

Opus Simplex Services Kft.

A mezőgazdasági többszempialtatós kollektív szerződés felülvizsgálata

Készült a Mezőgazdasági Ágazati Párbeszéd Bizottság
részére

Dr. Kártyás Gábor – dr. Kovács Szabolcs – dr. Takács
Gábor
2012.11.30.

A tanulmány a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 2012. november 30-ai időállapotának megfelelően, a 2013. január 1-jén hatályba lépő szabályok alapján készült.

Tartalomjegyzék

BEVEZETÉS	3
ELSŐ RÉSZ.....	7
MÁSODIK RÉSZ	10
HARMADIK RÉSZ.....	12
I. fejezet	12
III. fejezet.....	16
IV. fejezet.....	17
V. fejezet	19
VI. fejezet.....	20
VII. fejezet	23
VIII. fejezet	24
ÖSSZEGZÉS	25
Felhasznált irodalom.....	26

BEVEZETÉS

A tanulmány célja – a Mezőgazdasági Ágazati Párbeszéd Bizottság kérésével összhangban – olyan, elsősorban a gyakorlatban felhasználható információk nyújtása, amely alkalmas lehet a mezőgazdasági többmunkáltatós kollektív szerződés felülvizsgálatára a megváltozott jogszabályi környezet tükrében.

Ennek megfelelően, munkánk során a vizsgálat tárgyává tett kollektív szerződés szerkezetét követve értékeljük az abban foglalt rendelkezéseket. A vizsgálatot a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) által hozott változásokra tekintettel végezzük anélkül, hogy a felek kollektív szerződés kötési jogosultságát a vizsgálat tárgyává tennénk.

Az egyes rendelkezések elemzését követően, amennyiben az szükségesnek látszik, alternatív szövegjavaslatot adunk, amely iránymutatásul szolgálhat a kollektív szerződés módosítása során, illetve felhívhatja a figyelmet egyes kérdések rendezésére. Az alternatív szövegjavaslat elkülöníthetősége érdekében, minden esetben idézőjelben, dőlten szedve szerepel a szövegben.

A kollektív szerződések helye a munkaviszonyra vonatkozó szabályok között

Az Alaptörvény IX. cikk (5) bekezdése kimondja, hogy a szakszervezetek és más érdekképviselői szervezetek az egyesülési jog alapján, szabadon alakulhatnak és tevékenykedhetnek, a XVII. cikk (2) bekezdése pedig deklarálja a kollektív alkuhoz való jogot és kollektív szerződés kötés szabadságát.

Az 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: 1992. évi Mt.) világos képet adott arról, hogy egy kollektív szerződés milyen viszonyban van a jogforrási rendszerben a jogszabályokkal, illetve az alacsonyabb szintű megállapodásokkal. Az 1992. évi Mt. vonatkozó – Berke Gyula kifejezésével rendszerszervező – szabályai alapján a kollektív szerződés a munkaviszonyra vonatkozó bármelyik kérdéstről rendelkezhet, de jogszabállyal ellentétes nem lehet. (Berke, 2008, 73-74) Hasonlóan a korábbi szabályozáshoz, az Mt. a munkaviszonyra vonatkozó szabályok között helyezi el a kollektív szerződést. [Mt. 13.§] Az Mt. legalapvetőbb rendszertani változása abban áll, hogy új szemléletben szabályozza az ún. kollektív autonómia kereteit, a kollektív szerződést kötő felek szabályozási felhatalmazását. Az 1992. évi Mt. 13. §-ának

rendelkezései alapján a kollektív szerződés – általános szabály szerint – a munkaviszony jogszabályban rögzített szabályaitól a munkavállaló javára térhetett el. A törvény ehhez képest kivételes szabályokkal számos esetben tartalmazott kógens (eltérést nem engedő) rendelkezéseket, illetve olyanokat is, amelyek a kollektív szerződéssel szemben diszpozitívan (bármilyen irányú eltérést engedően) viselkedtek. (Bankó, Berke, Kajtár, Kiss, Kovács, 2012, 631)

Az Mt. ezzel szemben főszabály szerint azt mondja ki, hogy a kollektív szerződés a törvény Második és Harmadik Részében foglaltaktól a munkavállaló előnyére és hátrányára egyaránt eltérhet. [Mt. 277. § (2) bekezdés] A jogszabály minden tematikus egység végén „Eltérő megállapodás” címszó alatt határozza meg a kógens, illetve relatíve diszpozitív (csak a munkavállaló javára eltérést engedő) szabályokat.

A képet tovább árnyalja a kollektív szerződések között fennálló hierarchia. A szűkebb hatályú kollektív szerződés az általánostól – ennek eltérő rendelkezése hiányában – csak a munkavállaló javára térhet el. A magasabb szintű megállapodás (pl. egy egész ágazatra kiterjedő kollektív szerződés) tehát kifejezetten előírhatja, hogy egy adott előírásától a munkavállaló hátrányára is el lehet térni az alacsonyabb, vállalati szintű szerződésekben.

Általános észrevételek a Mezőgazdasági Ágazati Kollektív Szerződés kapcsán

A vizsgálat tárgyává tett kollektív szerződésre is jellemző a hazánkban általános gyakorlat, amely szerint a felek hol részletesebben, hol csupán utalás szintjén, de nagy terjedelemben ismétlik meg a szerződés kötések, módosításakor hatályos törvényi szabályokat.

Újvári József kifejezésével ezeket papagájklauzuláknak nevezhetjük. Olyan szerződéses kikötésekről van tehát szó, amelyek nem bővítik az „ügyleti tartalmat”, hanem csak megismétlik a jogviszony naturális tartalmát képező jogszabályi rendelkezéseket. A papagájklauzula funkciója így legfeljebb a felek tájékoztatása lehet, a szerződés tartalmát azonban nem befolyásolják, épp ezért feleslegesek, Újvári szerint céljuk csak az, „hadd teljen a papír”. (Újvári, 1999, 428-429)

Így azonban nem feltétlenül állapítható meg, hogy a felek szándéka az Mt. szakaszaitól eltérő, a munkavállalókra kedvezőbb szabály megalkotására irányult, vagy pedig egyszerűen tévesen idézték vagy nem hatályosították a törvényi rendelkezéseket. Ez a gyakorlat a kollektív szerződéses szabályozás tartalmának megállapítása során

nehézséget okozhat, hiszen a Legfelsőbb Bíróság álláspontja szerint a kollektív szerződés értelmezésénél, a szavak általánosan elfogadott jelentéséből kell kiindulni és nem értelmezhető a szerződés a felek olyan fenntartása alapján, amely magából a szerződésből világosan nem tűnik ki. (BH 1998. 451.)

Az Mt. korábban ismertetett koncepciójából adódóan további gondot jelenthet, ha a szó szerint átvett jogszabályi rendelkezést a jogalkotó utóbb módosítja. Elképzelhető ugyanis, hogy a szerződésben „bent rekedő” szabály a munkavállalóra hátrányosabb, és ezzel a munkavállalót hozzák – akaratukon kívül – nehezebb helyzetbe a felek (amennyiben eltérést engedő szabály változott). Ha viszont kedvezőbb, úgy a felek eredeti szándéka nélkül kaphatnak többletjogosultságot a munkavállalók, amely akár a megállapodás felmondásához is vezethet a munkáltató oldaláról.

Kártyás és Takács szerint a törvényi idézetekkel feldúsított megállapodások gyakorlatának egyik lehetséges magyarázata, hogy a szakszervezetek már azzal is elégedettek, ha munkáltató a szerződés aláírásával hajlandó megerősíteni az egyébként törvényben garantált jogokat. Megítélésük szerint az érdekképviseltek erőforrásainak pazarlását jelenti, ha az általában igen idő- és energiaigényes kollektív alku folyamatában csak olyan megállapodást tudnak elérni, ami a jogszabályokhoz képest többlet-normatartalommal nem bír. Nem a kollektív szerződésekre tartozó kérdés, hogy az érdekképviseltek eljussanak odáig, hogy a munkáltató ígéretet tegyen a jogszerű működésre, mind a szakszervezetek, mind a munkavállalói jogok vonatkozásában. Másként megfogalmazva, lényegtelen, hogy a munkáltató a törvényt, vagy az azt szó szerint ismétlő kollektív szerződést szegi meg. (Kártyás, Takács, 2011, 92-112)

Fodor T. Gábor és munkatársai a papagájklauzulák problémájának feloldására két javaslatot is tesznek: Ha a felek ragaszkodnak az Mt. egyes rendelkezéseinek átvételéhez, akkor a törvény és a szerződés szövegének elkülönítésére az eltérő szedésmódot ajánljuk. A magunk részéről ésszerűnek tartanánk azt a szerződés-szerkesztési megoldást, hogy a kollektív szerződés csak utaljon az értelmezendő vagy kiegészítendő törvényhelyre. (Fodor, Nacsa, Neumann, 2008, 17)

A szövegjavaslat készítése során, a jogszabályi rendelkezések megismétlésével szemben – követve a fentebb leírtakat – a módosítani kívánt jogszabályi rendelkezésekre hivatkozással utalunk az érintett törvényhelyekre. A szövegjavaslatban munkáltatón a munkáltatói érdekképviselői szervezetet, szakszervezeten pedig szakszervezeti szövetséget is kell érteni.

A szerződés tartalmaz olyan részeket, amelyek a felekre nézve nem állapítanak meg kötelezettségeket, csupán megengedően fogalmazzak. Ilyen például a jutalom és prémium kapcsán tett következő megjegyzés: „Jelezzük, hogy a jutalom- és a prémiumfeltételek más szabályzatban (belső utasításban) is rendezhetők.” Ezeknek a puha szabályok a felekre nézve semmiféle jogot vagy kötelezettséget nem keletkeztetnek. Ahogy Kártyás és Takács megjegyzi, a „minden kaput nyitva hagyunk” jellegű rendelkezések az alacsonyabb szintű kollektív tárgyalások résztvevői számára nem adnak muníciót az alkuhoz, sőt lényegében rájuk hárítják át a megállapodás felelősségét. (Kártyás, Takács, 2011, 92-112) Éppen ezért az ilyen típusú rendelkezések alkalmazását érdemes kerülni, helyettük vagy helyi kollektív szerződések számára eltérést engedő szabályok megfogalmazását javasoljuk, vagy a szabályozás mellőzését. Az előbbi megoldással a helyi szakszervezetek és a munkáltatók számára adható kiindulási pont, azzal, hogy megegyezés hiányában az általános szabályokat kell alkalmazni.

ELSŐ RÉSZ

Az Ágazati Kollektív Szerződés célja, hatályba lépésére, hatályosulására, módosítására, felmondására vonatkozó szabályok

Preambulum

A kollektív szerződés preambulumban a felek meghatározzák azokat az elérni és támogatni kívánt célokat, amelyek vezérelvként fogalmazhatóak meg, és amelyek mentén a kollektív szerződés megkötésre került. Azonban a konkrét szabályok közé is keverednek a felek együttműködésének alapelveit meghatározó szabályok.

Ahogy Kisgyörgy és munkatársai (hasonlóan Fodor és munkatársaihoz) megjegyzik, a kollektív szerződés preambulumban van a helye az ilyen típusú nyilatkozatoknak, később, a konkrét szabályozások között „szétszórtan” zavarják a szöveg konzisztenciáját, feleslegesen terhelik a konkrét szabályozás értelmezését. (Kisgyörgy, Könözy, Lénárt, Takács, Vámos, 2006, 8 és Fodor et al. 2008, 19)

A kollektív szerződés módosítása során célszerű megoldás lenne minden, nem kötelező erővel bíró, vagy eltérést engedő rendelkezés, kifejezés preambulumban történő elhelyezése, amely jelenleg a konkrét szabályok között kerül megjelölésre. Például a 7.1 pont szerint „A Szerződő Felek kinyilvánítják arra irányuló közös szándékukat, hogy minden tőlük elvárhatót megtesznek annak érdekében...” kezdetű része egyértelműen helyt kaphat a szerződés preambulumban, de nem javasolt a szerződés felmondásáról szóló 7. pontban szerepeltetni.

A kollektív szerződés hatálya

A kollektív szerződést a felek határozatlan időre kötötték, annak hatályba lépését pedig konkrét nappal határozták meg. A hatályba lépés kapcsán ugyanakkor meg kell jegyeznünk, hogy önmagában a felek megállapodása nem elegendő a kollektív szerződés hatályba lépéséhez, annak ugyanis szükséges feltétele a szerződés kihirdetése. [Mt. 279. § (5) bekezdés] Megjegyezzük, hogy az Mt. hatályba léptetése során sajátosan alakult a kollektív szerződés hatályára vonatkozó jogszabályi rendelkezés, ugyanis a törvény kógens szabálya lett, hogy a kollektív szerződés a kihirdetéssel lép hatályba. (Mt. 283. §) Álláspontunk szerint ugyanakkor ez a törvényi megoldás nem jelentheti

azt, hogy ha a kollektív szerződés felek által megállapított hatályba lépés időpontja előtt a munkavállalók számára hozzáférhetővé vált, akkor ezzel módosulna a hatályba lépés időpontja.

A kihirdetés mint feltétel, valamint a felek megállapodása tehát együttesen a következők szerint szabályozhatja a hatályba lépést: a kollektív szerződés kihirdetése előtt semmiképpen nem léphet hatályba, tekintettel az idézett törvényi rendelkezésre. Amennyiben a kihirdetés a felek megállapodásában szereplő időpont előtt történt, a kollektív szerződés hatályba lép a kihirdetés napján, de az abban foglaltaknak megfelelően, a szerződés rendelkezéseit csak a felek által megjelölt időponttól kell alkalmazni.

A kollektív szerződés hatályára vonatkozó további rendelkezések a szerződés kötéskor hatályos jogszabályi hivatkozásokat, illetve kiragadott idézeteket tartalmaznak, amelyek szerepeltetése – a korábban elmondottaknak megfelelően – nem javasolt. A kollektív szerződés személyi hatálya körében egy esetben lehet szükséges a szabályozás, amennyiben a felek el kívánnak térni az Mt. 279. § (4) bekezdésétől, amely a több munkáltató munkaviszony esetében határozza meg a kollektív szerződés személyi hatályát.

Ebben az esetben szövegjavaslatunk a következő:

„Az Mt. 279. § (4) bekezdésében foglaltaktól eltérően, a több munkáltató által létesített munkaviszony esetén a munkavállalóra jelen Kollektív Szerződés hatálya abban az esetben is kiterjed, ha nem a Munkáltató minősül a munkabér-fizetési kötelezettséget teljesítő munkáltatónak.”

Amennyiben a szerződés személyi hatályára nézve a felek a jogszabályban foglaltak megisméltléséhez ragaszkodnak – a könnyebb értelmezhetőség kedvéért – szövegjavaslatunk a következő:

„Az Mt. 209. § (2) bekezdésének és 279.§ (3) bekezdésének megfelelően a kollektív szerződés munkaviszonyra vonatkozó rendelkezéseinek hatálya a Munkáltatóval munkaviszonyban álló valamennyi munkavállalóra – a vezető állású munkavállalókat kivéve - kiterjed.”

Itt érdemes mindenképpen megjegyeznünk, hogy a kollektív szerződések személyi hatálya nem terjedhet ki a munkáltatóval munkaviszonyban nem álló munkavállalókra, így a kölcsönzött munkavállalókra sem, attól függetlenül, hogy ez esetleg a kollektív szerződés rendelkezéseiben szerepel.

A kollektív szerződések hierarchiáját és munkaszerződéshez kapcsolódó viszonyát rendező 5. pont megfelel a hatályos szabályozás elveinek, annak részletes értelmezésével foglalkozik. Az 5.3 pontban tett kitétel, a helyi kollektív szerződések kötelező módosítására azonban szükségtelen, mivel a munkavállalók hátrányára történő eltérés esetén a helyi kollektív szerződés érintett rendelkezése érvénytelen és annak helyébe automatikusan az általános hatályú kollektív szerződés rendelkezései lépnek. [Mt. 27. §, 29. § (3) bekezdés és 277. § (4) bekezdés]

A kollektív szerződés módosítása, felmondása és megszűnése

A 6. pont a szerződés módosításra vonatkozó rendelkezéseket tartalmaz, amelyek a jelenlegi jogszabályi környezetben is fenntarthatóak. Az Mt. 276. § (8) bekezdésében foglalt, szakszervezeteket megillető jogosultság érintetlenül hagyása mellett ilyen rendelkezések a továbbiakban is tehetőek, azok kiegészíthetők. A módosítás menetére vonatkozó részletszabályokat a felek kapcsolatrendszerét szabályozó részben célszerű kifejteni.

A 7. pontban foglalt szabályok – a már korábban említett 7.1 pont kivételével – a kollektív szerződés felmondásának olyan szabályait tartalmazzák, amely a törvényben foglaltaktól – annak felhatalmazásával – eltérnek, így ez a szabályozás a továbbiakban is fenntartható. Az eltérés egyértelmű jelölése érdekében javasoljuk a következő kiegészítést:

„A felek az Mt. 280. § (1) bekezdésétől eltérően a szerződés felmondásának szabályait a következők szerint állapítják meg: ...”

A fejezetben szereplő 8. pont rendelkezéseit, mivel azok olyan kérdésekről szólnak, amelyektől a törvény nem enged eltérést, nem javasoljuk a szerződés módosítása során a továbbiakban szerepeltetni.

MÁSODIK RÉSZ

A kollektív szerződést kötő felek kapcsolatrendszer

A szerződést kötő felek viszonyát, a felek jogait és kötelezettségeit, valamint ezek gyakorlásának rendjét, a kapcsolattartók személyét rendező részben is megtalálhatjuk a jogszabályból vett idézeteket, hivatkozásokat. Ezek mellőzését ebben az esetben is célszerűnek tartjuk.

Általában elmondható, hogy a kapcsolatrendszerrel szóló rész igen röviden szabályozza a felek közötti viszonyokat, ami a kollektív szerződés „működtetését” illeti. Ezzel szemben ebben a részben helyet kaphatnának a szerződés módosításának menetét rögzítő részletszabályok (például egyeztető bizottság és annak összetétele, határidő az egyeztetés menetéről etc.), valamint a kollektív szerződés alkalmazását elősegítő intézmények. Ilyen lehet a szerződés értelmezése során felmerült ellentmondások feloldását célzó eljárás, vagy az érintőlegesen a 9.6 pontban szabályozott eljárás, a kollektív szerződés szabályainak betartásáról.

Az ágazati igényű szabályozásra tekintettel mindenképpen létjogosultsága lehetne a felek által létrehozott, eseti/állandó bizottság felállításának, amely az egyes munkáltatók és helyi szakszervezetek fölötti szinten gondoskodhatna mind a felek közötti információk áramlásának zavartalanságáról, mind a folyamatos együttműködésről.

A felek foglalkoztatási kérdésekben történő együttműködésével már lényegesen részletesebben foglalkozik a szerződés. Ennek körében megtalálhatjuk az államigazgatás felé irányuló közös javaslattevési kötelezettséget, vagy a bármely fél javaslata esetén felálló egyeztető bizottságokat is.

A foglalkoztatással foglalkozó fejezetben is helyt kapott egy, a preambulumban sokkal inkább elhelyezhető rendelkezés (10.5 pont). Az Mt. – a korábbi szabályozással ellentétben – már nem tartalmaz rendelkezéseket az esélyegyenlőségi tervvel kapcsolatban, így a kollektív szerződés erre irányuló 10.6 pontja részben ezért, részben a normatív tartalom hiánya miatt szintén okafogyott.

A felek kapcsolatrendszerének részletesebb meghatározásához segítséget nyújthat az alábbi szövegjavaslat:

A Munkáltató köteles biztosítani, hogy a Szakszervezet a munkaügyi kapcsolatokkal vagy a munkaviszonnyal összefüggő kérdésekben, valamint a tevékenységével kapcsolatban a munkavállalók részére nyújtott tájékoztatást a Munkáltatónál helyben

szokásos módon közzétegy. E rendelkezés nem korlátozza a helyi Feleket abban, hogy a hirdetések közzétételének más formáit is meghatározzák, a helyben szokásos megoldások ismeretében.

Azokban a kérdésekben, amelyekben az Üzemi Tanácsnak/üzemi megbízottnak a Munkáltatóval együtt döntési (pl. jóléti célú pénzeszközök felhasználása) vagy véleményezési joga van [különösen az Mt. 264. § (2) bekezdésében felsorolt tárgykörök], a Szakszervezet is jogosult véleményét a Munkáltatóval közölni. A Munkáltatót döntése során a Szakszervezet álláspontja KÖTI/NEM KÖTI.

Amennyiben a Munkáltató az Mt. 234. § (1) bekezdése alapján megtagadja a konzultációt, vagy a tájékoztatás adását, köteles erről a tényről, illetve a megtagadás okáról a Szakszervezetet írásban értesíteni, a Szakszervezet erre irányuló kezdeményezésétől számított ... napon belül.

A Felek megállapodnak, hogy a közöttük felmerülő viták feloldására állandó egyeztető bizottságot alakítanak, amely a Munkáltató és a Szakszervezet által egyenlő számban delegált ...-... főből, és a független elnökből áll. A bizottság független elnökét a tagok kétharmados szótöbbséggel választják meg. A bizottság működésének szabályairól ügyrendet alkot, amelyben meghatározza a működésével kapcsolatos indokolt költségek körét. A Felek megállapodnak, hogy a bizottság döntésének alávetik magukat és a bizottság határozata rájuk nézve kötelező.

VAGY

A Felek megállapodnak, hogy a közöttük felmerülő vita esetén a Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat tagjai közül a felek által közösen felkért döntőbíró dönt, akinek a döntése a felekre nézve kötelező. Ha a döntőbíró személyéről a felek nem tudnak megegyezni, a döntőbíró a mindkét fél által jelölt 2-2 személy közül sorsolással kell kiválasztani.

HARMADIK RÉSZ

I. fejezet

A munkaviszony létesítése, módosítása és megszűnése

A fejezetben foglalt szabályok között egyaránt megtalálhatjuk az eltérést engedő szabályok keretei között mozgó rendelkezéseket és a papagájklauzulákat is. Míg az előbbieknek helye van a kollektív szerződésben, mert pontosan azt a célt szolgálják, amire maga a szerződés létrejött, addig utóbbiak csupán a már fentebb leírt nehézségekhez és problémákhoz vezetnek, azokat a jövőben nem célszerű alkalmazni.

Különös figyelemmel kell lenni a papagájklauzulák tekintetében arra, hogy a kollektív szerződés immár mind negatív mind pozitív irányban eltérhet az Mt.-től, így a hiányosan vagy részlegesen átvett szabályok egyúttal az Mt. vonatkozó szabályainak alkalmazását is kizárhatják.

Éppen a fentiekből adódóan az Mt. szabályait megismétlő rendelkezések más kontextusban és formában ugyan, de rendelkezhetnek létjogosultsággal.

Amennyiben a szerződő felek az Mt. meghatározott szabályait, mint zsinórmértéket kívánják alkalmazni, erre lehetőségük van. Ekkor a konkrét jogszabályhely felhívása mellett kiköthető, hogy az abban foglaltaktól kizárólag a munkavállaló javára engednek eltérést, vagy azt kógens szabályként kezelik, és attól az eltérés tilos. Ezzel minimumgaranciák állíthatóak fel, amelyekkel ellentétes szabályokat a szűkebb hatályú kollektív szerződések nem tartalmazhatnak. Például:

„A végkielégítés Mt. 77. § (3) bekezdésében foglalt mértékétől kizárólag a munkavállaló javára LEHET ELTÉRNI / NEM LEHET ELTÉRNI.”

A fejezet papagájklauzulái, illetve törlése javasolt pontjai: 12.1, 12.3, 12.5-12.9; 13.2-13.4; 14.1, 14.2, 14.5-14.6.

A próbaidőre vonatkozó szabályok Mt.-től történő eltérésének egyértelmű meghatározásához a következő szöveget javasoljuk:

„Az Mt. 50. § (4) bekezdésének megfelelően, az Mt. 45. § (5) bekezdésétől eltérően a Felek megállapodnak, hogy a munkaszerződésben kiköthető próbaidő mértéke legalább két hét, legfeljebb három hónap. Három hónapnál rövidebb próbaidő kikötése esetén a próbaidő egy alkalommal meghosszabbítható, azonban a próbaidő ebben az esetben sem haladhatja meg a három hónapot.”

A felmondás és azonnali hatályú felmondás szabályaitól a munkavállaló javára az Mt. megengedi az eltérést, ezért a 14.3 pont a továbbiakban is alkalmazható, az Mt. változásainak köszönhetően, az abban hivatkozott jogintézmények azonban megszűntek. Ezért az azonos joghatás fenntartása érdekében a szöveget módosítani kell:

„Az Mt. 65. és 78. §-ában foglaltakon túlmenően a munkavállalónak munkavégzésére vagy magatartására hivatkozással történő munkáltatói felmondás, vagy azonnali hatályú felmondás előtt lehetőséget kell adni a tervezett intézkedés indokainak megismerésére és a vele szemben felhozott kifogások elleni védekezésre, kivéve, ha az eset összes körülményeiből következően ez a munkáltatótól nem várható el. A tényállás ismertetéséről és a munkavállaló védekezéséről jegyzőkönyvet kell felvenni.”

A munkaviszony megszüntetéséről szóló szabályok pontosabb meghatározása érdekében, kollektív szerződésben – a 14.7 pontban idézett jogszabályhely hatályon kívül helyezése után is – meghatározhatóak azok az esetek, amikor akár a munkáltató, akár a munkavállaló azonnali hatályú felmondással élhet. Az ilyen meghatározások azonban nem lehetnek ellentétesek az Mt. 78. § (1) bekezdésében foglaltakkal, csupán az ott leírtakat értelmezhetik konkrét események megjelölésével, ha a törvényi feltételek is fennállnak az esetre nézve. (BH2006. 198)

Az alábbiakban szereplő szövegjavaslat természetesen a felek egyedi igényeinek megfelelően módosítható, az Mt. fentebb idézett rendelkezésének keretei között:

„A Felek megállapodnak, hogy a munkaviszony Munkáltató általi azonnali hatályú felmondásának alapjául szolgálnak – az Mt. 78. §-ában foglalt feltételek fennállása esetén – különösen az alábbi munkavállalói magatartások:

- a) igazolatlan távolmaradás a munkahelyről a mulasztás utólagos igazolása hiányában;*
- b) munkaidő alatt alkohol, illetve drog fogyasztása, illetőleg a munkakezdekör kimutatható alkohol, illetve drogfogyasztás;*
- c) az egészségvédelmi és munkavédelmi szabályok megszegésével mások élete, testi épsége vagy egészsége súlyos sérelmét jelentő veszély előidézése;*
- d) ...*

A Felek megállapodnak, hogy a munkaviszony Munkavállaló általi azonnali hatályú felmondásának alapjául szolgálnak – az Mt. 78. §-ában foglalt feltételek fennállása esetén – különösen az alábbi Munkáltatói magatartások:

- a) a Munkáltató a munkavállaló kérése ellenére nem biztosítja a munka biztonságos végzésének feltételeit;*

- b) a Munkáltató nem tartja be a munka-és pihenőidőre vonatkozó szabályokat;
- c) a Munkáltató a munkavállaló munkabérét és járandóságait időben nem fizeti meg;
- d) ...”

II. fejezet

A munkavégzéssel kapcsolatos jogok és kötelezettségek

A fejezet 15.1 pontja a munkáltatóra nézve jelen kollektív szerződéstől függetlenül is irányadó kötelezettséget rendez, így az szabadon elhagyható, vagy megtartható a kötelezettség hangsúlyos voltának kifejezése érdekében.

A 15.2 pont a munkáltatóra nézve állapít meg kollektív szerződésen kívüli kötelezettséget, amely a szabályzat előírásával az ellenőrizhető működés garanciáját adhatja mindkét fél számára.

A 15.3 pont papagájklauzula, amennyiben a felek nem kívánják a munkaidő fogalmát az Mt. 86. § (1) bekezdésétől eltérően szabályozni (ahol eltérés egyébként kizárólag a munkavállaló javára lehetséges), akkor a pont törlését javasoljuk.

A 15.4 pont kiemelt jelentőségét az adja, hogy a háttérül szolgáló szabályok alapvetően változtak, azokat az Mt. 53. §-a határozza meg 2013. január 1-től, a jelenleginél jóval szigorúbb időbeli keretek között, amelyektől azonban kollektív szerződésben a felek eltérhetnek. A terminológia változása (a korábbi fogalmak helyett összefoglalóan munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásról beszélünk) miatt az alábbi szövegjavaslatot tesszük:

„Az Mt 53. § (2) bekezdésétől eltérően, a Munkáltató jogosult a munkavállalót átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál foglalkoztatni, amely foglalkoztatás tartama naptári évenként összesen a ... beosztás szerinti munkanapot vagy ... órát nem haladhatja meg. Ezt arányosan kell alkalmazni, ha a munkaviszony évközben kezdődött, határozott időre vagy az általánostól eltérő teljes napi vagy részmunkaidőre jött létre. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás várható tartamáról a munkavállalót tájékoztatni kell. A munkavállaló a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás idejére az ellátott munkakörre előírt, de legalább a munkaszerződése szerinti alapbérre jogosult.”

Természetesen az általunk javasoltnál részletesebben is lehetősége van a feleknek a kérdés rendezésére, például önálló korlátokat határozhatnak meg külön-külön az eltérő

munkahelyen, munkakörben és munkáltatónál történő foglalkoztatás eseteire. Az eltérés során ugyanakkor figyelemmel kell lenni arra, hogy a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás időbeli korlátait az „átmenetiség” fogalmán belül kell meghatározni, mivel az időkorlát nélküliként történő szabályozás semmis. (BH2006. 300)

A 15.5 pontban adott felhatalmazásra nincsen szükség, mivel a kollektív szerződés első részében már egyértelműen rögzítésre került, hogy a jelen szerződésben nem rögzített kérdéseket a szűkebb hatályú kollektív szerződések rendezhetik (ld. 5.5 pont).

A fejezet munkavállalói kötelezettségéről szóló pont is több esetben tartalmaz jogszabályi hivatkozásokat. Ezek alapvetően nem elengedhetetlen kellékei a szabályozásnak. Amennyiben alkalmazásukhoz a felek ragaszkodnak, azokat a hatályos törvény rendelkezéseinek megfelelően frissíteni kell. A pontban foglaltak egy része sokkal inkább a munkavállalók számára adott tájékoztatás, mint a kollektív szerződésen alapuló kötelezettségek meghatározása, mindazonáltal az abban foglaltak a jövőre nézve is fenntarthatóak, a felek megállapodásán túl a munkavállalók tájékoztatását is szolgálva. Ez alól a 16.7 pont az egyetlen kivétel, amely a jogszabályi rendelkezésre való utaláson túl nem tartalmaz többlet információt, ezért annak törlését javasoljuk.

A fejezetben nem szereplő, de a kollektív szerződésbe beépíthető szabályok

A megállapodás ezen részében szabályozhatják a felek a munkavállalók számára felállítandó általános magatartási követelményeket és a munkavállaló vétkes kötelezettségszegésének szabályai is.

A munkavállalók számára felállított magatartási követelmények nem léphetnek túl törvény keretein, de az ott általánosan meghatározott elvárások az ágazat sajátosságaira tekintettel részletesen kibonthatóak (például mi minősül a munkáltató gazdasági érdeke, jó hírneve megsértésének etc.).

A munkavállaló vétkes kötelezettségszegéséért alkalmazható jogkövetkezmények szabályozására kollektív szerződésben vagy – ha a munkáltató vagy a munkavállaló nem áll kollektív szerződés hatálya alatt – munkaszerződésben van mód. A hátrányos jogkövetkezmény vagyoni jellegű is lehet, amelynek mértéke nem haladhatja meg a munkavállaló egy havi alapbérét. [Mt. 56. § (2) bekezdés]

A vétkes kötelezettségszegés esetén alkalmazható eljárás egyes garanciális szabályainak ilyen szinten történő meghatározása biztonságot jelenthet mind a munkáltatók, mind a munkavállalók számára, kiegyenlítheti a helyi szintű

érdekérvényesítési képességek közötti eltérésekből származó anomáliákat és egységes, átlátható rendszer létrehozását eredményezheti. Munkavállalói szempontból mindenképpen célszerűbb ennek szabályait kollektív szerződésben rendezni, és ezzel kizárni a lehetőséget, hogy a „fegyelmi felelősség” szabályait a munkáltató diktálja a munkaszerződések megkötésekor, akár olyan módon is, hogy a garanciális célú eljárásrend meghatározását teljesen mellőzi.

III. fejezet

A munkarendre, a munkaidőre, a pihenőidőre, a munkaidő-keretre, a munkaidő-beosztásra vonatkozó szabályok

A fejezet szinte teljes mértékben a korábbi törvényi szabályozásból kiragadott részek megismétléséről szól (papagájklauzula). Ezen szabályok estében a szerződés módosítása során újra kell gondolni a szerződéses szabályozás célját, ugyanis a munkaidő-beosztás kapcsán igen széles körben lehetőséget nyújt az Mt. a felek szabad megállapodásán nyugvó szabályozásra.

Amennyiben a cél az Mt.-ben foglalt szabályok minimumszabályként történő alkalmazása, akkor az I. fejezetben ezzel kapcsolatban kifejtettek irányadóak és azok mentén célszerű a módosításokat elvégezni. Amennyiben viszont a kollektív szerződés meg szeretné teremteni a rugalmasságot ezekben a kérdésekben és biztosítani szeretné az eltérés lehetőségét a helyi kollektív szerződések számára, a szabályozást jelen szerződésben mellőzni érdemes. Természetesen ezek a módszerek az egyes jogintézmények és szabályok kapcsán külön-külön, egymástól függetlenül alkalmazhatóak.

A fentebb elmondottakra tekintettel a fejezet kapcsán az alábbi alternatív szövegjavaslatot tesszük:

„Az általános teljes napi munkaidőnél [Mt. 92. § (1) bekezdés] rövidebb teljes munkaidejű munkaköröket, továbbá azokat a munkaköröket, amelyek tekintetében a veszélyes tevékenységre fordítható idő legfeljebb napi 6 óra lehet, a munkahelyi kollektív szerződésben kell rögzíteni. E munkakörökben a kollektív szerződésben előírt rövidebb teljes munkaidő mértékét meghaladó mértékű teljes- vagy részmunkaidőt megállapítani a munkaszerződésben nem lehet.

A Munkáltató az alábbi munkakörökben kötetlen munkarendben foglalkoztathatja a munkavállalókat:

- ...
- ...

A munkáltató a munkaidő-beosztást nappal korábban, legalább időszakra írásban közli a munkavállalóval. A Felek megállapodnak, hogy a munkavállalóval történő közlésnek minősül a helyben szokásos módon történő közzététel. A Munkáltató az adott napra vonatkozó munkaidő-beosztást, ha gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel, legalábbnappal korábban módosíthatja.

Amennyiben a Munkáltató a munkavállalót a munkaszerződéstől eltérő módon foglalkoztatja, a munkavállaló munkarendjére ezen időtartam alatt A MUNKAVÉGZÉS HELYE SZERINTI / A MUNKÁLTATÓ ÁLTAL MEGHATÁROZOTT munkarend az irányadó.

A Munkáltató az alábbi munkakörökben megállapodhat a munkavállalóval a napi munkaidő..... részletben történő beosztásáról, amely részletek között a munkavállaló legalább ... óra pihenőidőre jogosult (osztott napi munkaidő):

- ...
- ...
- ...”

IV. fejezet

A pihenőidők meghatározása

A kollektív szerződés a pihenőidők tekintetében is számos esetben papagájklauzulákat tartalmaz. Mivel az Mt. pihenőidők meghatározására vonatkozó szabályaitól kollektív szerződésben csak a munkavállaló javára lehet eltérni, ezért a kollektív szerződésben, pozitív irányú eltérés hiányában nincsen létjogosultsága a törvényi szabályok megismétlésének.

A munkaközi szünet mértékének meghatározása során a feleknek figyelemmel kell lenni arra, hogy a törvényi szabályoktól csak a munkavállaló javára lehet eltérni és a munkaközi szünet mértéke az egy órát nem haladhatja meg. [Mt. 103. § (3) és 135. § (2) bekezdés f) pont]

A munkaközi szünet szabályozására vonatkozó szövegjavaslat a következő:

„Az Mt. 103. § (1) bekezdésétől eltérően a munkavállaló részére amennyiben a beosztás szerinti napi munkaideje, vagy a munkaidő-beosztástól eltérő munkavégzés időtartama a hat órát meghaladja, a Munkáltató perc munkaközi szünetet, amennyiben a kilenc órát meghaladja, további perc munkaközi szünetet biztosít. A munkaközi szünet a munkaidő részének minősül.”

Amennyiben a felek a munkaközi szünetet nem kívánják a munkaidő részévé tenni, az utolsó mondat törlendő.

A köztulajdonban álló munkáltatók esetében a munkaközi szünet ilyen jellegű szabályozása nem lehetséges.

A fejezetben nem szereplő, de a kollektív szerződésbe beépíthető szabályok

A munka- és pihenőidő szabályai körében a kollektív szerződés nem tartalmaz a szabadság kiadásával foglalkozó szabályokat. A szabadság mértékét 2013. január 1-től meghatározó szabályoktól (Mt. 115-121. §) kizárólag a munkavállaló javára térhetnek el a felek kollektív szerződésben. A szabadság kiadásának egyes szabályait a jogalkotó a felek szabad megállapodására bízta. Az ágazat sajátos jellegére tekintettel célszerű lehet megvizsgálni annak a lehetőségét, hogy a szabadság kiadás általános szabályaitól történő eltérés mennyiben szolgálhatja a szerződő felek érdekeit.

Például bizonyos, munkáltató működése szempontjából kiemelkedően fontos időszakokban a szabadság kivételének korlátozása, más határidőkhöz kötése, míg a kevésbé jelentős időszakokban a munkavállalókra nézve kedvezőbb szabályozás mindkét fél érdekét szolgálhatja és a kollektív alku során cserealapot képezhet. Ugyancsak ebbe a körbe tartozhat szabadság következő évbe átvihető részének megemlése.

A munkáltató kollektív szerződésben a törvényben foglaltaknál nagyobb mértékű pótszabadságot is biztosíthat a munkavállalóknak, vagy a pótszabadságok körét más jogcímen járó további pótszabadságokkal kiegészítheti (pl. munkáltatónál eltöltött minden öt év után évente +1 nap pótszabadság).

V. fejezet

A rendkívüli munkavégzés feltételei és ellenértéke

A rendkívüli munkavégzéssel kapcsolatos szabályokat tartalmazó fejezet rendelkezései túlnyomó többségükben jogszabályi rendelkezéseket ismételnék meg, így ezekre a szabályokra is a fentebb már leírtak irányadóak, azzal, hogy az Mt. eltérést engedő szabályainak köszönhetően, szinte teljes mértékben a jelenlegi szöveggel azonos módon szabályozható. Lényeges kivételként a 26.1 pont túlórapótlék-általányra vonatkozó szabálya áll, amely ellentétes az Mt. 145. § (2) bekezdésével, ezért érvénytelen. Szerkezeti szempontok miatt javasoljuk továbbá az ügyelet, készenlét szabályainak elhelyezését a munkaidő-beosztásról szóló III. fejezetben, tekintettel arra, hogy e rendelkezésre állások nem jelentenek minden estében rendkívüli munkavégzést a pótlékok szempontjából, noha az ügyelet teljes tartama rendkívüli munkaidőnek minősül. [Mt. 107. § d) pont] A rendkívüli munkaidőnek minősülő időtartamok meghatározása során kollektív szerződésben csak a munkavállaló javára lehet eltérni, ami indokolja a 25.1. pont felülvizsgálatát is.

Bár a szabályok tartalmilag – a fentebb említett kivétellel – továbbélhetnek, az egyértelmű alkalmazhatóság és átláthatóság érdekében a szabályozás módosítását látjuk célszerűnek.

A fejezethez kapcsolódó szövegjavaslatunk a következő:

„Az Mt. 135. § (3) bekezdésének megfelelően a Felek megállapodnak, hogy a Munkáltató legfeljebb évi ... (maximum háromszáz) óra rendkívüli munkaidőt rendelhet el.

A munkavállaló a beosztás szerinti napi munkaidején kívül rendelkezésre állásra kötelezhető. A négy órát meghaladó tartamú rendelkezésre állás az Mt. 110. § (2) bekezdésében foglaltaktól eltérő esetekben is elrendelhető.

A rendelkezésre állást írásban kell elrendelni. A rendelkezésre állás tartamát legalább ... héttel korábban, legalább ... hónapra előre közölni kell. A Munkáltató a már közölt rendelkezésre állás tartamát a(z) ... pontban foglaltak szerint módosíthatja.

A készenlét havi tartama a ... órát nem haladhatja meg, amelyet munkaidőkeret alkalmazása esetén átlagban kell figyelembe venni. A munkavállaló számára készenlét a heti pihenőnap (heti pihenőidő) tartamára havonta legfeljebb ... alkalommal rendelhető el.

A rendkívüli munkavégzés díjazása

Az Mt. 143. §-ától eltérően, a munkavállalónak százalék bérpótlék jár:

a) a munkaidő-beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladóan elrendelt rendkívüli munkaidőben,

b) a munkaidőkereten vagy

c) az elszámolási időszakon felül

végzett munka esetén.

Helyi kollektív szerződés előírhatja, hogy a munkavállalónak szabadidő jár

a) a munkaidő-beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladóan elrendelt rendkívüli munkaidőben,

b) a munkaidőkereten vagy

c) az elszámolási időszakon felül

végzett munka esetén. Ebben az esetben az Mt. 143. § (2)-(5) bekezdésétől eltérni nem lehet, és a Munkáltató az Mt. 143. § (6) bekezdése szerinti megállapodást a munkavállalóval nem köthet.

A munkaidő-beosztás szerinti heti pihenőnapra (heti pihenőidőre) elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetén százalék bérpótlék jár. A bérpótlék mértéke százalék, ha a Munkáltató másik heti pihenőnapot (heti pihenőidőt) biztosít. Ugyanez irányadó, ha a rendkívüli munkavégzést a Munkáltató munkaszüneti napon rendeli el.”

VI. fejezet

A munka díjazására és egyéb juttatásokra vonatkozó szabályok

A fejezet bérfizetéssel kapcsolatos szabályait kizárólag abban a körben javasoljuk fenntartani, ahol a jogszabályi hivatkozásokon túlmenően garanciális szabályokat állapítanak meg.

A bérpótlékokra vonatkozó szabályok közül továbbra is komoly jelentősége van a bérpótlék alapjának minimumát meghatározó 32.1 pontnak, amely az alapbérnél alacsonyabb pótlékszámítási alap választásának lehetőségét zárja ki.

A bérpótlékok mértékének megállapítását a szerződés a helyi kollektív szerződések hatáskörébe utalja, azzal, hogy a jogszabályi mértéknél alacsonyabban azokat megállapítani nem lehet. Ez a kikötés az Mt. hatálya alatt értelmezési problémák forrása lehet, mivel mindezt az 1992. évi Mt. szabályaira utalással teszi, ezért ennek módosítását szintén kiemelt fontosságú kérdésnek tartjuk.

A bérpótlékokra vonatkozó szabályok

A bérpótlékokra való jogosultság szabályai ráadásul igen jelentős változásokon mentek keresztül. A változások egy részének értelmezése még messze nem tekinthető egységesnek.

Műszakpótlék: A munkavállalónak, ha a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetének időpontja rendszeresen változik, a tizennyolc és hat óra közötti időtartam alatt történő munkavégzés esetén harminc százalék bérpótlék jár. A változást rendszeresnek kell tekinteni, ha havonta a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetének időpontja a munkanapok legalább egyharmada esetében eltér, valamint a legkorábbi és a legkésőbbi kezdési időpont között legalább négy óra eltérés van. [Mt. 141. §] Ahogyan a műszakpótlék törvényi fogalmából kitűnik, a jogosultsághoz elegendő a rendszeresen változó munkakezdési időpont, annak nem feltétele, hogy a munkavállalók egymást váltva, műszakban dolgozzanak. Így az is elképzelhető, hogy az adott munkáltatónál, munkáltató szervezeti egységénél egyedül dolgozó munkavállaló is jogosult műszakpótléokra, amennyiben a fentebb meghatározott feltételeket teljesíti.

Vasárnapi pótlék: Vasárnap rendes munkaidőben történő munkavégzésre kötelezett, több műszakos tevékenység keretében, készenléti jellegű munkakörben, valamint a kereskedelmi törvény hatálya alá tartozó munkáltatónál foglalkoztatott munkavállalót ötven százalék bérpótlék illeti meg. [Mt. 101. § (1) bekezdés d)-e) és i) pont, valamint 140. § (1) bekezdés] A pótlékra való jogosultság megállapítása a gyakorlatban számos problémát felvethet. Például a munkavállaló készenléti jellegű munkakörben dolgozik, több műszakos, megszakítás nélküli tevékenységet folytató munkáltatónál, idényjellegű munkavégzés során. Ekkor a munkavállaló négy jogcím alapján is beosztható vasárnapi munkavégzésre rendes munkaidőben. A négy jogcímből kettő jogosít vasárnapi pótlékra, kettő pedig nem. Ennek a helyzetnek a feloldására a joggyakorlat – tekintettel az Mt. 2012. július 1-jei hatályba lépésére – még nem alakított ki egységes eljárást.

A probléma feloldható, és a későbbi esetleges jogviták elkerülhetőek, ha a felek kollektív szerződésben rögzítik, hogy az egyes munkakörökben foglalkoztatott munkavállalók milyen jogcímen kerülnek vasárnap beosztásra rendes munkaidőben. A jogcím rögzítésével pedig meghatározható, hogy mely munkakörökben jár vasárnapi pótlék. Például egy mezőgazdasági feldolgozó üzemben a biztonsági őr munkakörben foglalkoztatottak beosztása a készenléti jellegű munkakörre tekintettel, míg a nyári

szezonban felvett idénymunkásoké pedig az idényjellegű tevékenységre tekintettel történik. Ekkor a biztonsági őr jogosult, az idénymunkás pedig nem jogosult a vasárnapi pótléokra. Természetesen a példa nem kötelező erejű, de jól mutatja, hogy milyen módon segíthet feloldani az esetleges ellentmondásokat.

A kérdést tovább árnyalja, hogy az Mt. fentebb idézett szabályaitól a felek kollektív szerződésben szabadon eltérhetnek, azaz akár a korábbi Mt. szabályainak részletes leírásával változatlanul fenntarthatják a 2012. július 1. előtt hatályos szabályokat.

Ahogy a fentebb leírtakból is kitűnik, a bérpótlékok konkrét mértékének meghatározása nélkül is számos olyan kérdést tisztázhatnak a munkáltatók a kollektív szerződés módosítása során, amellyel biztosítható a pótlékszámítás és a pótlékokra való jogosultság kérdésének egyértelmű, minden munkavállalóra kiterjedő, egységes megállapítása és ezzel egyidejűleg fennmarad a lehetőség a pótlékok mértékének munkáltatónkénti külön meghatározására.

Az állásidőre vonatkozó szabályokat a szűkebb hatályú kollektív szerződések hatáskörébe utaló szabályok – a jogszabályi hivatkozások kivételével – a jelenleg hatályos jogszabályi környezetben is alkalmazhatóak, bár a rendelkezés önmagában szükségtelen, hiszen a szűkebb hatályú kollektív szerződéseket az 5.5 pont már felhatalmazta a jelen szerződésben nem érintett kérdések szabályozására.

A munkaidő nyilvántartására vonatkozó rendelkezéseket, tekintettel arra, hogy az Mt. kógens szabályokban rendelkezik róluk, nem javasoljuk a szerződés módosítása után tovább szerepeltetni. A szerződés Mt.-től eltérő szabályai, mivel kógens szabályba ütköznek, érvénytelenek.

Szociális juttatások

A béren kívüli és szociális juttatások tekintetében a szerződés nem tartalmaz hatályos rendelkezéseket, csupán a 35-38. pontokhoz fűzött megjegyzést. (A megjegyzés kapcsán ld. az általános észrevételeknél elmondottakat.)

Figyelmet érdemel továbbá, hogy az üzemi tanácsnak (üzemi megbízottnak) együttdöntési joga van a jóléti célú pénzeszközök felhasználása során (Mt. 263. §), kollektív szerződés pedig az üzemi tanács jogait nem módosíthatja. Ennek okán nincs lehetőség arra sem, hogy – akár ágazati – kollektív szerződésben ezt az együttdöntési jogot olyan módon is elvonják, korlátozzák a felek, hogy a jóléti célú pénzeszközöket a

kollektív szerződés hatálya alá tartozó, egyedi munkáltatónál működő üzemi tanács akarata ellenére szabályozzák.

Ez a törvényi szabályozási megoldás felveti a kérdést, hogy amennyiben a kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkáltatónál működő üzemi tanács a jóléti célú pénzeszközök felosztásának szabályaival nem ért egyet, akkor erre vonatkozóan együttdöntési jogát milyen módon gyakorolhatja, illetve, hogy ekkor a kollektív szerződés vonatkozó szabályainak hatálya erre a munkáltatóra kiterjednek-e?

Az együttdöntési jog keretében álláspontunk szerint az üzemi tanácsnak ilyenkor legfeljebb arra van lehetősége, hogy a jóléti célú pénzeszközök más felosztásában állapodjon meg a munkáltatóval; ugyanakkor a juttatási keret maga a kollektív szerződés rendelkezése által adott, így azt megváltoztatni (lecsökkenteni) ezen az alapon biztosan nincs lehetősége sem az üzemi tanácsnak, sem a munkáltatónak.

VII. fejezet

A munkajogi felelősség

Mivel az 1992. évi Mt. kollektív szerződés alapján történő közvetlen kártérítésre kötelezést megengedő szabályát [1992. évi Mt. 173. § (2) bekezdés] az Mt. nem vette át, ezért a kollektív szerződés erre vonatkozó rendelkezéseinek az Mt. hatályba lépését követő károkozás esetében nincsen relevanciája. Ennek megfelelően az erről szóló szabályok a módosítás során törlendők, a kártérítési eljárási szabályok azonban meghatározhatóak a kollektív szerződésben.

A munkavállaló kártérítési felelősségét meghatározó 40.2 pontban foglalt korlátozás a jelenleg hatályos szabályoknak is megfelel [vö. Mt. 191. § (1) bekezdés]. Az Mt. általános szabályainak szigorítása miatt a munkavállalókra nézve igen kedvező szabályt állapít meg az egy havi átlagkereset 50%-ával. A kártérítés mértékének jelentős korlátozása ráadásul kiterjed minden gondatlan károkozásra, így az Mt. szabályaival ellentétben a súlyosan gondatlan károkozás esetén sem a teljes kárért felel a munkavállaló.

A szabályozás jogszerűségét nem érinti, hogy abban a megszüntetett átlagkereset fogalma szerepel, mivel a munkatörvénykönyvét hatályba léptető törvény rendelkezései alapján, ahol kollektív szerződésekben átlagkereset szerepel, azon távolléti díjat kell érteni. [2012. évi LXXXVI. törvény 9. § (1) bekezdés b) pont]

VIII. fejezet

Hatályba léptető és záró rendelkezések

A kollektív szerződés kihirdetésével kapcsolatban az Mt. nem tartalmaz semmiféle szabályozást. A Bankó és munkatársai által is leírt (Berke et al. 2012, 641), uralkodó gyakorlat szerint, a kihirdetés a kollektív szerződés helyben szokásos módon történő közzététele.

A szerződés 42. pontja egyértelműen meghatározza ezt a gyakorlatot azzal, amikor kimondja: „jelen kollektív szerződést a munkahelyen ki kell hirdetni, amely a központban történő kifüggesztéssel történik meg.”

A kihirdetés módjának meghatározásával a kollektív szerződés hatályba lépésének napja (bővebben ld. fentebb) sokkal egyértelműbben meghatározható, esetleges jogviták esetén a helyben szokásos mód eltérő értelmezéséből eredő bizonyítási nehézségek elkerülhetőek.

ÖSSZEGZÉS

Általánosságban megállapíthatjuk, hogy a „Mezőgazdasági Ágazati Kollektív Szerződés” részben a jogszabályi környezet változása, részben a korábban kifejtett szerkezeti hibák miatt, megérett az átfogó módosításra. Ez azonban nem jelenti azt, hogy a kollektív szerződést létrehozó akarat, célkitűzések és az abban szabályozni kívánt tartalom hibás vagy idejétmúlt lenne.

A kollektív szerződés számos olyan erénnyel rendelkezik – minimumszabályok meghatározása, a felek közötti együttműködés kereteinek megteremtése etc. –, amelyek annak módosítása során megőrzendők.

A szerződés módosítása során kiemelt figyelmet kell fordítani az átlátható, egyértelmű szabályok kialakítására, a pontos fogalomhasználatra. A felek által szabályozási körbe nem vont kérdések esetében érvényre kell juttatni a „kevesebb néha több” elvét és tartózkodni kell a jogszabályi rendelkezések szükségtelen idézésétől (vö. papagájklauzulák).

A széles körű eltérési lehetőségek biztosító jogszabályi környezetben kiemelt jelentőséget kaphat egy olyan kollektív szerződés, amely több munkáltató munkavállalói számára fektetheti le azokat az alapokat, amelyre a szűkebb hatályú, helyi kollektív szerződések építhetnek. Éppen ezért, a minimumszabályok és garanciák meghatározását tovább erősítő célkitűzés mentén történő, átfogó módosítás szavatolhatja a biztonságos és kiszámítható működést a munkáltatók, és a XXI. század követelményeinek megfelelő foglalkoztatást a munkavállalók számára.

Felhasznált irodalom

- Berke Gyula: A munkaviszonyra vonatkozó szabályok (Rendszertani és jogpolitikai megjegyzések a magyar munkajog jogforrási rendszeréhez). In: *Emlékkönyv Román László Születésének 80. Évfordulójára*, Pécs, 2008
- Bankó Zoltán – Berke Gyula – Kajtár Edit – Kiss György – Kovács Erika: *Kommentár a munka törvénykönyvéhez*, CompLex Kiadó Jogi és Üzleti Tartalomszolgáltató Kft., Budapest, 2012
- Fodor T. Gábor – Nacsa Beáta – Neumann László: *Egy és több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződések összehasonlító elemzése. Országos összegző tanulmány*. Kende Ügyvédi Iroda, Budapest, 2008
- Kártyás Gábor – Takács Gábor: Pellengér vagy piedesztál? A kiterjesztett hatályú kollektív szerződések értékelése, In: *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 4. évf. 2. szám, 2011
- Kisgyörgy Sándor – Könözsy László – Lénárt Szilvia – Takács György – Vámos István: *Mezőgazdasági ágazatban kötött kollektív szerződések elemzése*, Érdekvédelmi Tanácsadó Szolgálat Egyesülés, Budapest, 2006
- Újvári József: A papagájklauzula esete a munkaszerződéssel. In: Tóth Károly (szerk.): *Tanulmányok Dr. Veres József egyetemi tanár 70. születésnapjára*. Acta Jur. et Pol. Szeged, 1999