

TÁMOP-2.5.3.A-13/1-2013-0042 PROJEKT

ÚJ SZÉCHENYI TERV

A kollektív szerződések alkalmazásának elősegítése

Kollektív szerződések szerepe régen és most, különös tekintettel az új Mt. kihívásaira

Előadó: Képesné Szabó Ildikó

Nemzeti Fejlesztési Operatív Program
www.efop.gov.hu
HATÁROZÁSOK MÓDJA
A projekt az Európai Unió támogatásával, az Európai Szociális Alap társfinanszírozásával valósul meg.

ÚJ SZÉCHENYI TERV

A kollektív szerződésre vonatkozó általános ismeretek

- A kollektív szerződés célja, szerepe, fejlődési szakaszai
- A kollektív szerződés fogalma, elnevezései
- A kollektív szerződés alanyai, A KSZ kötési képessége
- A kollektív szerződéskötés szintjei
- A kollektív szerződés részei, tartalmi elemei, hatálya
- A kollektív szerződés megszűnése, megszüntetése
- A kollektív szerződésekre vonatkozó szabályok a magyar munkajogban

ÚJ SZÉCHENYI TERV

A kollektív szerződés célja, szerepe, fejlődési szakaszai

Kezdetben: a direkt akciók (géprombolás, csoportos munkabeszüntetések, később sztrájk) lezárásául szolgált

A későbbiekben: Célja (funkciója): **négy alapvető funkció**

- A munkabéke fenntartása:** A KSZ lehetőséget nyújt arra, hogy rendezzen minden olyan kérdést, amely közöttük vitás lehet.
- Érdekvédelmi, megegyezést elősegítő funkció:** Egyrészt a „gyengébb” pozícióban lévő munkavállalók érdekeinek elismerése és érvényesítése, másrészt a gazdaság, (a vállalkozás, ágazat) stabilitásának védelme, a munkáltató számára is kalkulálható (és a szerződés hatálya alatt nem vitatható) feltételek megteremtése.
- Egységesítő funkció:** Mind a munkavállalókra, mind a munkáltatókra is vonatkozó feltételek megteremtésének a lehetősége (pl.: többmunkáltatós, alágazati, ágazati KSZ-ek).
- Egyenlítő funkció:** A jogi szabályokhoz képest további szabályok létrehozásának lehetősége a munkáltató egyedi tevékenysége, vagy szervezeti sajátosságai alapján.

ÚJ SZÉCHENYI TERV

A kollektív szerződés célja, szerepe, fejlődési szakaszai

Fejlesztési szakaszok:

- Teljes tilalom állapot:** A KSZ kötése nem csak érvénytelen, de büntetőjogilag is üldözött cselekménynek minősült.
- A megtűrés állapot:** A jogi szabályozás a kollektív szerződések kötését nem tiltja, de a jogi kikényszeríthetőséget megakadályozza – jelenleg is léteznek ilyen országok, pl.: Anglia
- a KSZ-nek nincs jogilag kötelező ereje, ún. „becsületbeli megállapodás”-nak minősül.
- Az elismerés szakasza:** Az állam érvényes magánjogi szerződésként ismeri el, és törvényben szabályozza a kollektív szerződés megkötését.
Megjelenik az átalakító erő (1911 Svájc): a KSZ normatív része a munkaszerződések tartalmi részeivé válnak, azokat mellőzni nem lehet.
DE! a KSZ hatálya csak azokra a munkavállalókra terjed ki, akik tagjai a KSZ-t megkötő szakszervezetnek.
- A kiterjesztő hatály szakasza:** A kollektív szerződés nemcsak a megkötésében résztvevő szakszervezet tagjainak munkaszerződését érinti, hanem átalakítja a munkáltatónál megkötött valamennyi munkaszerződést is.
A normatív rész jogforrássá válik, rendelkezései jogszabályi erővel bírnak.

ÚJ SZÉCHENYI TERV

A kollektív szerződés fogalma

Általános definíció:

A kollektív szerződés
- a munkáltató és a munkavállalói érdekképviseleti, érdekvédelmi szervezet(ek) között, vagy
- több munkáltató / munkáltatói érdekképviseleti szervezet és egy vagy több munkavállalói érdekképviseleti szervezet / munkavállalói érdekképviseleti szövetség között létrejövő szerződés, amelyben:
- a munkaviszony tartalmának összes lényeges jogi kérdését - ideértve a munkáltató és a munkavállaló egymással szemben fennálló jogait és kötelezettségeit -, valamint a KSZ-t megkötő felek egymás közötti kapcsolatrendszer elemeit, szabályait megállapítják.

Egyrészt: egyezséget tartalmazhat olyan kérdésekben, amelyekre adott ország munkajogi szabályozása nem terjed ki (túlás hiányában).

Másrészt: egyezséget eredményezhet olyan ügyekben, amelyekben a munkajog csupán minimális követelményeket rögzít.

ÚJ SZÉCHENYI TERV

Alkalmazott megnevezések a megállapodásokra

- Tarifaszerződés:** a kollektív tárgyalások fejlődésének korai szakaszában a szerződések többnyire csak tarifákat, munkabér kategóriákat, bértételeket tartalmaztak, így egyes országokban a tarifaszerrződés nevet kapták (pl.: Németország) – van ahol ma is ez a neve, holott a munkaviszony széles spektrumára kiterjed.
Más országokban a tarifaszerrződés (mai nevén: bértmegállapodás) a béralku keretében jön létre, és kizárólag a bérekkel, az azzal közvetlenül kapcsolatos kérdésekkel foglalkozik. A kollektív szerződéstől elkülönítve kezelik, többnyire annak mellékletét képezve.
- Kollektív szerződés:** a hazai gyakorlatból is ismert részekkel, tartalmi elemekkel.

A bértmegállapodások általában rövid – 1 év – határozott időre szólnak, míg a kollektív szerződések határozott idő kikötése esetén min. 2-3 évre, de gyakori, hogy akár határozatlan időre jönnek létre.

SZÉCHENYI TERV

A kollektív szerződések alanyai

A **kollektív tárgyalások** alapvetően bipartit, kétoldali tárgyalások, amelyek a munkáltatók és a munkavállalók érdekeit képviselő felek között zajlanak.

A tárgyalópartnerek csoportjai:

Munkáltatói oldal:

- munkáltató,
- több munkáltató,
- munkáltatói érdekképviseleti szervezet(ek), szövetség.

Munkavállalói oldal:

- szakszervezet,
- több szakszervezet,
- szakszervezeti szövetségek, konföderációk,
- szakszervezetnek minősített munkavállalói koalíciók (pl.: Mo.-on munkástanácsok),
- egyes országokban: a „tárgyalási egység” elve alapján tárgyalópartnernek elismert munkavállalói szervezetek.

SZÉCHENYI TERV

A kollektív szerződés alanyai

A kollektív tárgyaláson való részvétel nem jelenti egyben és automatikusan a tárgyaló felek számára a kollektív szerződés megkötésének jogát.

Ezt a jogosultságot számos országban jogszabály által korlátozzák, illetve különböző feltételekhez kötik.

Fogalmak:

KSZ kötés-képesség (representativitás):
A kollektív tárgyalás szereplőinek meghatározott ismérvek szerinti támogatottsága egy adott körben (szakma, ágazat, stb.), amely arra jogosítja őket, hogy a kollektív szerződést megkötéssék.

Representativitási feltétel:
Olyan, általában számszerűsíthető, mérhető jellemzők összessége, amelyeket a munkáltatói vagy munkavállalói érdekképviseletek támogattságának megítélése céljából alkalmaznak.

SZÉCHENYI TERV

A kollektív szerződés alanyai

A kollektív szerződés kötés-képessége:

Egyes országokban:
Előzetes feltétel a szakszervezetek bejegyzése, ehhez társul a KSZ kötés-képesség jogszabály alapján meghatározott feltétele:

- választáshoz kötött (pl.: üzemi tanácsi választás – a munkavállalók akarata határozza meg a szereplőket),
- taglétszámmal kötött (az állam határozza meg a szereplőket),
- azonos szakmacsoporton belüli taglétszámmal kötött (szakmai reprezentativitás, szintén az állam határozza meg a szereplőket).

Más országokban:

- A bejegyzés fakultatív + a fenti jogszabályi feltételek valamelyike, vagy elegendő a tagi felhatalmazás,
- vagy**
- nincs semmilyen jogi szabályozás, így a szociális partnerek egymás felé, mint tárgyalópartnernek történő kölcsönös elismerése teremti meg a kollektív szerződés megkötésének jogát (pl.: Anglia),
- vagy**
- a kollektív szerződés megkötéséhez a munkáltatónál foglalkoztatott munkavállalók szavazás útján történő felhatalmazása szükséges (pl.: USA).

SZÉCHENYI TERV

A kollektív szerződés szintjei

A kollektív tárgyalások, ezzel együtt pedig a kollektív szerződések megkötése különböző szinteken zajlik.

Alapvető szintek:

- mikro szint (vállalati),
- mezo szint (szakmai, ágazati, regionális),
- makro szint (központi, országos).

Az itt kötött kollektív szerződések:

- mikro szinten: vállalati, vállalati szint alatti (üzemi, műhely, munkacsoport – pl.: Japán),
- mezo szinten: ágazati, ágazati, szakmai, regionális (területi),
- makro szinten: országos, országos keretszerződés, szakmaközi vagy multiszektoriális (pl.: Belgium, Hollandia).

SZÉCHENYI TERV

A kollektív szerződés szintjei

Fogalmak

Intézményesített szint:
A kollektív tárgyalások azon szintje(i), amely(ken) az adott ország nemzeti jogi szabályozása, vagy egyéb megállapodás alapján a kollektív tárgyalások folyhatnak.

Domináns szint:
Amelyen az adott országban a kollektív tárgyalások jellemzően folynak.

Általában az országok többségében mindhárom szint intézményesített, de a mikro és/vagy mezo szint a domináns.

A kollektív szerződések lefedettségének növelését a szintek közötti koordinációs mechanizmus segítheti elő, amely lehet rejtett vagy nyílt.
A domináns mikro szinten zajló tárgyalások esetében a koordináció alig jelenik meg, vagy egyáltalán nincs, ami a KSZ lefedettség alacsony értékéhez vezet. (pl.: Mo., Japán, Anglia).

Egyéb tényezők: szakszervezeti szervezethez, gazdasági helyzet, jogi környezet, kiterjesztési eljárások, stb.

SZÉCHENYI TERV

A kollektív szerződés hatálya, részei és tartalmi elemei

A kollektív szerződés személyi hatálya:
Azt mutatja meg, hogy a kollektív szerződés kiket köt egyrészt a munkáltatói, másrészt a munkavállalói oldalán. A személyi hatály áttekintéséhez külön kell választani a kollektív szerződés kötetmi és normatív részét.

A kötetmi rész esetében: kizárólag a kollektív szerződést megkötő felekre terjed ki, tehát: a munkáltatóra (több munkáltatóra, munkáltatói szövetségre, stb.) valamint a szakszervezetre (annak elismert munkavállalói koalícióra, több szakszervezetre, szakszervezeti szövetségre, stb.).

A normatív rész esetében: A munkáltatótól kívül (az erre vonatkozó jogszabályi feltételek mellett) fő szabály szerint a munkáltatót foglalkoztatott valamennyi munkavállalóra kiterjed (1911. Svájc, átalakító erő).

Elterjedések – pl.: Japán:

- valamennyi munkavállalóra, ha a KSZ-t megkötő szakszervezetnek a munkavállalók legalább 2/3-a tagja,
- bizonyos esetekben pedig kizárólag a szakszervezeti tagokra.

SZÉCHENYI TERV

A kollektív szerződés időbeli hatálya

- határozott idejű
- határozatlan idejű

Szabályozása:

Egyes országokban a felek autonómiája, ezért nincs szabályozva (pl.: Anglia, Németország, Olaszország, Dánia, Írország).

Máshol:

- jogszabály alapján lehet határozott és határozatlan idejű (pl.: Mo.),
- ezen belül a leghosszabb időtartam is ki van kötve (általában 5 év – Franciaország, Hollandia),
- kizárólag határozott időre lehet kötni és a legrövidebb, valamint leghosszabb időtartam is ki van kötve (6 hónap, 1 év – 3 és 5 év – Luxemburg, Japán, USA).

SZÉCHENYI TERV

A kollektív szerződés részei és tartalmi elemei

Két fő részre tagolódnak: kötelmi és normatív részre.

A kötelmi rész:
A kollektív szerződést megkötő felek közötti kapcsolatrendszer szabályozza, pl.:

- a kapcsolattartás alapelveit,
- a kapcsolattartás módját, formáját, rendszerességét, annak szabályait,
- a szakszervezetek tevékenységét támogató, elősegítő juttatásokat,
- az információk közzétételének módját, stb.

A normatív rész:
A munkaviszonnyal kapcsolatos jogokat és kötelezettségeket foglalja magába.

- Tiltás hiányában lehet teljes új szabályozás (törvényben nem található),
- lehet a jogszabálytól pozitívan eltérő, és
- tiltás hiányában lehet a jogszabálytól negatívan eltérő.

SZÉCHENYI TERV

A kollektív szerződés megszűnése és megszüntetése

A kollektív szerződés megszűnik:

- A határozott idő lejártával,
- a szerződést kötő fél(telek) jogutód nélküli megszűnésével,
- pl.: Japánban akkor, ha a benne foglalt célok megvalósulnak.

A kollektív szerződés megszüntethető:

- Felmondással,
- egyes országokban rendkívüli (azonnali hatályú) felmondással, illetve
- a felek közös akaratából, közös megegyezéssel.

Az azonnali hatályú felmondást alkalmazó országokban, a kollektív szerződést olyan magánjogi szerződésnek tekintik, amely a teljesület tekintve jogi normaként viselkedik, azonban a szerződés megszűnése tekintetében csupán kötelezettség szegésnek minősül. Azáltal, hogy valamelyik fél megszegi a kollektív szerződést, vagyis nem teljesíti a vállalt kötelezettségét, alapot teremt a másik fél azonnali hatályú felmondására. Ugyanezen elvből kiindulva, akár abban is megegyezhetnek, hogy a kollektív szerződést közös akaratból megszüntetik.

A legtöbb országban, viszont minden tekintetben jogi norma erejű megállapodás, vagyis a megszegése jogértésnek minősül, az ebből adódó vitákat bírói úton kell és lehet rendezni.

SZÉCHENYI TERV

A kollektív szerződésre vonatkozó szabályok a magyar munkajogban (2012. évi I. törvény)

Kollektív szerződés alanya lehet:

- A munkáltató,
- a tagok felhatalmazása alapján munkáltatói érdekképviseleti szervezet,
és
- a szakszervezet, vagy
- szakszervezeti szövetség.

A szakszervezetek KSZ kötési joga: taglétszámhoz kötött

A szakszervezet akkor jogosult kollektív szerződést kötni, ha a munkáltatónál munkaviszonyban álló tagjainak száma eléri

- a munkáltatóval munkaviszonyban álló,
- a munkáltatói érdekképviseleti szervezet által kötött KSZ esetében a KSZ hatálya alá tartozó munkavállalók létszámának 10%-át.

SZÉCHENYI TERV

Szakszervezeti szövetség esetében:

- ha a munkáltatónál képvisellel rendelkező legalább egy tagszervezete megfelel a már említett taglétszámi feltételnek, és
- a tagszervezetei erre felhatalmazzák.

Ha a munkáltatónál több KSZ kötésre jogosult szakszervezet van, a kollektív szerződést együttesen köthetik meg.

A KSZ kötési jogosultság megállapításakor:
A szakszervezetek taglétszámának meghatározásához a szerződéskötést megelőző fél évre számított átlagos statisztikai létszámot kell alapul venni.

Az a szakszervezet (szakszervezeti szövetség), amely a KSZ megkötését követően éri el a meghatározott taglétszámot:

- Jogosult a KSZ módosítását kezdeményezni, és
- a módosítással kapcsolatos tárgyaláson – tanácskozási joggal – részt venni.

SZÉCHENYI TERV

A munkáltatóra vonatkozó szabályok:

A munkáltatónál egy kollektív szerződés köthető.

Ha a kollektív szerződést több munkáltató köti, akkor – e KSZ felhatalmazása alapján – a munkáltató rá kiterjedő hatállyal köthet kollektív szerződést.

- Az Mt. 277. § (4) bekezdése alkalmazásában ezt tágabb hatályú KSZ-nek kell tekinteni.

A kollektív szerződés kötésére irányuló ajánlat tárgyalása nem utasítható vissza.

A kollektív szerződést írásba kell foglalni (érvényesség), és kihirdetésével lép hatályba.

A kollektív szerződés részei, tartalma

A kollektív szerződés szabályozhatia:

1. A munkaviszonyból származó vagy ezzel kapcsolatos jogot és kötelezettséget – normatív rész.
2. A feleknek a KSZ megkötésével, teljesítésével, megszüntetésével, jogaik gyakorlásával, kötelezettségeik teljesítésével kapcsolatos magatartását. – kötelmi rész.

A kötelmi rész tekintetében a jogszabály korlátozó rendelkezést hozott, hiszen korábban a felek közötti kapcsolatrendszer általánosságban engedte kezelni a KSZ keretein belül, illetve a két rész sorrendjét felcserélte.

Tartalmi elemek:

1. Munkaviszonyra vonatkozó rendelkezések: pl.: munkaviszony létesítése, megszüntetése, munkaidő, pihenőidő, szabadságok, szociális juttatások, stb.
2. A felek közötti, a KSZ megkötésével, megszüntetésével kapcsolatos magatartás, a jogok gyakorlására vonatkozó szabályok, stb.

A kollektív szerződésre vonatkozó egyéb szabályok:

Eltérő szabályozás hiányában, az Mt. Második és Harmadik Részében foglaltaktól (Munkaviszony, Munkaügyi Kapcsolatok) eltérhet – **bármely irányban!**

Az Mt. XIX. És XX. Fejezet rendelkezéseitől nem térhet el, továbbá a 271.-272.§-ban foglaltakat nem korlátozhatja.

A köztulajdonban álló munkáltatók vonatkozásában további szűkítő rendelkezések vannak = az állam korlátozó beavatkozása valósul meg a kollektív tárgyalások és a kollektív szerződés megkötése tekintetében!

A szűkebb hatályú KSZ az általánostól – ennek eltérő rendelkezése hiányában – csak a munkavállaló javára térhet el.

A munkavállaló javára történő eltérést az egymással összefüggő rendelkezések összehasonlításával kell elbírálni.

A kollektív szerződés megszűnése és megszüntetése

A kollektív szerződés megszűnik:

- A határozott idő lejártával,
- 3 hónapos felmondási idővel bármelyik fél felmondásával, de
- a felmondási jog a megkötéstől számított 6 hónapon belül nem gyakorolható (kögens szabály!),
- a munkáltató vagy a szakszervezet (szakszervezeti szövetség) jogutód nélküli megszűnésével,
- több munkáltató vagy több munkáltatói érdekképviseleti szervezet által kötött KSZ esetén: a KSZ csak a jogutód nélküli megszűnt munkáltató vagy munkáltatói érdekképviselet tekintetében veszti hatályát,
- több szakszervezet által kötött KSZ: csak valamennyi szakszervezet jogutód nélküli megszűnésével veszti hatályát.
- Hatályát veszti, ha a KSZ-t kötő szakszervezet (szakszervezeti szövetség) a törvény alapján nem jogosult annak megkötésére.
- Több szakszervezet által kötött KSZ esetén: ez a szabály akkor alkalmazandó, ha a tv. alapján egyik szakszervezet sem jogosult a KSZ megkötésére (utólag is vizsgálni kell).

Munkáltató személyében bekövetkező változás esetén alkalmazandó szabályok

Az átvévo munkáltatónál az átvétel időpontjában a munkaviszonyra kiterjedő hatályú KSZ-ben meghatározott munkafeltételeket az átvétel időpontját követő 1 évig köteles fenntartani.

A kötelmi részre ez a rendelkezés nem vonatkozik – a KSZ egysége itt felbomlik.

Kivétel: a fenti szabályt nem kell alkalmazni, ha

1. A KSZ hatálya az átvétel időpontját követő 1 évnél korábbi időpontban megszűnik, vagy
2. a munkaviszonyra az átvétel követő időpontban kollektív szerződés hatálya terjed ki (az átvévo munkáltatónál van hatályos KSZ).

Köszönöm a figyelmet!