra előirányzott mértéket. A prémium összege a megtakarításhoz igazodik (a megtakarítás 30-40%), amit az egység dolgozói vagy vezetői között oszt fel a munkáltató.

A kollektív szerződés az eljárási szabályok lefektetése mellett felhatalmazhatja a munkáltatót arra, hogy a szerződésben meghatározott összeghatárig a munkavállalót közvetlenül kártérítésre kötelezze (Mt. 173.§ (2) bek., BH 1994/347.). Az eljárás lefolytatható a fegyelmi eljárás keretei között, annak szabályai alapján. Azt javaslom, hogy az összeghatár megállapításánál a felek vegyék figyelembe a munkavállaló átlagkeresetét is, mert nagyon gyakran tapasztalható, hogy a kollektív szerződésbe aránytalanul magas összeg kerül.

### 3.14. A fegyelmi felelősség (Mt. 109.§)

A munkavégzés szabályai között szerepelhet a munkavállaló fegyelmi felelősségre vonására vonatkozó (eljárási és anyagi jellegű) szabályok megalkotása. (Mt. 109.§)

A munkavállaló vétkes kötelezettségszegése esetén lehetőség van „egyéb jogkövetkezmény” alkalmazására, amennyiben annak jogi keretét, az eljárás rendjét, szabályait a felek a kollektív szerződés megkötésekor megteremtették.

Hátrányos jogkövetkezményt csak a kollektív szerződésben lehet meghatározni, alapvető szabályai a következők:

- rögzíteni kell a hátrányos jogkövetkezmények, a kiszabható fegyelmi büntetések fajtáit, időbeli hatályukat,
- az eljárás rendjét, a fegyelmi eljárás megindítására, az eljárás lefolytatására vonatkozó szabályokat.

Mivel a hátrányos jogkövetkezmények alkalmazása a munkavállalókra kedvezőtlen, ezért abban az esetben, ha a munkáltató oldaláról felmerül a szabályozás igénye, a szakszervezetnek törekednie kell arra, hogy a kollektív szerződéses rendelkezések egyértelműek legyenek, azokkal a munkavállaló hátrányára ne lehessen visszaélni.

Ha a kollektív szerződés, vagy a munkaszerződés a törvényben foglaltaknál kedvezőbb feltételeket állapít meg a munkavállalókra, ezek csökkentése fegyelmi büntetésként megengedett, de csak a

törvényi minimumig. Például ha a KSZ. pótszabadságot biztosít a törvényben foglaltakon túl vagy időtartamát megemeli, a pótszabadság mértéke a törvényi minimumig csökkenthető. Fegyelmi büntetésként megengedett a munkavállaló más munkakörbe történő áthelyezése is, ideiglenes jelleggel, ebben az esetben a végzett munkához igazodóan az alpbér is csökkenthető (ld. BH. 1996/668). Fegyelmi büntetésként elrendelhető a munkabér csökkentése is a munkavégzéssel összefüggő kötelezettség megszegése esetén (például késés, nem megfelelő munkavégzés, utasítás indokolatlan megtagadása).<sup>13</sup>

A büntetési rendszer kiépítésénél javaslom a fokozatosság elvének érvényesítését, például a következőképpen: előbb szóbeli, majd írásbeli figyelmeztetést kell alkalmazni, és csak ezután kerülhet sor a súlyosabb jogkövetkezmény (más munkakörbe helyezés, alpbér csökkentés) kiszabására. Ajánlatos azt is rögzíteni, hogy mennyi ideig áll a munkavállaló a fegyelmi büntetés hatálya alatt.

---

<sup>13</sup> Fabók András: A fegyelmi felelősség a Munka Törvénykönyvében, Munkaügyi Szemle, 2000. február, 47. oldal

## **Irodalomjegyzék**

- Rábaközi András: A kollektív szerződéskötés kézikönyve, KompKonzult, Budapest, 1993
- Fabók András: Az utazási költségtérítés elszámolása, Munkaügyi Szemle, 2000. március
- Fabók András: A fegyelmi felelősség a Munka Törvénykönyvében, Munkaügyi Szemle, 2000. február
- Fabók András: A kollektív szerződések tartalma, Munkaügyi Szemle, 2000. szeptember
- Horváth István: A munkáltató és a munkaügyi kapcsolatok, 2000, Közlönykiadó
- Kertész István-Pál - Lajos-Radnay József: Munkajogi Kézikönyv, 2002.
- Kiss György: Munkajog, Osiris Kiadó, Budapest, 2000
- Lehoczkyné Kollonay Csilla: A magyar munkajog I-II, Vince Kiadó, Budapest, 2002
- Nacsa Beáta- Neumann László: Kollektív alku Magyarországon, Nemzeti ILO Tanács, Budapest, 2001
- Nacsa Beáta- Neumann László: A rugalmas alkalmazkodást lehetővé tevő szerződéstípusok, munkahelyi szintű együttműködés a társadalmi partnerekkel a munkaszervezet modernizálására, különös tekintettel a Munka Törvénykönyve 2001. évi módosításának hatásaira, Kézirat
- Nacsa Beáta – Seres Antal: Az éves munkaidő-elszámolás, mint a munkaidő flexibilizációjának egyik eszköze, Műhelytanulmányok, MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont, Budapest, 2003
- Radnay József: Magyar munkajog. Kommentár a gyakorlat számára, I kötet, 2003
- Tatár Irén: Munkajog. A munkaügyi kapcsolatok szabályozása a magyar munkajogban, Miskolc, 2000
- Tálas Miklós: Kollektív szerződés a versenyszférában, Érdekképviselő Felsőfokon, RAABE Kiadó, 2000
- Munkajogi Kommentár, CD Jogtár KJK Kerszöv 2003. június