

## **KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSEK ELEMZÉSE**

### **Vegyipar**

– TANULMÁNY –

Készítette:

**Kisgyörgy Sándor – Könözsy László –  
dr. Lénárt Szilvia – Vámos István**

Budapest, 2006. december

---

## Tartalom

<b>Bevezető és módszerek</b> .....	3
<b>I. Felek bemutatása</b> .....	4
<b>II. A kollektív szerződések alaki-formai elemei és a munkaügyi kapcsolatok</b> .....	7
1. A kollektív szerződések alaki-formai elemei .....	7
2. A munkaügyi kapcsolatok .....	16
<b>III. A munkaviszonyra vonatkozó szabályozások</b> .....	29
1. Az Mt. egyes bevezető rendelkezéseire vonatkozó kiegészítő szabályozás .....	29
2. A munkaviszony létesítésére vonatkozó szabályok .....	29
3. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás .....	35
4. A munkaviszony megszűnése és megszüntetése .....	36
5. A munkavégzés szabályai .....	43
6. A munkavállaló és a munkáltató kártérítési felelőssége .....	47
<b>IV. A munka- és pihenőidők szabályozása</b> .....	50
1. A munkaidőről szóló megállapodások .....	50
2. A pihenőidőkről szóló megállapodások .....	53
<b>V. A munka díjazására vonatkozó megállapodások</b> .....	56
1. Bérmegállapodások, bérek .....	56
2. Bérpótlékok .....	59
3. Premizálás, jutalmazás .....	59
<b>VI. Szociális, jóléti és béren kívüli juttatások</b> .....	61
<b>VII. Foglalkoztatásról szóló megállapodások</b> .....	63
<b>VIII. Összegzés</b> .....	65
<b>IX. Javaslatok</b> .....	75

## Bevezető és módszerek

Az alábbi elemzésre a Szociális és Munkaügyi Minisztérium „Egy és több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződések tartalmának, valamint a hatályos jogszabályok rendelkezéseihez viszonyított elemzését, értékelését tartalmazó tanulmányok elkészítése” c. pályázata alapján, a minisztérium és az Érdekvédelmi Tanácsadó Szolgálat Egyesülés között létrejött megállapodása szerint került sor.

Az elemzés módszerül a pályázatban meghatározott szempontoknak megfelelő elemzési módot, a dokumentumelemzést választottuk. Egy-egy vizsgált témakörnél azt néztük, hogy milyen általános következtetések vonhatók le az ágazati kollektív szerződésben (a továbbiakban: ÁKSZ) és a munkahelyi kollektív szerződésben (a továbbiakban: MKSZ) szabályozott tartalmak alapján, melyek voltak a tipikus és az attól eltérő szabályozások. Elemeztük, hogy ezek a tartalmak mennyiben és miben tértek el egymástól, továbbá a Munka Törvénykönyve (a továbbiakban: Mt.) aktuális szabályaitól. Az Mt. aktuális szabályaiként a 2005. december 31-én hatályos előírásokat vettük figyelembe. A 2006-ban érvénybe lépőket a javaslati részben foglaltuk össze.

Az elemzéshez biztosított 18 db MKSZ-t, 2 db ÁKSZ-t a pályázatban meghatározott szempontok és módszerek alapján, az alábbi fejezetekben értékeltük:

- I. Felek bemutatása
- II. A kollektív szerződések alaki-formai elemei és a munkaügyi kapcsolatok
- III. A munkaviszonyra vonatkozó szabályozások
- IV. A munka- és pihenőidők szabályozása
- V. A munka díjazására vonatkozó megállapodások
- VI. Szociális, jóléti és béren kívüli juttatások
- VII. Foglalkoztatásról szóló megállapodások
- VIII. Összegzés
- IX. Javaslatok

## I. Felek bemutatása

### Vegyipar és gyógyszeripar

#### Vegyipari ágazati KSZ

A Magyar Vegyipari, Energiaipari és Rokon Szakmákban Dolgozók Szakszervezeti Szövetségének (VDSZ) elődje 1905. április 16-án a Soroksári úti Róth vendéglőben alakult meg, Magyarországi Vegyészeti Munkások Szövetsége néven. A mai VDSZ az 1989. évi kongresszussal jött létre. A VDSZ iparágában, szakágazataiban meghatározó reprezentatív szakszervezet. Az eddigi **üzemi tanács** választásokon csaknem **85%-os támogatottságot** ért el. A VDSZ érdekképviseleti területén a **munkavállalók több mint 90%-a kollektív szerződéssel védett**. A VDSZ az Autonóm Szakszervezeti Szövetség (ASZSZ) tagszervezete.

A VDSZ tagjai az Alumíniumipari Szakszervezeti Szövetség, a Gázipari Szakszervezeti Szövetség, a Gumiipari Szakszervezeti Szövetség, a Gyógyszeripari Szakszervezeti Szövetség, a Rokon Szakmák, a Vegyipari Szakszervezetek Szakági Szövetsége és legújabban a Pápiripari Dolgozók Szakszervezete.

A **vegyipari ágazati kollektív szerződést** a Magyar Vegyipari Szövetség, mint munkaadói érdekképviseleti szervezet és a Vegyipari Szakszervezetek Szakági Szövetsége, mint munkavállalói érdekképviseleti szervezet kötötte 1994-ben, ezt módosították 2000-ben.

A vegyipari ágazati KSZ-t jegyző **Vegyipari Szakszervezetek Szakági Szövetsége (VSZSZSZ)** 1992. szeptember 15-én került bejegyzésre, a Magyar Vegyipari Szövetség pedig 1990. június 5-én alakult meg. Az előző csaknem 40, az utóbbi pedig több mint 50 tagot számlál.

#### Gyógyszeripari szakágazati KSZ

A **szakágazati KSZ-t egyfelől az 1992-ben létrehozott VDSZ Gyógyszeripari Szakszervezeti Szövetség**, másfelől az 1990-ben alapult **Magyarországi Gyógyszergyártók Országos Szövetsége, a MAGYOSZ** írta alá. A VDSZ Gyógyszeripari Szakszervezeti Szövetség alapítói a VDSZ Gyógyszergyári Szakszervezete, a Richter Gedeon Vegyészeti Gyár Rt., a Vegyipari Dolgozók Biogal Gyógyszergyári Szakszervezete, az EGIS Gyógyszergyár Rt. Vegyész Szakszervezete, a. Chinoin VDSZ Szakszervezete. További 10 vállalati szakszervezet csatlakozott a VDSZ Gyógyszeripari Szakszervezeti Szövetséghez. A MAGYOSZ 46 rendes taggal, 6 pártoló és 3 tiszteletbeli taggal rendelkezik. A VDSZ Gyógyszeripari Szakszervezeti Szövetség egyik lényeges feladata az elsősorban a kisebb gyógyszergyárak számára fontos Ágazati Kollektív Szerződés megkötése.

**KSZ lefedettség  
Vegyipar**

TEÁOR szám	Megnevezés	KSZ hatály				Foglalkoztatottak (fő)	Lefedettség %
		Egymunkáltató (fő)	Többmunkáltató (fő)	Közös halmaz (fő)	Együtt (fő)		
2320	Kőolaj-feldolgozás	5571	37		5608 (5571/37)	5824	96,3
2411	Ipari gáz gyártása	516			516	1208	42,7
2413	Szervetlen vegyi alapanyag gyártása	44			44	480	9,2
2414	Szerves vegyi alap- anyag gyártása	1013	538	538	1013	1176	86,1
2415	Műtrágya, nitrogén- vegyület gyártása	920	9		929 (920/9)	1167	79,6
2416	Műanyag alapanyag gyártása	3130	1545		4675 (3130/1545)	5135	91
2420	Mezőgazdasági vegyi termék g gyártása.	267	12		279 (267/12)	736	37,9
2430	Festék, bevonó anyag gyártása	327			327	1612	20,3
2441	Gyógyszeralapanyag gyártása		124		124	513	24,2
2442	Gyógyszerkészít- mény gyártása	12990	12702	12702	12990	14720	88,2
2451	Tisztítószer gyártása	1069	292	292	1069	1851	57,8
2452	Testápolási cikk gyártása	284			284	1163	24,4
2464	Fényképészeti vegyi anyag gyártása	236			236	X <sup>1</sup>	X
2466	Máshova nem sorolt egyéb vegyi termék gyártása	146			146	526	27,8
2511	Gumiabroncs, gumi- tömítő gyártása	748	1913		2661 (748/1913)	3315	80,3
2513	Egyéb gumitermék gyártása	1001	242	242	1001	5556	18
2521	Műanyag fólia, cső gyártása	931	784	491	1224 (931/293)	3806	32,2
2522	Műanyag csomagoló- eszköz gyártása	1110	880	772	1218 (1110/108)	7123	17,1
2523	Műanyag építőanyag gyártása	91	16		107	3590	3
2524	Egyéb műanyagter- mék gyártása	623	29		652	12978	5
	Vegyipar összesen	31017	19123	15037	35103 (31017/4086)	72479	48,4

<sup>1</sup> A KSH 2005-ös adataiban nem szerepelt a foglalkoztatottakra vonatkozó adat.

A táblázat a 2005-ös KSH-adatokat tartalmazza. Megjegyezzük, hogy az „Együtt (fő)” oszlopban található zárójeles adat első része az egymunkáltatós KSZ-szel lefedett munkavállalók számát mutatja, a törtvonal utáni szám pedig a csak többmunkáltatós KSZ hatálya alá tartozó dolgozók létszámát.

A vegyiparban foglalkoztatottak közel 50%-át védi kollektív szerződés, ebből 4086 főre csak a többmunkáltatós KSZ érvényes. Akikre van érvényes KSZ, azoknak a 88%-ára egy- és többmunkáltatós KSZ is vonatkozik. A szakágazatok közül a lefedettségi eredményeivel kiemelkedik a kőolaj-feldolgozás (96,3%), a statisztikában ezen a területen működő két vállalatra viszont csak egymunkáltatós KSZ hatályos. Jó a lefedettségi mutatója a műanyag alapanyag gyártás területén (91%), a gyógyszerkészítmények szakágazatban (88,2%), a szerves vegyi alapanyaggyártás (86,1%), a gumiabroncs, gumitömítő gyártás (80,3) és a műtrágya, nitrogénvegyület gyártás területén (79,6%).

### Vegyipari Ágazati Párbeszéd Bizottság (VÁPB)

2003. november 28-án alakult meg a Vegyipari Ágazati Párbeszéd Bizottság a következő résztvevőkkel:

Munkaadói oldal	Munkavállalói oldal
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Magyar Vegyipari Szövetség</li> <li>• Magyar Gumiipari Szövetség</li> <li>• Magyarországi Gyógyszergyártók Országos Szövetsége</li> <li>• HUNGAMOSZ, Alumíniumipari Munkáltatók Országos Szövetsége</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Magyar Vegyipari, Energiaipari és Rokon Szakmákban Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége</li> <li>• MOL Vegyészszakszervezet</li> <li>• Vegyipari Szakszervezetek Szakági Szövetsége</li> <li>• Gyógyszeripari Szakszervezeti Szövetség</li> <li>• Gumiipari Szakszervezeti Szövetség</li> <li>• Alumíniumipari Szakszervezeti Szövetség</li> </ul>

2006 tavaszán a VÁBP elfogadta a 2006. évi munka- és költségtervet, a munkavállalói oldal kezdeményezésére pedig napirendre tűzte a gyógyszeripari ágazati kollektív szerződés, a vegyipari bérmegállapodás és a vegyipari ágazati KSZ felülvizsgálatának kérdését.

## II. A kollektív szerződések alaki-formai elemei és a munkaügyi kapcsolatok

A vizsgálat a vegyiparban megkötött ágazat kollektív szerződésre (röviden: vegyipari ÁKSZ), a gyógyszeripari szakágazati kollektív szerződésre (röviden: gyógyszeripari ÁKSZ), hat, a vegyipari ÁKSZ hatálya alá tartozó vállalati vagy munkahelyi kollektív szerződésre (röviden: MKSZ), hét, a gyógyszeripari szakágazati KSZ hatálya alá tartozó MKSZ-re és öt, egyik ÁKSZ hatálya alá sem tartozó MKSZ-re terjed ki.

### Az ágazatban feldolgozott KSZ-ek (db)

	ÁKSZ, ill. szakágazati KSZ	MKSZ
Vegyipari ágazati KSZ hatálya alá tartozók	1	6
Gyógyszeripari szakágazati KSZ hatálya alá tartozók	1	7
ÁKSZ hatályán kívüliek	0	5
<b>Összesen</b>	<b>2</b>	<b>18</b>

### A feldolgozott MKSZ-ek vállalati hovatartozása

Ágazat	MKSZ-ek
Vegyipari ágazati KSZ hatálya alá tartozók	Huntsman, TVK, Nitrokémia, Budapesti Vegyiművek,., Forte, Agro-Chemie,
Gyógyszeripari szakágazati KSZ hatálya alá tartozók	Egis, Ceva-Phylaxia, Hungaropharma, Richter, Sanofi-Synthelabo, TEVA, ICN Magyarország Rt
ÁKSZ hatályán kívüliek	Caola-Alfa, BorsodChem, Akzo Nobel, Poran, Michelin Hungária Kft.

Mind a két ÁKSZ, mind a hatályuk alá és a hatályukon kívül álló MKSZ-ek tartalmazzak alaki-formai elemeikre, megkötésük, időközi „kezelésük” eljárási szabályaira, és a munkaügyi kapcsolatokra vonatkozó szabályozásokat. Az elemzésnek ezt a részét két fejezetben tárgyaljuk:

1. A kollektív szerződések alaki-formai elemei
2. A munkaügyi kapcsolatok

### 1. A kollektív szerződések alaki-formai elemei

#### *Az ÁKSZ és az MKSZ-kötés törvényi feltételei*

#### **Vegyipari ÁKSZ hatálya alá tartozó vállalatok**

A vegyipari ÁKSZ hatálya alá tartozó vállalatok esetében két MKSZ tesz említést reprezentatív kritériumról, a társaság, ill. a telephelyeken működő reprezentatív szakszervezetet, mint a KSZ kötésére jogosultat említik. Egy másik MKSZ nem tesz említést a reprezentativitás szükségességéről, csupán név szerint említi a munkáltatónál KSZ-kötésre jogosult szervezetet. Egy további esetben az MKSZ előírja, hogy munkavállalói részről a KSZ-t szerződés-

kötési jogosultsággal rendelkező szakszervezetek képviselőit a cégbírósági nyilvántartásban szereplő vezető tisztségviselők köthetik.

Megjegyezzük, hogy a vegyipari ÁKSZ hatálya alá tartozó MKSZ-ek közül az egyiket a munkavállalói oldalról mind a VDSZ-nek a vállalatnál működő alapszervezet titkára, mind az üzemi tanács titkára aláírta.

### Gyógyszeripari szakágazati ÁKSZ hatálya alá tartozó vállalatok

A gyógyszeripari szakágazati ÁKSZ hatálya alá tartozó vállalatok esetében két vállalatnál a reprezentatívnek minősülő, és szerződéskötésre jogosult munkavállalói szervezet arra felhatalmazott képviselői írhatják alá a KSZ-t. Két másik MKSZ felsorolja a vállalatnál a szerződéskötésre jogosult érdekképviselői szervezeteket, de a szerződéskötésre való jogosultság kritériumait nem említi. Egy további MKSZ kimondja, hogy a munkáltatónál csak egy KSZ köthető, amit a szerződéskötésre jogosult érdekképviselői szervezet ír alá munkavállalói oldalról. Ez utóbbi esetben a szerződéskötésre való jogosultság kritériumát azonban nem találjuk az MKSZ-ben, sem direkt utalást nem találunk az Mt.-re.

### Az ÁKSZ hatályán kívüli vállalatok

Az ÁKSZ hatályán kívüli vállalatok esetében egy MKSZ említi a szakszervezeti reprezentativitást, mint a szerződés aláírásának előfeltételét. Két másik munkáltató és mindkét munkáltatónál képvisellel rendelkező és KSZ kötésére jogosultnak minősülő szakszervezeti intéző bizottság kollektív keretszerződést kötött. Ebben az esetben, bár említés történik a jogsultágról, de annak kritériumairól nem, ill. nem történik utalás az Mt. megfelelő passzusára sem.

### A szerződés megkötése törvényi feltételei megjelenésének gyakorisága a KSZ-ekben

	ÁKSZ, ill. szakágazati KSZ	MKSZ db
Vegyipari ágazati KSZ hatálya alá tartozók	-	2
Gyógyszeripari szakágazati KSZ hatálya alá tartozók	-	2
ÁKSZ hatályán kívüliek	-	1
Összesen (az összes %-ában)	-	5 (28%)

Az ágazati KSZ-ek közül tehát egy sem, a 18 MKSZ közül pedig mindössze ötben (azaz az MKSZ-ek valamivel több, mint egynegyedében) szerepel utalás a szerződés megkötésénél a reprezentativitási kritériumra. Az egyik MKSZ-ben pedig a felmondás és a módosítás jogát illetően szerepel az a feltétel, hogy ezt a reprezentatív szakszervezetek együttesen gyakorolhatják.

### KSZ-kötés előkészítése

#### Vegyipari ÁKSZ hatálya alá tartozó vállalatok

Az egyik MKSZ a szerződés előkészítésével kapcsolatban az Mt. 37. §-át tekinti mérv-adónak. Az MKSZ utal az érintett munkavállalók tájékoztatására, és részletezi az **előkészítő bizottság** feladatait. Az előkészítő bizottsággal kapcsolatban nem határozza meg a résztvevők létszámát, csak azt hangsúlyozza, hogy a felek egyenlő számú képviselőjéből áll. Elnökről



nincs szó. Egy másik MKSZ szerint 4-4 fős előkészítő bizottságot hoznak létre a KSZ előkészítéséhez. Van olyan MKSZ, ahol bár nincs szó előkészítő bizottság létrehozásáról, de szó van azonban a vélemény-eltéréseket egyeztető – 3-3 fős bizottság létrehozásának lehetőségéről.

Az írásbeliség és a határidők megjelölése több MKSZ-ben is megjelenik. Az egyik MKSZ-ben a munkáltató az írásba foglalt végleges szöveg elfogadására meglehetősen rövid, 8 napos határidőt biztosít a munkavállalói félnek. Egy másik vállalatnál a tárgyalási ajánlatot tevő fél írásban hívja fel a másik felet KSZ-kötésre. Ekkor már csatolnia kell a szerződéskötési ajánlatot is.

A KSZ-tervezetet a felek készíthetik együtt és külön-külön is. Ez utóbbi esetben azonban 30 napot kell legalább a másik fél részére biztosítani az észrevételek megtételéhez. Hasonló a helyzet egy másik MKSZ szerint, azzal a különbséggel, hogy itt 15 napot kell biztosítani a másik félnek. Két MKSZ nem teszi lehetővé, hogy a felek külön-külön készítsék elő a szerződést. Mindkét esetben az MKSZ-ben szerepel, hogy a felek az MKSZ tervezetét és a módosítások tervezetét is közösen készítik el.

### **Gyógyszeripari szakágazati KSZ hatálya alá tartozó vállalatok**

Csak ez esetben találunk kifejezett utalást arra, hogy a KSZ-t a felek külön-külön készítik elő, és az előkészített tervezetet tárgyalják meg. Határidőket azonban e témára vonatkozóan nem említnek.

### **A két ágazati KSZ hatályán kívüli vállalatok**

Az öt vizsgált vállalatból csupán egy rendelkezik az MKSZ előkészítésével kapcsolatban, mind az előkészítéshez, mind a módosításhoz 2-2 fős Előkészítő Bizottság létrehozását írja elő.

### **KSZ-kötés előkészítése a KSZ-ek szerint**

	ÁKSZ, ill. szakágazati KSZ	MKSZ db
Vegyipari ágazati KSZ hatálya alá tartozók	-	5
Gyógyszeripari szakágazati KSZ hatálya alá tartozók	-	1
ÁKSZ hatályán kívüliek		1
Összesen (az összes %-ában)	-	7 (39%)

Összefoglalva megállapíthatjuk, hogy az ágazati és szakágazati KSZ-ben egyáltalán nem, az MKSZ-eknek pedig csupán 39 százalékában találunk utalást a szerződéskötések előkészítésének módjára, szabályozására. Ezek többsége is a vegyipari ágazati KSZ hatálya alá tartozó cég MKSZ-e.

**KSZ-előkészítésnél a felek észrevételének megtételéhez biztosított idő, napok száma**

Napok száma az észrevételek elkészítéséhez, ha a KSZ-t a szerződő felek külön-külön készítik	Napok száma végleges szöveg átvizsgálására	KSZ-módosítási javaslatok megválaszolása tárgyalás és elbírálás után	Módosítás előterjesztésétől a tárgyalás megkezdéséig számított munkanapok száma
<b>Vegyipari ágazati KSZ hatálya alá tartozók</b>			
-	max. 8		
min. 30	max. 8		
min. 15	max. 8		
<b>Gyógyszeripari szakágazati KSZ hatálya alá tartozók</b>			
		30	
8		30	
			max. 10
<b>ÁKSZ hatályán kívüliek</b>			
		max. 15	min. 8 (nyilvános vita számára)

A KSZ előkészítése (és módosítása) során különféle maximális és minimális határidők (min./max. 8-tól min. 30 napig) megadására került sor a vizsgált 18 MKSZ közül hétben. Megjegyezzük, hogy egyes KSZ-ekben napok, másokban munkanapok szerepelnek.

**KSZ előkészítéséhez és/vagy tárgyalásához létrehozott bizottságok**

Bizottság fajtája	Létszám
<b>Vegyipari ágazati KSZ hatálya alá tartozók</b>	
KSZ előkészítő bizottság	Paritásos, létszám nincs meghatározva
KSZ-szel kapcsolatos véleményeltéréseket egyeztető bizottság	3-3 fős
KSZ előkészítő bizottság	4-4 fő
<b>Ágazati KSZ hatályán kívüliek</b>	
KKSZ előkészítő bizottság	2-2 fő

A KSZ-ek előkészítése céljából az esetek egyötödében előkészítő/egyeztető bizottságot hoznak létre a tárgyaló felek, négyötödében viszont nem. A bizottságok paritásosak, a munkaadói és a munkavállalói oldal egyenlő számban képviselteti magát bennük. Egy esetben nincs megadva létszám, a többiben 2-3, ill. 4-4 fős bizottságok működnek.

**A kollektív szerződések időbeli és személyi hatálya**

Valamennyi vizsgált KSZ-ben szerepel a KSZ időbeli hatályának kérdése. A személyi hatállyal is csaknem valamennyi KSZ foglalkozik, a húsból mindössze kettőben nem találunk erre utalást.

A 20 KSZ közül mindössze kettőnek – mindkettő a vegyipari ÁKSZ hatálya alá tartozik – határozott az időbeli hatálya, az összes többinek (a KSZ-ek 90%-ának) határozatlan, beleértve a két ÁKSZ-t is.

Általános tapasztalat az is, hogy a KSZ-ek hatálya valamennyi munkavállalóra kiterjed, attól függetlenül, hogy szakszervezeti tagok, vagy sem. Van olyan KSZ, amely az ún. egyéb munkaviszony esetére is rendelkezést tartalmaz. Az egyik KSZ külön kiemeli, hogy érvényes a nyugdíjas munkavállalókra (nincs azonban meghatározva, hogy fő- vagy részmunkavállalás

esetén). Egy másik KSZ a belföldön vagy külföldön kiküldetésben, ill. kirendeléssel munkát végző munkavállalókra nézve is érvényes. Egy további KSZ szerint az egyéb munkáltatók munkavállalóira a KSZ akkor terjed ki, ha azok külön nyilatkoznak (ez a szabályozás ellentmond az Mt.-nek). A vegyipari ágazati KSZ külön hangsúlyozza, hogy a KSZ a szakszervezetek függetlenített tisztségviselőire is vonatkozik.

Nem terjed azonban ki a személyi hatály a legfelső vezetésre. Ezzel kapcsolatban többféle megfogalmazással találkozunk, így vagy a vezérigazgatót és/vagy helyetteseit említi a KSZ (7 esetben), vagy a munkáltató első számú vezetőjét (2 esetben), vagy csak a munkáltató vezetőit (2 esetben), vagy utalást tesz az Mt. 3. rész X. fejezetére, vagy ezen belül csak az Mt. 188. §-ára (7 esetben). Az ÁKSZ kivonja hatálya alól *a külföldön létesített kereskedelmi képviselőken foglalkoztatott munkavállalókat is*.

Előfordul azonban az, hogy a KSZ kiterjed a menedzseri munkaszerződéssel dolgozók esetében azokra a kérdésekre, amelyeket az egyéni munkaszerződés nem szabályoz.

### *A kollektív szerződések felülvizsgálata, módosítása, felmondása*

Mind a vegyipari ágazatban megkötött ÁKSZ, mind a gyógyszeripari szakágazatban megkötött KSZ hatálya alá és az ÁKSZ-ek hatálya alá nem tartozó KSZ-ek tartalmazznak részletes felülvizgálatra, módosításra és felmondásra vonatkozó szabályozást.

### **Általános jellemzők:**

A KSZ legalább féléves fenntartásának biztosítása, és az ettől számított három hónapos határidő – az Mt.-vel megegyezően – megjelenik a vegyipari ÁKSZ-ben és több MKSZ-ben. Ezen túlmenően a következő variációkkal találkozunk a szerződésekben:

- Bármely fél kezdeményezhet módosítást, felmondást. [Vegyipari ÁKSZ és kilenc MKSZ (ezek közül három a vegyipari ÁKSZ hatálya alá tartozik, négy a gyógyszeripari szakágazati KSZ hatálya alá és kettő az ÁKSZ hatályán kívüli).]
- Bármely munkavállaló és/vagy munkavállalói közösség kezdeményezheti a módosítást. (Összesen 7 MKSZ, ezek közül négy a gyógyszeripari szakágazati KSZ hatálya alá és három az ÁKSZ hatályán kívüli.)
- Írásbeliség (a másik fél értesítése írásban, írásos válasz szükségessége). (Vegyipari ÁKSZ és kilenc MKSZ, ezek közül három a vegyipari ÁKSZ hatálya alá tartozik, három a gyógyszeripari szakágazati KSZ hatálya alá és három az ÁKSZ hatályán kívüli.)
- Határidők megadása: a 20 vizsgált KSZ közül csupán kettőben. (Egy vegyipari ÁKSZ hatálya alá tartozó és egy gyógyszeripari szakágazati KSZ hatálya alá tartozó MKSZ esetében nem jelöltek ki semmiféle, akár a felülvizsgálattal, akár a módosítással, akár a felmondással kapcsolatos határidőt. Azaz a vizsgált KSZ-ek 90%-ában találunk határidőket.)
- (Paritásos) bizottságok felállítása: a KSZ-ek egyharmadában van szó valamilyen érdekegyeztető bizottság létrehozásáról. A vegyipari ÁKSZ hatálya alá tartozó KSZ-ek közül három tesz erről említést, miközben a gyógyszeripari szakágazati KSZ hatálya alá tartozók közül egy sem, igaz maga a szakágazati KSZ-ben mind előkészítő, mind egyeztető bizottság létrehozása szerepel.
- KSZ részleges hatályban tartásra is van lehetőség (két MKSZ), illetve csak érdemi és részletkérdés miatt nem kezdeményezik a KSZ-módosítást, erről a helyi Érdekegyeztető Tanácsban folytatnak egyeztető eljárást (egy MKSZ).

**Sajátosságok:**

- Két MKSZ alapján a KSZ módosítására az üzemi tanács is javaslatot tehet, az egyik a vegyipari ágazati KSZ, a másik a gyógyszeripari szakágazati KSZ hatálya alá tartozik.
- Változatosság a határidők tekintetében. Egy MKSZ kivételével azonban valamennyi figyelembe veszi az Mt. 39. §-ának előírását, mint minimális előírást. Ez utóbbi MKSZ alapján a KSZ-t bármelyik fél azonban 60 napos határidővel felmondhatja, igaz, az Mt. által előírt KSZ hatálybalépésétől számított 6 hónapos moratórium itt is szerepel.

**A kollektív szerződések felülvizsgálata, módosítása, felmondása: határidők (esetek)**

Felülvizsgálat	Módosítás	Felmondás/megszüntetés
<b>Vegyipari ágazati KSZ</b>		
Munka díjazásával kapcsolatos szabályok felülvizsgálata évente.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Javaslat kézhezvételétől számított 30 napon belül válasz a másik félnek.</li> <li>• Azonnali hatályú módosítás, ha a KSZ a jogszabály változása miatt azzal ellentétes lett.</li> </ul>	Hatálybalépés után 6 hónapig nem mondható fel. <b>Felmondási határidő: 3 hónap</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Javaslat kézhezvételétől számított 30 napon belül válasz a másik félnek.</li> </ul> <p>Módosított KSZ-t az aláírást követő 15 napon belül hozzáférhetővé kell tenni.</p>	Hatálybalépés után 6 hónapig nem mondható fel. <b>Felmondási határidő: 6 hónap</b>
		<b>Felmondási határidő: 6 hónap + Mt. 39. §</b>
	8 napos határidő az átvizsgálásra.	Mt. szerint
Éves juttatásokra vonatkozó KSZ rendelkezéseket a tárgyévet követő év <b>első negyedévéig felülvizsgálják és április 20-ig</b> módosítják.		A KSZ a tárgyév június 30. vagy dec. 31-re mondható fel.  <b>Felmondási határidő: 3 hónap</b>
		A KSZ a tárgyév június 30. vagy dec. 31-re mondható fel.  Hatálybalépés után 6 hónapig nem mondható fel. <b>Felmondási határidő: 3 hónap</b>
<b>Gyógyszeripari szakágazati KSZ</b>		
Kötelező éves felülvizsgálat + a bérfeljesztéssel és éves szociális juttatásokkal kapcsolatos tárgyalásokat az <b>előző év IV. negyedévében</b> megkezdik.	Bármikor	
		Hatálybalépés után 6 hónapig nem mondható fel. <b>Felmondási határidő: 3 hónap</b>  Ez további 3 hónappal meghosszabbítható, ha az előző 3 hónap alatt új KSZ nem kerül aláírásra.
	Javaslat kézhezvételétől számított 30 napon belül válasz a másik félnek.	Hatálybalépés után 6 hónapig nem mondható fel. Utána <b>6 hónapos határidővel az év december 31. napjára lehet felmondani!</b>

		Hatálybalépés után 6 hónappal. <b>Felmondási határidő: 3 hónap</b>
	Javaslat kézhezvételétől számított 30 napon belül válasz a másik félnek.	
	Tervezet megküldése a másik félnek 8 nappal a tárgyalás előtt.  Javaslat kézhezvételétől számított 30 napon belül válasz a másik félnek.	Hatálybalépés után 6 hónapig nem mondható fel. <b>Felmondási határidő: 3 hónap</b>
	Tervezet megküldése a másik félnek 10 munkanappal a tárgyalás előtt.  Módosító tárgyalások lezárása az éves bértárgyalásokkal együtt.	A KSZ a tárgyév június 30. vagy dec. 31-re mondható fel. <b>Felmondási határidő: 3 hónap</b>  A felek a KSZ felmondását követően <b>két héten</b> belül egyeztető eljárást kezdenek.
<b>ÁKSZ hatályán kívüliek</b>		
	Javaslat kézhezvételétől számított 30 napon belül válasz a másik félnek.	
Minden év <b>februárjában</b> a munkáltató javaslatot tesz a tárgyévi bérmegállapodásra [Mt. 37. § (5) figyelembevételével].	Módosító javaslattal kapcsolatos tárgyalást a <b>legrövidebb</b> időn belül kell megkezdeni.	Hatálybalépés után 6 hónapig nem mondható fel. <b>Felmondási határidő: 3 hónap</b>
Minden év novemberében bértárgyalás, megállapodás legkésőbb december 31-én.	Érdekegyeztető Tanács (ÉT) összehívása 30 napon belül.	Hatálybalépés után 6 hónapig nem mondható fel. <b>Felmondási határidő 60 nap</b> (Megjegyezzük, hogy ez kevesebb, mint az Mt.-előírás!)  Az ÉT a KSZ felmondását követően <b>két héten</b> belül egyeztető eljárást kezdenek az új KSZ-ről.
		<b>Felmondási határidő: 3 hónap</b>
	Javaslat kézhezvételétől számított 15 napon belül válasz a másik félnek.	A KKSZ felmondását követően <b>15 napon</b> belül egyeztető bizottság létrehozása, új KKSZ előkészítése.

### A kollektív szerződések felülvizsgálata, módosítása, felmondása: bizottságok

Módosítás	Felmondás/megszüntetés
<b>Vegyipari ágazati KSZ</b>	
Paritásos Érdekegyeztető Bizottság	
	Felmondást követő 2 héten belül Érdekegyeztető Tanács létrehozása
	Érdekegyeztető bizottsági eljárásnak kell megelőznie a felmondást
<b>Gyógyszeripari szakágazati KSZ</b>	
Paritásos Előkészítő bizottság	Egyeztető bizottság
<b>ÁKSZ hatályán kívüliek</b>	
Érdekegyeztető Tanács	Érdekegyeztető Tanács
Előkészítő Bizottság (2-2 fő)	Egyeztető bizottság

#### Felülvizsgálat

A munka díjazásával kapcsolatos szabályok éves felülvizsgálatára, illetve az éves juttatásokra vonatkozó rendelkezést a vizsgált KSZ-eknek csupán egynegyedében, azaz a vegyipari ÁKSZ-ben és a gyógyszeripari szakágazati KSZ-ben, és a két ÁKSZ-en kívül még 3 KSZ-ben

találunk. A szabályozások változatos képet mutatnak. Így az éves juttatásokra vonatkozó KSZ rendelkezéseket a tárgyévet követő év első negyedévéig felülvizsgálják és április 20-ig módosítják; a tárgyalásokat az előző év IV. negyedévében megkezdik (gyógyszeripari szakágazati KSZ); minden év februárjában munkáltató javaslatot tesz a tárgyévi bérmegállapodásra az Mt. 37. § (5) bek. figyelembevételével; illetve egy másik MKSZ szerint minden év novemberében bértárgyalást folytatnak, s a megállapodásnak legkésőbb december 31-én meg kell történnie.

### *Módosítás*

A KSZ módosításával kapcsolatos szabályozásra a KSZ-ek 55 százalékában (11 KSZ-ben, beleértve a két ÁKSZ-t is) találunk útmutatást.

A KSZ-ek módosításának általános okai között a következőket találjuk:

- a szabályok magasabb szintű szabályba ütköznek, vagy a jogszabályváltozások miatt a KSZ szabályai jogellenessé válnak (vegyipari ÁKSZ és hét MKSZ, ezek közül kettő a vegyipari ÁKSZ hatálya alá tartozik, kettő a gyógyszeripari szakágazati KSZ hatálya alá és három az ÁKSZ hatályán kívüli);
- a társaság életében bekövetkező változás a módosítást szükségessé teszi (két vegyipari ágazati KSZ hatálya alá tartozó vállalat esetében van erről szó);
- rendelkezései az ágazati KSZ-szel nincsenek összhangban, kivéve, ha az ÁKSZ-nél kedvezőbb szabályozást biztosít (egy gyógyszeripari szakágazati KSZ hatálya alá tartozó MKSZ);
- a felek bármelyike kezdeményezi (vegyipari ÁKSZ és három MKSZ, ebből kettő a vegyipari ÁKSZ hatálya alá tartozik, egy az ÁKSZ hatályán kívüli).

Általános, hogy a KSZ-ek az Mt. 37. §-ához határidőt rendelnek. A határidő megadható a tárgyalások megkezdéséhez, befejezéséhez, a megfelelő bizottságok felállításához. A leggyakrabban azzal a megoldással találkozunk a vizsgált KSZ-ekben, a módosító javaslat kézhezvételétől számított 30 napon belül választ kell adni a másik félnek (6 esetben). Találhatunk ennél rövidebb határidőt is (15 naposát egy MKSZ-nél). Néhány esetben azt szabályozták a felek, hogy a tervezetet a tárgyalás előtt hány nappal kell megküldeni a másik félnek (8 nappal a tárgyalás előtt két MKSZ-nél). Az egyik MKSZ úgy fogalmaz, hogy a módosító javaslattal kapcsolatos tárgyalást a legrövidebb időn belül kell megkezdeni, vagy a gyógyszeripari szakágazati KSZ szerint bármikor. Az egyik MKSZ szerint a módosító tárgyalásokat az éves bértárgyalásokkal együtt kell lezárni. A vegyipari ÁKSZ azonnali hatályú módosítást ír elő, ha a KSZ a jogszabály változása miatt azzal ellentétes lett.

Általában az egyeztető bizottság tárgyal, jegyzőkönyv rögzíti azokat az adatokat, javaslatokat, ezek közlésére vonatkozó kötelezettségeket, amelyeket a feleknek a következő tárgyalás időpontjáig teljesíteniük kell.

### *Felmondás, megszűnés*

A 20 kollektív szerződés közül csupán kettőben (az egyik a gyógyszeripari szakágazati KSZ hatálya alá tartozik, a másik az ÁKSZ hatályán kívüli) nem térnek ki megszűnésük külön szabályainak – különösen a határidőknek – a taglalására. A KSZ-ek 90%-a tárgyalja ezt a témát. Az MKSZ-ekben a felmondásról szóló szabályozás során általában az Mt. 39. §-a az irányadó. Lehetőség van részfelmondásra, a KSZ egy-egy pontjának felmondására. Az Mt. 39. §-ának megfelelően, a KSZ hatálybalépés után 6 hónapig nem mondható fel és a felmondási határidő három hónap az esetek jelentős részében (7 KSZ), de van négy olyan KSZ, ahol a felmondási határidő jelentősen kedvezőbb, mint az Mt.-ben, azaz hat hónap.

Egy esetben – egy ÁKSZ hatályán kívül álló MKSZ-ben – találtunk az Mt. szabályozásánál kedvezőtlenebbet, eszerint igaz ugyan, hogy a KSZ a hatálybalépés után 6 hónapig nem mondható fel, a felmondási határidő azonban ezek után csupán 60 nap.

Miután kettő kivételével a KSZ-eket határozatlan időre kötötték, a 20 KSZ-ből hat esetben utalnak arra, hogy a KSZ hatályát veszíti a felmondási idő lejártával. A jogutód nélküli megszűnés, mint a KSZ megszűnésének módja 7 KSZ-ben szerepel. Az új tulajdonos esetén történő hatályban tartással viszont csak egy esetben találkozunk.

Az egyik, a gyógyszeripari szakágazati KSZ hatálya alá tartozó MKSZ úgy fogalmaz, hogy „törekedni kell” arra, hogy a KSZ-ben foglaltak az új munkáltatóra kiterjedően 1 évig hatályban maradjanak. (Az Mt. ezt egy évig garantálja jogutódlás esetén.)

### KSZ-ek felmondásának/megszűnésének fajtái

Vállalat	KSZ hatályát veszti a felmondási idő lejártával	Jogutód nélküli megszűnés	Hatályban tartás új tulajdonos esetén
Vegyipari ÁKSZ hatálya alá tartozó MKSZ-ek	2	3	0
Gyógyszeripari SzKSZ hatálya alá tartozó MKSZ-ek	3	3	1
Ágazaton kívüli MKSZ-ek	2	1	0
Összes (az összes %-ában)	7 (35%)	7 (35%)	1 (5%)

### MKSZ-ek viszonya az ÁKSZ-hez és az Mt.-hez

A gyógyszeripari KSZ hangsúlyozza, hogy a helyi KSZ-ek e szerződéssel ellentétes szabályokat nem tartalmazhatnak, kivéve, ha azok a munkavállalóra nézve kedvezőbbek, illetve a munkahelyi KSZ-ekben már megszerzett jogosultságok, mértékek a gyógyszeripari KSZ-ben foglaltakra való hivatkozással nem csökkenthetők.

Mind a vegyipari ÁKSZ, mind a gyógyszeripari ÁKSZ megfogalmazása sok esetben a hatályuk alá tartozó MKSZ-ekben található szabályozás alapját képezte. Pl. ez a helyzet a vegyipari ÁKSZ esetében a KSZ módosításának, megszüntetésének szabályait illetően. Ugyanakkor pl. a vegyipari ÁKSZ-ben és a gyógyszeripari ÁKSZ-ben is találunk olyan szabályozást, ami csak itt található meg, az MKSZ-ek egy jelentős része nem foglalkozik vele (pl. a munka díjazásával kapcsolatos szabályok felülvizsgálata).

Mind az ÁKSZ-ek és mind az MKSZ-ek alkalmazzák az Mt. megfelelő rendelkezéseit, igaz, a KSZ-ek vizsgált részeiben legalábbis előfordul, de nem gyakran az Mt.-re való hivatkozás. Egy esetben tapasztaltunk az Mt. rendelkezésének nem megfelelő szabályozást (60 napos KSZ felmondási határidő egy, az ÁKSZ hatálya alá nem tartozó MKSZ esetében).

Összegezve elmondható, hogy a KSZ-eknek csak egy kisebb hányada tartalmazza a megkötésükre és folyamatos kezelésükre vonatkozó legfontosabb szabályokat. Csak valamivel több, mint egynegyedük tér ki a KSZ-kötés Mt. által szabályozott feltételeire, kevesebb, mint fele a KSZ előkészítésre, ebből csak negyede tartalmaz az előkészítő bizottságra vonatkozó kitételeket, harmaduk erre vonatkozó határidőket. A KSZ-ek felülvizsgálatával csak negyedük foglalkozik, a módosításukkal valamivel több, mint fele. Viszont majd mindegyik tartalmaz a hatályukra vonatkozó szabálypontokat és a felmondásukra, módosításukra vonatkozó megállapodásokat (90-90%).

Sajnos nem állítható, hogy az ÁKSZ-ek szabályait az MKSZ-ek tartalmazzák, néhány esetben az Mt.-vel is ellentétesek.

## 2. A munkaügyi kapcsolatok

### Együttműködés

A 20 KSZ-ből 12 KSZ – a KSZ-ek csaknem kétharmada – ilyen vagy olyan módon utal a munkáltatók és a munkáltatónál képviselttel rendelkező szakszervezetek együttműködési kötelezettségére, az Mt.-ben foglaltaknak megfelelően és a munkabéke fenntartásának érdekében, tiszteletben tartva a szakszervezetek érdekvédelmi jogait. Több esetben az együttműködés jellege nem közvetlenül, hanem közvetetten kerül megfogalmazásra a jogosultságok kifejtése során.

A vegyipari ÁKSZ az együttműködés területéről és formáiról tesz említést. Eszerint az együttműködés kiterjed azokra az intézkedésekre, döntésekre, amelyek az ágazat jövőjét, a munkáltatók és munkavállalók érdekeit, a munkaerő-piaci helyzetüket érintik; az őket érintő jogi szabályozás változásaira, a sztrájkot megelőző egyeztetésre és egyéb, a másik fél által fontosnak tartott kérdésekre. A vegyipari ÁKSZ hatálya alá tartozó vállalatok MKSZ-ei – kettő kivételével – az együttműködés területeit illető néhány tárgykört konkrétan is tartalmaznak. Az ÁKSZ hatályán kívüli vegyipari vállalatok közül kettő szinte szó szerint megismétli a vegyipari ÁKSZ ilyen jellegű szabályozását. A gyógyszeripari ÁKSZ csak egyetlen területet emel ki: ez a KSZ elkészítése és egyeztetése a KSZ-ben szabályozott kérdésekben. A gyógyszeripari vállalatok KSZ-ében – egy kivételével – nem találunk kifejezett utalást az együttműködés területeire.

Az együttműködés leggyakrabban – 6-6 KSZ-ben – említett területei a következők:

- a sztrájkot megelőző egyeztetés;
- az átszervezés, létszámleépítés;
- a feleket érintő jogi szabályozás változásával kapcsolatos együttműködés.

### Az együttműködés területei/tárgykörei

Vállalat	Sztrájkot és/vagy vétót megelőző egyeztetés	Átszervezés, létszámleépítés, munkaerő-gazdálkodás	Munkavállalókat/feleket érintő jogi szabályozás	A másik fél által fontosnak tartott és bejelentett kérdések	A felek jövőjét és érdekeit érintő kérdések	Szociális ügyek és létesítmények	KSZ és egyeztetés a KSZ-ben szabályozott kérdésekben
Vegyipar ÁKSZ hatálya alá tartozók összesen	3	3	2	2	2	2	
Gyógyszeripari SzKSZ hatálya alá tartozók összesen	1		1				1
ÁKSZ hatályán kívüliek	2	3	3	2	2	3	1
<b>Összesen (az összes %-ában)</b>	<b>6 (30%)</b>	<b>6 (30%)</b>	<b>6 (30%)</b>	<b>4 (20%)</b>	<b>4 (20%)</b>	<b>5 (25%)</b>	<b>2 (10%)</b>

Az együttműködés formáit a 2 MKSZ kivételével a vegyipari ÁKSZ hatálya alá tartozó vállalatok szabályozzák, többnyire az ÁKSZ-ben is megtalálható formákat ismételve. Ugyanakkor azonban a gyógyszeripari szakágazati KSZ-ben, és egy kivétellel a szakágazat vállalatainak KSZ-ében az együttműködés formái nem szerepelnek. Ez az egy, illetve az ÁKSZ hatályán kívüliek esetében még két MKSZ viszont gyakorlatilag szó szerint átveszi a vegyipari ÁKSZ szabályozását. A 20 vizsgált KSZ csaknem egyharmadában találjuk meg az együttműködés olyan formáit, mint az iratok, tájékoztatók megküldése, szakértői egyeztetés, vezetők közötti konzultáció, egyeztető bizottság működtetése, részvétel biztosítása a másik fél ülésén.



## Az együttműködés formái

Vállalat	Iratok, tájékoztatók megküldése	Szakértői egyeztetés	Vezetők közötti konzultáció	Egyeztető bizottság működtetése	Részvétel biztosítása a másik fél ülésein	A felek vezető-testületei által folytatott tárgyalások
Vegyipari ÁKSZ hatálya alá tartozók összesen	4	4	4	4	4	2
Gyógyszeripari SzKSZ hatálya alá tartozók összesen	1	1	1	1	1	1
ÁKSZ hatályán kívüliek	2	2	2	2	2	1
Összesen (az összes %-ában)	7 (35%)	7 (35%)	7 (35%)	7 (35%)	7 (35%)	4 (20%)

## Egyéb megoldások:

- Az egyik, a vegyipari ÁKSZ hatálya alá tartozó KSZ az együttműködés fenntartása érdekében Érdekegyeztető Tanács működtetését írja elő, ahol heti rendszerességgel humánkoordinációs értekezletet tartanak.
- Három, gyógyszeripari szakágazati KSZ hatálya alá tartozó MKSZ külön kiemeli, hogy a partneri kapcsolatot a munkáltatóval a szakszervezet vezető tisztségviselője tartja. Egy további gyógyszeripari vállalat MKSZ-e az érdekegyeztetés pontosítása során kijelenti, hogy az érdekegyeztetés megszervezése (!) a HR vezető feladata, csak úgy, mint a kapcsolattartás az érdekképviselői szervekkel.
- Az ÁKSZ hatályán kívülieknél két esetben az együttműködés részletes szabályait a felek külön megállapodásban szabályozzák, az egyiknél a megállapodás a KSZ mellékletét képezi.
- Üzemi tanács bevonása: Az egyik, ÁKSZ hatályán kívül eső vállalat KSZ-e a szerződést kötő felek együttműködésénél rögzíti, hogy a felek az üzemi tanácsot mindenben segítik abban, hogy a munkavállalók részvételi jogát gyakorolhassa. Egy másik MKSZ az együttműködés során szükségesnek tartja a szakszervezeti bizottság tájékoztatását minden olyan kérdésben, melyben az üzemi tanácsnak véleményezési joga van. (Az Mt. ezt a jogot a szakszervezeteknek is véleményezési jogként tartalmazza.)
- Egy a vegyipari ÁKSZ hatálya alá tartozó KSZ a szakszervezet és az üzemi tanács együttműködéshez való jogát tartalmazza.

## Szakszervezeti jogok

A vizsgált KSZ-ekben a szakszervezeti jogosítványok között általában a következő jogokat találjuk:

- az információhoz (tájékoztatáshoz/tájékozódáshoz) való jogot 13 KSZ-ben, azaz az összes KSZ 65 százalékában;
- a véleményezési jogot 6 KSZ-ben, azaz az összes KSZ 30 százalékában;
- a konzultációs jogot 5 KSZ-ben, azaz az összes KSZ egynegyedében;
- a munkaviszonyra vonatkozó szabályok megtartásának ellenőrzésére vonatkozó jogot 8 KSZ-ben, azaz az esetek 40 százalékában; és
- a kifogásolási (vétó) jogot szintén 8 KSZ-ben találjuk.

Jelentős különbségeket észlelhetünk az egyes KSZ-ek között a jogok számát és részletességét tekintve. Az egyik KSZ-ben csak az Mt.-re történik utalás a szakszervezeti jogokat illetően. Bár a vegyipari ÁKSZ nem tér ki e témára, az ez alá tartozó KSZ-ek közül csak kettő

tartalmaz részletesebb szabályozást. A gyógyszeripari szakágazati KSZ sem tartalmazza a szakszervezeti jogok szabályozását, azonban a hatálya alá tartozó KSZ-ek közül valamennyi MKSZ igen (igaz, hogy sok esetben csupán az Mt. megfelelő passzusait ismétlik). Az öt, ÁKSZ hatályán kívüli MKSZ-ek közül háromban találunk utalásokat a szakszervezeti jogokra.

A fent említett jogok mellett sporadikusan egyéb jogok is felbukkannak. Ilyenek pl. a következők:

- Egyetértési jog. Az egyik – a vegyipari ÁKSZ hatálya alá tartozó – vállalat KSZ-e nagyon részletesen fejt ki a jogosítványokat, és a fentiekén kívül megemlíti az egyetértési jogot, amit a szakszervezet képviselője a bérfeljesztés helyi megvalósítása (ez elmentés a törvénnyel és az AB 1991-es vonatkozó döntésével) és az érdekeltségi rendszer kialakításának elveivel való egyetértés során gyakorolhat.
- Képviselési jog. Ugyanez a KSZ rögzíti a szakszervezeteknek a munkavállalókkal kapcsolatos képviselési (ez a jog helyesen csak a szakszervezeti tagokra vonatkozik) jogát a munkáltatóval, illetve az állami szervek előtt.
- Működési jog. Ugyanez külön paragrafusban rögzíti a szakszervezet jogát arra, hogy a munkaszervezeten belül szakszervezeti szervet működtessen.
- Tanácskozási jog. Egy másik, ÁKSZ hatályán kívüli vállalat KSZ-e az érdekképviselési szervet tanácskozási joggal hívja meg a munkavállalók élet- és munkakörülményeit érintő döntések előkészítésével vagy meghozatalával foglalkozó tárgyalásokra.

*Megjegyezzük, hogy egyetlen KSZ-ben sem találunk utalást – az Mt. 70/A. §-ában foglalt lehetőségnek megfelelően – esélyegyenlőségi terv elkészítésének jogára.*

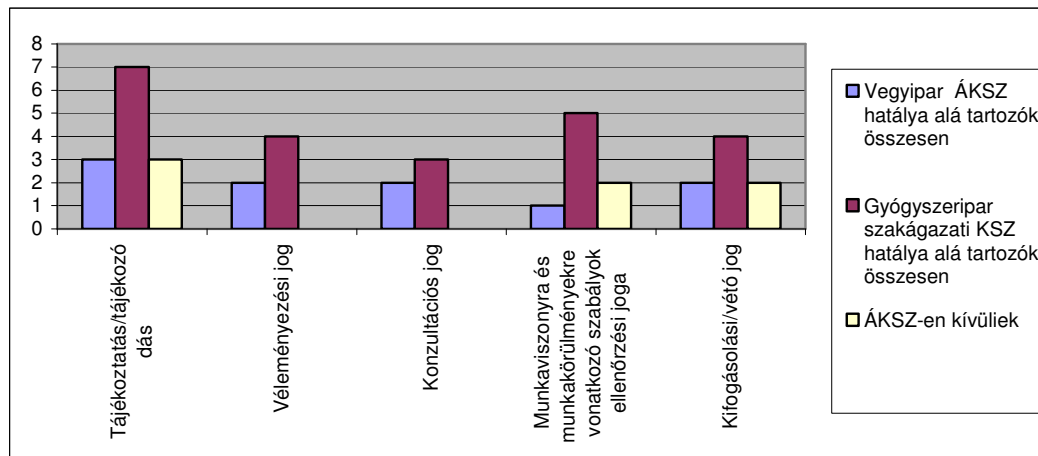
### Egyedi megoldások

Az egyik gyógyszeripari szakágazati KSZ hatálya alá tartozó vállalat az Mt. 3. §–11. §-ára hivatkozik a jogok gyakorlása során, továbbá kijelenti, hogy az Mt.-ben és a KSZ-ben meghatározott jogokat és kötelezettségeket rendeltetésüknek megfelelően kell gyakorolni. A nem rendeltetészerű gyakorlást határozza meg részletesen, ami akkor valósul meg, „ha az mások jogos érdekeinek csorbítására, véleménynyilvánításának elfojtására irányul vagy erre vezet.”

### Szakszervezeti jogosítványok jelenlétének gyakorisága a KSZ-ekben

Vállalat	Tájékoztatás/tájékoztatás	Véleményezési jog	Konzultációs jog	Munkaviszonyra és munkakörülményekre vonatkozó szabályok ellenőrzési joga	Kifogásolási/vétőjog
Vegyipar ÁKSZ hatálya alá tartozók összesen	3	2	2	1	2
Gyógyszeripari SzKSZ hatálya alá tartozók összesen	7	4	3	5	4
ÁKSZ hatályán kívüliek	3			2	2*
<b>Összesen (az összes %-ában)</b>	<b>13 (65%)</b>	<b>6 (30%)</b>	<b>5 (25%)</b>	<b>8 (40%)</b>	<b>8 (40%)</b>

\* csak ha az előzetes konzultáció eredménytelen volt



### Információs jog

A 20 vizsgált KSZ 12 esetben rögzíti, hogy mikor kell gyakorolni az információs jogot. A legtöbb KSZ az Mt. 22. §-ának megfelelően, általános megfogalmazásokat tartalmaz az információs jog gyakorlásának területeiről, amikor a munkavállalók élet- és munkakörülményeivel, vagy a munkavállalóknak a munkaviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatos intézkedéseket hangsúlyozzák. Elég távan fogalmaz az egyik KSZ is, amikor az információs jog gyakorlását kiterjeszti a „másik fél tevékenységét érintő kérdésekre”.

Néhány KSZ-ben ennél konkrétabb megfogalmazást is találhatunk. Így egy gyógyszeripari szakágazati KSZ hatálya alá tartozó MKSZ esetében – amellett, hogy az általánosan is meghatározza, mikor kell a munkáltatónak a szakszervezeteket tájékoztatnia –, konkrétan felsorolja a legfontosabb eseteket, amelyek a következők:

- a munkavállalók átirányítása;
- a jogutódlás okai, a munkavállalókat érintő következmények, a tervbe vett egyéb intézkedések;
- szervezeti egység létesítése, illetve megszüntetése.

A jogutódlás esetén történő információs kötelezettség konkrétan szerepel más KSZ-ekben is.

8 KSZ-ben találunk utalást a munkavállalók nagyobb csoportjának közelebbi meghatározására. Ezek meglehetősen változatosságot mutatnak (10, 20, 30, 50 stb. munkavállaló, stb.).

### Néhány sajátosság

- Bár a szakszervezetek jogairól beszélünk, de a munkáltatók információs jogának hangsúlyozásával találkozunk abban az esetben, amikor egy gyógyszeripari KSZ rögzíti, hogy szakszervezet munkahelyi szervezete a munkáltató kérésére ad tájékoztatást tevékenységéről, átalakulásáról, illetve az eljárásra jogosított képviselőiről. Egy ágazati KSZ hatályán kívül álló MKSZ pedig úgy fogalmaz, hogy a munkáltató és a szakszervezet vállalják, hogy tájékoztatják egymást azokról a tervezett intézkedésekről, melyek a másik fél tevékenységét érintik, illetve befolyásolják.
- Egy gyógyszeripari szakágazati KSZ hatálya alá tartozó KSZ szerint, ha a szakszervezet az átadott információra 15 napon belül nem reagál, úgy kell tekinteni, mintha egyetértene.

- Egy másik gyógyszeripari szakágazati KSZ hatálya alá tartozó KSZ szerint a munkáltató tájékoztatja a szakszervezetet minden olyan kérdésben, amelyben az üzemi tanácsnak véleményezési joga van.
- Ugyanez az MKSZ előírja, hogy a szakszervezetet tájékoztatni kell a távmunkát végzők elérhetőségének adatairól. Bár az Mt. 22. § (2) bek. d) pontja előírja, hogy ha a munkáltatónál nincs üzemi tanács, akkor a munkáltató köteles a szakszervezetet tájékoztatni legalább félévente a munkáltatónál távmunkát végző munkavállalók számáról és munkakörük megnevezéséről, egyetlen esetben találkoztunk ezzel. Feltételezzük, hogy a többi esetben az üzemi tanácsot tájékoztatja a munkáltató e témában.

### Titoktartási kötelezettség

A 20 KSZ közül 8-ban találunk utalást a titoktartási kötelezettségre és annak módjára. A gyógyszeripari ÁKSZ hatálya alá tartozó MKSZ sajátos módon nem a munkaadóra, hanem a munkavállalóra vonatkozó titoktartást tartalmazza. Eszerint a munkáltató a munkavállalóra vonatkozó adatokat, tényeket csak jogszabály alapján vagy a munkavállaló hozzájárulásával közzéteheti harmadik személlyel.

### Információhoz való jog megjelenése a KSZ-ekben, esetek

Mikor kell biztosítani?	Határidők	Munkavállalók nagyobb csoportjának definíciója a tájékoztatási jog szempontjából	Titoktartási kötelezettségre való utalás vagy definíció	Egyéb
<b>Vegyipari ágazati KSZ hatálya alá tartozók</b>				
Munkavállalók élet- és munkakörülményeit érintő döntésekkel kapcsolatos ülésekről	Haladéktalanul		van	ÚT bevonása
<b>Munkavállalók élet- és munkakörülményeit érintő intézkedések</b>				Közzététel helyben szokásos, vagy más módon
– A másik fél tevékenységét érintő kérdésben – Munkavállalók nagyobb csoportjának élet- és munkakörülményeit érintő intézkedések esetén – Jogutódlás esetén [Mt. 21. § (3)]	15 napon belül	Legalább 50 fő vagy önálló szervezet	Titoktartási nyilatkozat	
<b>Gyógyszeripari szakágazati KSZ hatálya alá tartozók</b>				
Munkavállalók nagyobb csoportjának munkaviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatos intézkedéseknél		10 fő munkavállalói létszám	Munkaadói titoktartás is	A közzétételt a munkáltató köteles biztosítani
Munkaviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatos intézkedéseknél – Jogutódlás esetén	2 hónappal az intézkedés előtt	Munkavállalók legalább 10%-át, vagy az adott gazdasági egységben legalább 5 fő munkaviszonyát közvetlenül érinti		

Munkáltatók nagyobb csoportját érintő döntések	15 nappal az intézkedés előtt	Csoportos létszámcsökkenésre vonatkozó szabályok szerint	Titoktartási nyilatkozat	
Munkaviszonnal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatos intézkedéseknél	A nagyobb csoportra érvényes intézkedés előtt a szakszervezet véleményét legalább 8 nappal előtte ki kell kérni. Szakszervezeti észrevételekre a munkáltató 30 napon belül köteles reagálni	20-100 fő esetén 10 főt, 100-300 fő esetén legalább 10%-ot, 300 fő esetén 30 főt	Ismeretek bizalmas kezelése a másik fél kérésére	
Munkaviszonnal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatos intézkedéseknél		20 fő	Titoktartási nyilatkozat	
Munkáltatók – legalább 30 főt közvetlenül érintő – intézkedése előtt. Munkaviszonyokra vonatkozó szabályok megtartásáról információ		30 fő	Titoktartási nyilatkozat	
Minden olyan kérdésben, amelyben az <b>üzemi tanácsnak</b> véleményezési joga van. A szakszervezetet tájékoztatni kell a távmunkát végzők elérhetőségének adatairól.		Legalább 30 fő egy egység esetén; legalább 10 főt, több egység érintettségé esetén	Titoktartási kötelezettség	
Munkaviszonyból származó jogok és köteleességek, ill. a jóléti és szociális juttatások érvényesülése				
<b>ÁKSZ hatályán kívüliek</b>				
Másik fél tevékenységét érintő intézkedésekről				

### Véleményezési jog

A 20 KSZ közül hat esetben találunk utalást a véleményezési jogra. A munkáltató köteles döntése előtt véleményeztetni munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések tervezetét, különösen a szerkezetváltásra, átszervezésre, privatizálásra, korszerűsítésre vonatkozó elképzeléseket. Különböző meghatározásokat találunk a nagyobb csoport fogalmára, az egyik KSZ a legalább 50 főt, vagy önálló szervezeti egységet érti ez alatt, míg a másik KSZ az Mt. 66. §-ára hivatkozik, illetve 15 napos határidőt ír elő, ami alatt a szakszervezetnek véleményeznie kell a szóban forgó intézkedést.

### Konzultációs jog

A 20 KSZ közül 5-ben találunk (közvetlen vagy közvetett) utalást a konzultációs jogra. Az egyik MKSZ szerint a szakszervezet a munkáltatói intézkedéssel (döntéssel) kapcsolatosan konzultációt kezdeményezhet.

### Ellenőrzési és kifogásolási/vétőjog

A 20 KSZ közül 8-8 esetben találunk utalást az ellenőrzési jogra és a kifogásolási jogra. Igaz, ez utóbbit illetően két esetben csupán akkor élhetnek a szakszervezetek a kifogásolási

si/vétójoggal, ha az előzetes konzultációk a munkáltatóval eredménytelennek bizonyultak volna. A kifogásolás benyújtásával, az egyeztetéssel, a bírósághoz fordulással kapcsolatos határidők jobbra megegyeznek az Mt. 23. § iránymutatásával. 5 esetben a KSZ tartalmazza azt, hogy a kifogásolt intézkedések végrehajtását fel kell függeszteni a bírósági döntés meghozataláig. Általánosan fellelhető az MKSZ-ekben és az Mt.-nek felel meg az is, hogy nincs helye a kifogásnak, ha az intézkedéssel szemben a munkavállaló jogvitát kezdeményezhet.

#### Az Mt.-től eltérő jogok

Az eddig említett egyetértési jogon kívül, két esetben – mindkettő ÁKSZ hatálya alá nem tartozó vállalat – az MKSZ szerint a kifogásolási jogot a szakszervezet csak akkor gyakorolja, ha a munkáltatóval történt konzultáció eredménytelen maradna. Ezt az Mt. így nem írja elő, tehát ez a szabályozás gyengébbnek tekinthető, mint az Mt.

### Konzultációs és kifogásolási/vétójog megjelenése

Konzultáció mikor	Határidők	Kifogásolási/vétójog	Kifogás benyújtási határidő	Egyeztetés	Bírósághoz fordulás	Kifogásolt intézkedés felfüggesztése
<b>Vegyipari ágazati KSZ hatálya alá tartozók</b>						
		Munkáltatóval történő konzultáció eredménytelensége esetén				
		Jogellenes munkáltatói intézkedés esetén	A kifogásolt intézkedés tudomás szerzéstől számított 5 munkanapon belül, max. 1 hónapig [Mt. 23. § (2)]	Kifogás benyújtásától számított 3 munkanapon belül		Jogerős bírósági döntésig
			A kifogásolt intézkedés tudomás szerzéstől számított 5 munkanapon belül	Egyeztető bizottság legkésőbb 3 munkanapon belül véleményt alkot		
<b>Gyógyszeripari szakágazati KSZ hatálya alá tartozók</b>						
Jogutódlás esetén a munkavállalókat érintő tervbe vett intézkedésekről			A kifogásolt intézkedés tudomás szerzéstől számított 5 munkanapon belül, max. 1 hónapig [Mt. 23. § (2)]	Kifogás benyújtásától számított 3 munkanapon belül	Ha az egyeztetés 7 napon belül nem vezet eredményre, az eredménytelenség megállapításától számított 5 napon belül bírósághoz lehet fordulni [Mt. 23. § (4)]	Jogerős bírósági döntésig
Információátadás után a másik fél külön kérésére	15 napon belül le kell bonyolítani					

Együttműködéshez és érdekképviseleti tevékenységhez információk biztosítása			A kifogásolt intézkedés tudomásszerzéstől számított 5 munkanapon belül, max. 1 hónapig [Mt. 23. § (2)]	Ha a munkáltató a kifogással nem ért egyet egyeztetésnek van helye a kifogás benyújtásától számított 3 munkanapon belül	Ha az egyeztetés 7 napon belül nem vezet eredményre, az eredménytelenség megállapításától számított 5 napon belül bírósághoz lehet fordulni [Mt. 23. § (4)]	Jogerős bírósági döntésig
		Mt. 29. § szerint	A kifogásolt intézkedés tudomásszerzéstől számított 5 munkanapon belül, max. 1 hónapig [Mt. 23. § (2)]	Ha a munkáltató a kifogással nem ért egyet egyeztetésnek van helye	Ha az egyeztetés 7 napon belül nem vezet eredményre, az eredménytelenség megállapításától számított 5 napon belül bírósághoz lehet fordulni [Mt. 23. § (4)]	Jogerős bírósági döntésig
		Jogellenes munkáltatói intézkedések	A kifogásolt intézkedés tudomásszerzéstől számított 5 munkanapon belül, max. 1 hónapig [Mt. 23. § (2)]	Ha a munkáltató a kifogással nem ért egyet egyeztetésnek van helye	Ha az egyeztetés 7 napon belül nem vezet eredményre, az eredménytelenség megállapításától számított 5 napon belül bírósághoz lehet fordulni [Mt. 23. § (4)]	Jogerős bírósági döntésig
<b>ÁKSZ hatályán kívüliek</b>						
		<i>Csak akkor, ha a munkáltatóval történt konzultáció eredménytelen maradna</i>				
		<i>Csak akkor, ha a munkáltatóval történt konzultáció eredménytelen maradna</i>		Egyeztető bizottság Érdekviták, KKSZ viták rendezésére		

### Eljárási szabályok konfliktus esetére

#### Kollektív munkaügyi vita

A kollektív munkaügyi vita rendezésének alapjául a KSZ-ekben az Mt. szolgál. Alapvetően lehet tekinteni azt, hogy a tárgyalásos rendezés mindkét fél alapvető érdeke. Nem kielégítő eredmény esetén egyeztető/békkéltető eljárást kell kezdeményezni. Mint ahogy ezt az előző fejezetben láttuk, a jogerős bírósági döntésig előírható, hogy (általában az egyeztetés időtartama alatt, de legfeljebb 7 napig) a vitatott intézkedést nem lehet végrehajtani.

A kollektív munkaügyi vitáról, jogvitának nem minősülő, munkaviszonnal összefüggő vitával kapcsolatban egyeztető tárgyalásról a 20 KSZ közül 10 rendelkezik.

- A vita a munkáltató és az üzemi tanács, illetőleg a munkáltató és a szakszervezet között merülhet fel. (5 MKSZ)
- A vita a munkáltató és a szakszervezet között merülhet fel. (2 MKSZ)
- A vita az érintett felek között merülhet fel. (1 MKSZ)
- A vita a KSZ-t kötők között merülhet fel. (1 MKSZ)

A KSZ részletezheti a kollektív munkaügyi vita megoldásának módozatait, az egyeztetést, a közvetítést és a döntőbíráskodást (3 MKSZ).

### **Munkaügyi jogvita**

A munkaügyi jogvita rendezésének alapjául a KSZ-ekben ugyancsak az Mt. szolgál. A 20 KSZ közül 9-ben találunk külön szabályozást. Munkaügyi jogvitát a munkavállaló, a szakszervezet, illetve az üzemi tanács kezdeményezhet (7 MKSZ). Az egyik esetében a munkáltató is kezdeményezhet munkaügyi jogvitát, míg egy másiknál a munkavállaló és a munkáltató kezdeményezheti a munkaügyi jogvitát.

Peres eljárás előtt a felek számára

- biztosított az egyeztetés, illetve a felek élhetnek az egyeztetés/békéltetés jogával mielőtt a bíróság eljárna az ügyben (8 MKSZ);
- szükséges az egyeztetés (2 MKSZ). Ha a felek az egyeztetéssel nem kívánnak élni, az intézkedés közlésétől számított 30 napon belül keresettel lehet fordulni a Munkaügyi Bírósághoz (1 MKSZ).
- Van olyan KSZ is, ami egyenesen azt írja elő, hogy a munkaügyi jogvitában a bíróság jár el (1 MKSZ).

Határidők:

- Békéltető eljárást 8 napon belül le kell folytatni. Eredménytelenség esetén az Mt.-ben meghatározott időn belül bírósághoz lehet fordulni (3 MKSZ);
- Sérelmes intézkedést követően írásban kell az egyeztetést 15 napon belül kezdeményezni (1 KSZ). Az egyeztetést 5 napon belül írásban lehet kezdeményezni (2 MKSZ).

### **Sztrájk**

A sztrájk szabályozás meglehetősen kevés KSZ-ben fordul elő, a 20 KSZ-ből mindössze négyben. Ezek is inkább csak arra szorítkoznak, hogy előírják a sztrájk előtti kötelező egyeztető tárgyalást (gyógyszeripari szakágazati KSZ és két MKSZ), továbbá azt is, hogy eredménytelen eljárás esetén az 1989. évi VII. tv. szerint járnak el.

Részletes sztrájk szabályzattal és a sztrájkot megelőző egyeztető eljárás szabályozásával egy, az ÁKSZ-ek hatályán kívül álló MKSZ rendelkezik. Esetében a sztrájk akkor tekinthető jogszerűnek, ha az egyeztetés során megegyezés nem született, és a sztrájk megkezdésének időpontját 24 órával annak megkezdése előtt bejelentették.

Egyetlen MKSZ-ben esik szó a sztrájk alatti munkabérről. Eszerint a sztrájk időtartamára az abban részt vevőknek munkabér nem jár.



### Kollektív munkaügyi vita, munkaügyi jogvita és rendelkezés a sztrájkról, esetek

Kollektív munkaügyi vita	Munkaügyi jogvita	Sztrájk
<b>Vegyipari ágazati KSZ hatálya alá tartozók</b>		
Jogvitának nem minősülő, munkaviszonnal összefüggő vitában érdekegyeztető tárgyalás.	Munkaviszonnal kapcsolatos igények érvényesítése céljából.	
	Mt. 47. § szerint	
Mt. szerint		
	Békéltető igénybevétele kötelező a bíróság igénybevétele előtt.	
Jogvitának nem minősülő, munkaviszonnal összefüggő vita rendezésére 4 fős bizottság létrehozása.		
<b>Gyógyszeripari szakágazati KSZ és az alá tartozók</b>		
		Kötelező egyeztető tárgyalás a sztrájk előtt.
Jogvitának nem minősülő, munkaviszonnal összefüggő vitával kapcsolatban egyeztető tárgyalás.	Munkaviszonnal kapcsolatos igények érvényesítése céljából munkaügyi jogvita kezdeményezhető. A jogvitában a bíróság jár el.	
Jogvitának nem minősülő, munkaviszonnal összefüggő vitával kapcsolatban egyeztető tárgyalás + utalás az Mt. 195–198. §-ára.	Munkaviszonnal kapcsolatos igények érvényesítése céljából munkaügyi jogvita kezdeményezhető.	Kötelező egyeztető tárgyalás a sztrájk előtt.
<b>ÁKSZ hatálya alá nem tartozók</b>		
		Részletes sztrájkszabályzat. Kötelező egyeztető tárgyalás a sztrájk előtt.
Jogvitának nem minősülő, munkaviszonnal összefüggő vitában érdekegyeztető tárgyalás.	Munkaviszonnal kapcsolatos igények érvényesítése céljából munkaügyi jogvita kezdeményezhető.	

*Szakszervezetek működési feltételeinek biztosítása és kedvezmények a szakszervezeti tisztségviselők számára*

#### **Működési feltételek**

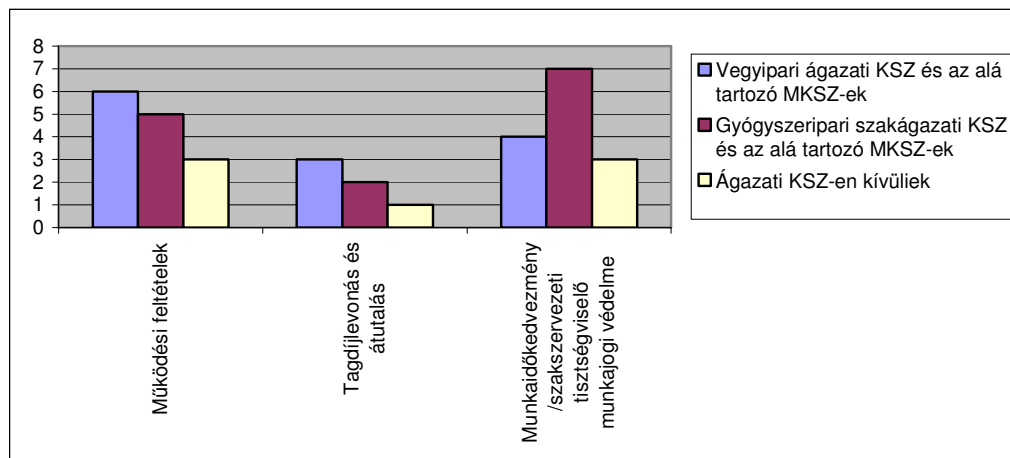
A húsz vizsgált KSZ-ből 14-ben (az esetek 70%-ában) szerepel a szakszervezetek működési feltételeinek biztosítása és a munkaidő-kedvezményrel, illetve a szakszervezeti tisztségviselők munkajogi védelmével kapcsolatos szabályozás. Aránylag kevés – 6 KSZ-ben (a vizsgált KSZ-ek 30%-a) – van szó a munkáltató által történő tagdíjlevonásról és átutalásról.

A szakszervezeti működés feltételei biztosításának szabályozása során legtöbbször az ingyenes helyiséghasználat, személyi és dologi feltételek (hírközlés, utazás) szerepelnek.

Ezeket tartalmazza a vegyipari ágazati KSZ is azzal, hogy ezek formáit és mértékét a helyi KSZ-ek szabályozzák. A szakszervezeti jogok gyakorlásához szükséges alapvető dologi, illetve működési feltételek munkáltatók által történő biztosítását rögzíti a gyógyszeripari KSZ is, ugyancsak azzal, hogy a formát és a mértéket a munkahelyi KSZ-ek vagy külön megállapodás szabályozza.

## Működési feltételek és kedvezmények biztosítása

Vállalat	Működési feltételek	Tagdíjlevonás és átutalás	Munkaidő-kedvezmény/ szakszervezeti tisztségviselő munkajogi védelme
Vegyipari ágazati KSZ és az alá tartozó MKSZ-ek	6	3	4
Gyógyszeripari szakágazati KSZ és az alá tartozó MKSZ-ek	5	2	7
Ágazati KSZ hatályán kívüliek	3	1	3
<b>Összesen (az összes %-ában)</b>	<b>14 (70%)</b>	<b>6 (30%)</b>	<b>14 (70%)</b>



Néhány sajátosság:

- Az egyik, vegyipari ágazati KSZ hatálya alá tartozó MKSZ kiköti, hogy a telefonköltség nem lehet több a fővonalak átlagánál.
- Egy másik, vegyipari ágazati KSZ hatálya alá tartozó MKSZ esetében a tárgyi, technikai és infrastrukturális feltételeket a munkáltató térítés ellenében bocsátja a szakszervezet rendelkezésére, amit külön megállapodás szabályoz. Ehhez hozzátartozik azonban az, hogy a munkáltató a mindenkori létszámi állománytól függően támogatást nyújt a szakszervezeteknek a KSZ-ben rögzített kötelezettségeinek ellátásához, amelyek egyebek mellett olyan klasszikus feladatokat is tartalmaznak, mint pl. a gyermeküdültetés, vagy a dolgozók sportolási és kulturális tevékenységének szervezése, a rászoruló vállalati nyugdíjasok segítése, stb.
- Egy további, vegyipari ágazati KSZ hatálya alá tartozó MKSZ rögzíti, hogy a munkáltatóval folytatott szakértői és érdekegyeztetési tárgyalásokhoz kapcsolódó indokolt költségek a munkáltatót terhelik.
- Egy gyógyszeripari szakágazati KSZ hatálya alá tartozó MKSZ kiköti, hogy munkáltató a taggyűléshez munkaidőn kívüli időre biztosít helyiséget.
- A két ágazati KSZ-ben, és két további vegyipari ágazati KSZ hatálya alá tartozó MKSZ-ben külön szerepel az, hogy a munkáltató vállalja a szakszervezeti vagyoni örökségét a munkáltató területén belül.
- Gépkocsi-használat vagy utazási költségek megtérítése szerepel több KSZ-ben.
- Az egyik KSZ alapján a szakszervezet éves működési költségeihez történő hozzájárulásról a szakszervezet éves költségvetése alapján történik döntés. Ezt az összeget a munkáltató minden év március 31-ig átutalja. Egy gyógyszeripari szakágazati KSZ ha-

tálya alá tartozó MKSZ esetében melléklet tartalmazza a munkáltatói hozzájárulás mértékét a szakszervezet működéséhez. (Ez adott esetben aktuálisan 300 HUF/hó/tag.)

### **Kedvezmények**

#### **A munkaidő-kedvezmény mértéke**

Egy vegyipari ágazati KSZ hatálya alá tartozó MKSZ csupán megerősíti, hogy a szakszervezeti tisztségviselők számára a társaság a törvényben meghatározott mértékű munkaidő-kedvezményt biztosít. Ezt meghaladó kedvezmény is nyújtható, külön megállapodás szerint. Az Mt. alapján adható munkaidő-kedvezményt tartalmazza egy másik, vegyipari ágazati KSZ hatálya alá tartozó MKSZ, a gyógyszeripari szakágazati KSZ, és a hatálya alá tartozó négy MKSZ (azaz minden három, a munkáltatóval munkaviszonyban álló szakszervezeti tag után havi két óra). Egy vegyipari vállalat az MKSZ-e alapján a munkáltató a budapesti központban 1 fő tisztségviselőt részben mentesít a munkavégzés alól. Ennek közelebbi meghatározását azonban már nem találjuk a KSZ-ben. Egy gyógyszeripari szakágazati KSZ hatálya alá tartozó MKSZ 200 szakszervezeti tag után havi két óra, 201-500 szakszervezeti tagig havi másfél óra munkaidő-kedvezményt tartalmaz.

A munkaidő-kedvezmény mértékének évközi módosítására is van lehetőség, ha a tagok létszáma legalább 20%-os mértékben változik (2 gyógyszeripari szakágazati KSZ hatálya alá tartozó MKSZ).

#### **Munkaadó tájékoztatása a munkaidő-kedvezmény igénybevételéről**

A munkaidő-kedvezmény igénybevétele előtt mennyi idővel kell tájékoztatni a munkaadót?

A vegyipari ÁKSZ-ben nem, de ezen túlmenően sem sok KSZ-ben találunk erre nézve külön utalást. Az egyik rögzíti azt, hogy a távolmaradás előtt legalább három nappal ezt közölni kell a munkahelyi vezetővel, kivéve, ha rendkívüli ülésről van szó. Három, gyógyszeripari szakágazati KSZ esetében 15 nappal előbb kell a munkáltatót a rendkívüli szabadság igénybevételéről értesíteni. Egy további gyógyszeripari szakágazati KSZ hatálya alá tartozó MKSZ nem ír elő határidőt, csak az írásos tájékoztatás szükségességét, másik két MKSZ viszont 3 munkanapos határidőt ad meg.

#### **Az igénybe nem vett munkaidő-kedvezmény megváltása**

A szakszervezet havonta megküldött írásbeli kérelmére az igénybe nem vett munkaidő-kedvezménynek – de maximum az összes munkaidő-kedvezmény 50%-ának megfelelő, a tisztségviselők átlagos előző évi naptári átlagkeresete alapján kalkulált összeget a következő hónap 10. napjáig átutalják a szakszervezet számlájára (egy a vegyipari ágazati KSZ-t aláíró MKSZ). A pénzbeli megváltást a szakszervezet csak érdekvédelmi tevékenységével összefüggő célra használhatja fel (egy a gyógyszeripari szakágazati KSZ hatálya alá tartozó MKSZ). Az egyik, gyógyszeripari szakágazati KSZ hatálya alá tartozó MKSZ-nél konkrét érték szerepel, azaz a fel nem használt munkaidő-kedvezményből megváltás címén kizárólag érdekvédelmi célra a munkaadó 400 ezer HUF összegű támogatást nyújt a szakszervezetnek.

Az egyik gyógyszeripari szakágazati KSZ hatálya alá tartozó vállalatnál a szakszervezet viszont egyáltalán nem tart igényt a munkaidő-kedvezményből fel nem használt időtartam pénzbeli megváltására. Másképp fogalmaz egy másik – ÁKSZ hatálya alá nem tartozó – MKSZ, eszerint a fel nem használt munkaidő-kedvezmény pénzbeli megváltására nem lehet igényt tartani! Bár az eredmény ugyanaz, egyik vállalatnál sem váltják meg pénzzel a fel nem használt munkaidő-kedvezményt, azonban míg az első esetben a szakszervezetek önkéntes vállalását, a másik esetben a szakszervezetre való rákényszerítést érezzük.

Egy harmadik megoldást találunk egy további, ÁKSZ hatálya alá nem tartozó vállalatnál. Itt alku tárgyát képezi a fel nem használt munkaidő-kedvezmény. Eszerint a munkáltató képzés céljára nemcsak az Mt. által meghatározott rendkívüli fizetett szabadságot biztosítja a szakszervezetnek, hanem más helységben történő képzés során a hivatalos kiküldetést is. Ennek fejében viszont a szakszervezet nem tart igényt a fel nem használt munkaidő-kedvezmény pénzbeli megváltására.

### **A képzésre fordítható szabadság**

Az egyik vegyipari ágazati KSZ hatálya alá tartozó vállalat MKSZ-e szerint a továbbképzés céljára biztosított rendkívüli fizetett szabadság igénybevételének feltételeit a szakszervezet és az *üzemi tanács* dönti el saját hatáskörében.

### **Választott tisztségviselők védelme**

A vegyipari és a gyógyszeripari ÁKSZ, és az egyik hatálya alá tartozó MKSZ arról rendelkezik, hogy a munkáltató vállalja, hogy a függetlenített szakszervezeti tisztségviselőnek megbízatása megszűnése után képzettségének megfelelő munkakört ajánl fel. A két ágazati KSZ és további négy MKSZ tartalmazza azt, hogy a tisztségét legalább hat hónapig betöltő szakszervezeti tisztségviselőt munkajogi védelem illeti meg megbízatásának megszűnését követő egy évig.

Míg az egyik ÁKSZ hatálya alá nem tartozó MKSZ azt írja elő, hogy az SZB tisztségviselő munkaviszonyának felmondással történő megszüntetéséhez, áthelyezéséhez az SZB előzetes egyetértése szükséges, addig egy másik MKSZ ennél enyhébben fogalmaz, itt csak a szakszervezet előzetes értesítése kell ehhez.

### *Üzemi tanács működésére vonatkozó rendelkezések*

Az MKSZ-ekben leggyakrabban az Mt. 65. §-a szerinti, ill. az Mt. 42–70. § kiegészítése szerepel.

Az egyik vegyipari ágazati KSZ hatálya alá tartozó vállalat MKSZ-e részletesen tartalmazza az üzemi tanács és a szakszervezet együttműködésének alapjait, valamint a szakszervezeti tisztségviselők jogállásával együtt az üzemi tanácsi tisztségviselők jogállását. Eszerint az Mt. 25. §-ában foglaltakat az üzemi tanács tisztségviselőire is értelmezi, valamennyi, a szakszervezetet megillető jogosultság és a tisztségviselőkre vonatkozó jogállás az üzemi tanácsot is illeti. A munkaidő-kedvezmény igénybevételének feltételeit a szakszervezet és az *üzemi tanács* dönti el saját hatáskörében. Az MKSZ ebben az esetben az ÜT működéséhez ugyanazokat a feltételeket biztosítja, mint amiket a szakszervezet számára.

Két másik, vegyipari ágazati KSZ hatálya alá tartozó vállalat MKSZ-e külön pontban írja elő, hogy a munkáltató és az üzemi tanács együttműködése külön függelékben kerül szabályozásra.

*Összegezve: az MKSZ-ek kevesebb, mint fele tartalmaz a szakszervezeti jogosítványokra vonatkozó szabályozást. A teljes körű felsorolásukat, értelmezésüket, gyakorlásuk eljárási szabályait egy sem. Sajnos ezen a területen az ÁKSZ-ek sem nyújtanak mintát. Zavart érzünk a nagyobb munkavállalói csoportot érintő munkáltatói döntésekkel kapcsolatos jogoknál, a konzultáció értelmezésénél, a munkakörülmények ellenőrzésére, a kifogásolásra vonatkozó jogok szabályozásánál. Jól szabályozzák (a törvényes kereteken belül) a KSZ-ek a szakszervezet működési feltételeit, kedvezményeit, a részükre nyújtott munkáltatói támogatást.*

### III.

## A munkaviszonyra vonatkozó szabályozások

### 1. Az Mt. egyes bevezető rendelkezéseire vonatkozó kiegészítő szabályozás

A vegyipari ÁKSZ az Mt. bevezető rendelkezéseit illetően csak azokat a nyilatkozatokat sorolja fel, melyekre nézve kötelezővé teszi az írásbeli formát. A hatálya alá tartozó 6 KSZ közül csak kettő fogalmaz meg előírásokat a törvény első részéhez kapcsolódóan. Az ÁKSZ-hez hasonlóan, mindkettő kitér a munkaviszonyt érintő különböző nyilatkozatok alakszerűségének kérdésére. Emellett az egyik szerződés az érvénytelenség kapcsán fogalmaz meg rövid rendelkezést, a másik pedig a hátrányos megkülönböztetés tilalmáról tartalmaz szabályozást.

A gyógyszeripari ÁKSZ szintén csak az alakszerűséghez kötött jognyilatkozatokat sorolja fel, a hatálya alá tartozó 7 KSZ-ből 6 viszont egyéb kérdésekben is megfogalmaz előírásokat. 4 szerződés is rendelkezik a hátrányos megkülönböztetés tilalmáról, amelyek egyúttal azt is kimondják, hogy nem minősül hátrányos megkülönböztetésnek a munka jellegéből vagy természetéből egyértelműen következő differenciálás. Három KSZ tér ki a munkavállalói adatvédelem kérdésére, bár az Mt. vonatkozó szakaszához képest kiegészítő rendelkezést nem fogalmaznak meg. Emellett néhány szerződésben olvashatunk előírásokat a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményéről, az érdekek elismerésének elvéről, illetve a munkáltató jogos gazdasági érdekeit veszélyeztető magatartásról is. A KSZ-ek csaknem háromnegyede jelöli meg azokat a jognyilatkozatokat, melyeket a munkáltatónak írásba kell foglalnia.

Abból az 5 KSZ-ből, amely sem a vegyipari, sem a gyógyszeripari ÁKSZ hatálya alá nem tartozik, 3 szerződés fogalmaz meg rendelkezést a munkaviszonyra vonatkozó jognyilatkozatok alakszerűségéről.

A bevezető rendelkezésekhez kapcsolódó egyéb kérdéseket ezek a KSZ-ek nem szabályoznak.

Összességében megállapítható, hogy nagy hangsúlyt fektetnek a KSZ-ek az írásbeliség szabályozására, amely a munkavállalók számára mindenképpen garanciális jellegű. Azonban a törvény első részében található egyéb jogintézményekre vonatkozóan leginkább csak a gyógyszeripari KSZ-ekben olvashatunk rendelkezéseket. Arra következtethetünk, hogy a szerződő felek jellemzően nem kívánnak eltérni a törvény előírásaitól, mely a szabályozás jellege miatt érthető is. Pozitívumként értékelhetjük ugyanakkor, hogy néhány szerződés kitér az Mt. 5. §-ában szabályozott kérdéskörre, de fel kell hívnunk a figyelmet arra, hogy ez a paragrafus nem csak a címét illetően (Az egyenlő bánásmód követelménye), hanem tartalmát tekintve is jelentősen módosult.

### 2. A munkaviszony létesítésére vonatkozó szabályok

#### *A munkaviszony alanyaira vonatkozó rendelkezések*

A vegyipari ÁKSZ nem szabályozza a kérdést, a hatálya alá tartozó szerződések fele tartalmaz előírásokat a munkaviszony alanyai kapcsán. Meghatározzák, hogy a munkáltatói jogokat kik gyakorolhatják, illetve, hogy a munkáltató nevében, a munkaviszonyra vonatkozóan kik tehetnek jognyilatkozatokat.

A gyógyszeripari ÁKSZ szintén nem rendelkezik a munkaviszony alanyairól, míg a hatálya alá tartozó KSZ-ek közül is csak egy szerződés érinti a kérdést, utalva egy munkáltatói

utasításra, mely a munkáltatói jogok gyakorlására vonatkozó részletes szabályokat tartalmazza. Az ÁKSZ-ek hatályától független 5 KSZ-ből 3 ugyancsak a munkáltatói jogkör gyakorlásáról fogalmaz meg rövid rendelkezést.

Egyes munkavállalói csoportokra vonatkozó speciális szabályokat a vegyipari ÁKSZ-ben nem, míg a hatálya alá tartozó 6 KSZ felében találhatunk. Mindhárom kitér a nők és a fiatal munkavállalók számára tiltott munkakörökre, melyeket vagy a KSZ mellékletében, vagy a munkáltatónál érvényben lévő munkavédelmi szabályzatban sorolnak fel tételesen. Két szerződés mondja ki, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállalókat eredeti vagy egészségi állapotának megfelelő munkakörben kell továbbfoglalkoztatni. Emellett az egyik KSZ-ben utalást találhatunk egy vállalati rehabilitációs bizottság működésére is.

A gyógyszeripari ÁKSZ nem tartalmaz ilyen jellegű speciális szabályozást. A hatálya alá tartozó 7 KSZ-ből 4 mondja ki, hogy tilos női vagy fiatalkorú olyan munkakörben alkalmazni, amely testi alkatára, fejlettségére tekintettel hátrányos következménnyel járhat. Míg 2 szerződés a mellékletben sorolja fel a tiltott munkaköröket, a többi csupán utal a munkavédelmi szabályzat előírásaira. Emellett az egyik KSZ a megváltozott munkaképességű munkavállalók számára többletjuttatást (3-tól 9 hónapig terjedő átlagkereset összege) biztosít, abban az esetben, ha a cég a rehabilitációs eljárás lefolytatását követően nem tudja továbbfoglalkoztatni.

Az ÁKSZ-ek hatálya alá nem tartozó KSZ-ek közül csak kettőben olvashatunk rövid utalást arra vonatkozóan, hogy a társaság munkavédelmi szabályzata sorolja fel tételesen a nők és fiatalok számára tiltott munkaköröket.

A vegyipari ÁKSZ nem ír elő előnyben részesítési kötelezettséget munkaviszony létesítése esetén. A hatálya alá tartozó összes KSZ tartalmaz rendelkezést a kérdésre vonatkozóan. Jellemzően előnyben részesítési kötelezettséget írnak elő a törzsgárdatagok vagy a munkáltatónál hosszabb ideje dolgozó munkavállalók családtagjaira, az üzemi baleset vagy foglalkozási megbetegedés után újra munkaképesé vált munkavállalókra, illetve a korábban létszámcsoökkentés miatt elbocsátott munkavállalókra nézve.

A gyógyszeripari ÁKSZ szintén nem biztosít előnyben részesítést a munkaviszony létesítésekor, a hatályától függő 7 KSZ közül azonban 4 alapozza meg ezt a lehetőséget. Ezek a szerződések gyakorlatilag ugyanazon csoportokat jelölik meg, melyeket fentebb a vegyipari KSZ-eknél soroltunk fel. Ugyanez mondható el az ÁKSZ-ek hatályától független azon 3 KSZ-ről, amely tárgyalja a kérdéskört. Egyedi szabályt csak egy szerződésben olvashatunk, amely előnyben részesíti azokat a jelentkezőket, akik „valamilyen fokon idegen nyelvet beszélnek”.

Összegezve elmondható, hogy nem tárgyalják részletesen a munkaviszony alanyainak témakörét a KSZ-ek. Sok esetben egyéb belső szabályzatokra utalnak, az előnyben részesítés kapcsán pedig egyfajta sablonosság tapasztalható a munkavállalói csoportok meghatározásában.

### *A munkaszerződés*

A vegyipari ÁKSZ kimondja, hogy „A munkáltató – az öt napot meghaladó foglalkoztatás esetén – legkésőbb a munkába lépés napján köteles a munkavállalóval írásban munkaszerződést kötni.” A megfogalmazásból nem derül ki egyértelműen, hogy milyen szempontból kívánja megkülönböztetni a szerződés az öt napot meghaladó, illetve az annál rövidebb időtartamra létrejött munkaviszonyt; de mindenképpen meg kell jegyeznünk, hogy bármilyen időtartamú is a munkaviszony, a törvény munkaszerződésre vonatkozó alaki és tartalmi követelményeit kötelező betartani. Az ÁKSZ emellett még meghatározza, hogy a munkaszerződésnek milyen tartalmi kérdéseket kell rendeznie. Az ÁKSZ hatálya alá tartozó 6 szerződésből 5

rendelkezik a munkaszerződésről. Egy kivétellel mindegyik előírja a munkaszerződés kötelező írásba foglalását. Három KSZ a törvényben előírt kötelező tartalmi elemeken túl számos további, a munkaszerződésben rendezendő kritériumot sorol fel (munkába lépés napja, munkarend, munkáltatói jogkör gyakorlója stb.). Egy olyan szerződés található, mely teljes egészében a törvény ide vonatkozó rendelkezéseit idézi.

A gyógyszeripari ÁKSZ a kötelező alakszerűsége és az Mt.-ben is meghatározott tartalmi elemeken túl nem fogalmaz meg egyéb követelményeket a munkaszerződésre vonatkozóan. Ebben a két kérdésben az ÁKSZ hatálya alá tartozó összes KSZ tartalmaz előírásokat. Jellemzően több tartalmi kritériumot jelölnek meg, amelyek alapján ezen KSZ-ek szerint a munkaszerződésben kell rendezni többek között az összeférhetetlenség, a titoktartás vagy a további munkaviszony létesítésének kérdését. A szerződések némelyikében egyéb kiegészítő rendelkezéseket is olvashatunk. Három szerződés is kimondja, hogy a munkaszerződés kollektív szerződéssel ellentétben nem állhat, kivéve, ha az a munkavállalóra nézve kedvezőbb feltételt állapít meg. Egyedinek tekinthető az egyik szerződésnek az a szabálya, amely kimondja, hogy munkaszerződés csak a munkaköri leírás birtokában köthető.

Az ÁKSZ-ek hatályától független 5 KSZ-ből csupán egy nem tér ki a munkaszerződés témakörére. Hasonlóan az előzőekhez, ezek a szerződések is leginkább a tartalmi és a formai követelményekre helyezik a hangsúlyt, de olvashatunk néhány egyéb jellegű előírást is. Található olyan KSZ, amely a kötelező tartalmi elemek hiánya miatti érvénytelenség orvoslására fogalmaz meg szabályt.

Összességében elmondható, hogy a KSZ-ek fontosnak tartják szabályozni a munkaszerződéssel szemben támasztott alaki és tartalmi kritériumokat.

Mindenképpen pozitív, hogy a törvényhez képest sokkal több olyan elemet jelölnek meg, amelyről a munkaszerződésnek rendelkeznie kell. A munkaszerződést érintő egyéb kérdések kapcsán viszont az tapasztalható, hogy sok szerződés kiemeli a törvény egy-egy bekezdését, mondatát, és azt szó szerint idézi. Véleményünk szerint ilyenkor vagy csak utalni érdemes a törvény megfelelő paragrafusára, vagy teljes szövegkörnyezetében célszerű beidézni azt.

### *A tájékoztatási kötelezettség*

A vegyipari ÁKSZ egyaránt előír tájékoztatási kötelezettséget a munkavállalók és a munkáltatók részére is. Kimondja, hogy a munkáltatónak tájékoztatnia kell a munkavállalót a munkaviszony lényeges elemeiben történő megállapodás előtt az alkalmazás feltételeiről, illetve az egészségre ártalmas technológiákról, az egészségkárosító anyagokról, valamint a veszélyek elkerülésének lehetőségéről. A munkavállaló pedig köteles minden olyan tény, körülményt közölni a munkáltatóval, amely alkalmazását akadályozza vagy jogellenessé teszi. A hatálya alá tartozó 6 KSZ-ből 4 rendelkezik a felek tájékoztatási kötelezettségéről. Egy KSZ a törvény vonatkozó szabályát [76. § (7)] idézi, 2 szerződés az ÁKSZ-ben megfogalmazottakat tartalmazza. A maradék egy szerződés meghatározza, hogy melyek azok a kérdések, amelyekkel kapcsolatban tájékoztatási kötelezettségét a KSZ-re való hivatkozással adja meg a munkáltató, és melyek azok az egyéb kérdések, amelyek tekintetében írásos tájékoztatót ad át a munkavállalónak.

A gyógyszeripari ÁKSZ egyrészt a törvény ide vonatkozó rendelkezését idézi, másrészt pedig a munkáltatónak az egészségkárosító kockázatokról szóló tájékoztatási kötelezettségét írja elő. A hatályától függő 7 KSZ mindegyike szabályozza a témakört. Egy szerződés fogalmaz meg kötelezettségeket mindkét fél számára, amelyek tartalmilag teljes mértékben meg egyeznek azokkal az előírásokkal, melyeket fentebb a vegyipari ÁKSZ-nél említettünk meg. A többi 6 KSZ elsősorban az Mt. megfelelő szabályait idézi, de 2 szerződés egyéb kiegészítéseket is megfogalmaz. Az egyik KSZ kimondja, hogy a munkáltatónak az írásbeli tájékoztató

tást a munkaszerződés aláírásától számított 5 munkanapon belül kell megadnia, amely tehát rövidebb a törvény által előírt időtartamnál. A másik KSZ rendkívül egyedi szabálya szerint, a munkáltató köteles minden munkaviszony létesítése esetén biztosítani, hogy a munkavállaló a felvételi eljárás során a szakszervezet helyi tisztségviselőjével találkozhasson, aki tájékoztatja a KSZ rendelkezéseiről.

Az ÁKSZ-ek hatálya alá nem tartozó 5 KSZ-ből 3 foglalkozik a tájékoztatási kötelezettséggel. Két szerződés szintén azokat a szabályokat fogalmazza meg, amelyeket a vegyipari ÁKSZ-nél részleteztünk. A harmadik KSZ azt határozza meg, hogy a különböző információkat hol (felvételi helyeken), milyen forrásokból és milyen formában ismerhetik meg a munkavállalók.

Fel kell hívnunk a figyelmet arra, hogy 2006. január elsejétől az Mt. 76. §-a két helyen is módosult. Az (5) bekezdés kiegészül azzal a munkáltatói kötelezettséggel, miszerint a munkavállalót a munkaköri feladatokról, a munkakör betöltéséhez szükséges iskolai végzettségről a törvényben meghatározott rend szerint tájékoztatnia kell. Emellett a (7) bekezdés új h) pontja elrendeli azt is, hogy a munkáltatónak tájékoztatnia kell a munkavállalót a munkahelyen képvisellel rendelkező szakszervezet létéről, illetőleg, hogy működik-e a munkáltatónál üzemi tanács (központi üzemi tanács, üzemi megbízott).

Látható tehát, hogy sok KSZ tér ki a felek tájékoztatási kötelezettségére, de ugyanakkor kevés egyedi rendelkezéssel találkozhatunk. Míg a szerződések egy része a törvény ide vonatkozó paragrafusait ismétli, a másik részük csak a törvényben ugyan nem szereplő, de a munkavállalók és a munkáltatók részére előírt, sablonszerűen megfogalmazott kötelezettséget tartalmaz.

### *A munkavégzés helye*

A vegyipari ÁKSZ nem rendelkezik részletesen a munkavégzés helyéről, csupán annyit mond ki, hogy a helyi KSZ-ekben kell meghatározni a változó munkahelyű munkaköröket. A hatályától függő szerződések közül csak kettő foglalkozik a kérdéssel. Az egyik tételesen felsorolja a munkaköröket, melyekre nézve változó munkahelyen történő munkavégzés jön létre, a másik pedig általános jellegű meghatározásokat tartalmaz az állandó munkavégzési helyről, a közvetlen munkavégzési helyről és az azon belüli esetleges változtatási lehetőségről.

A gyógyszeripari ÁKSZ nem szabályozza a témakört, és a hatálya alá tartozó szerződések közül is csak 3 tér ki a munkavégzés helyére. Az egyik KSZ amellest, hogy beidézi a törvény ide vonatkozó rendelkezéseit, a mellékletében sorolja fel a változó munkahelyű munkaköröket. A másik 2 KSZ csupán annyit mond ki, hogy a munkavégzés helyét a munkaszerződésben kell rendezni, és hogy a munkavállaló a munkáltatónak azon a telephelyén köteles végezni a munkát, amely a munkaszerződésben szerepel.

Az ÁKSZ-ek hatályától független KSZ-ek közül egy sem fogalmaz meg szabályozást a munkavégzés helyéről. Megvizsgálva a témakört az tapasztalható, hogy nem kezelik mindenképpen szabályozandó kérdésnek a munkavégzés helyét a KSZ-ek. Arra következtethetünk, hogy vagy nem merül fel problémaként a munkáltatóknál ennek rendezése, vagy csak az egyéni munkaszerződések keretében rendelkeznek erről. Abban a kérdésben, hogy a munkavégzési hely megváltoztatásának lehetősége, illetve a változó munkavégzési helyhez kötött munkakörök meghatározása megfelel-e a törvénynek, illetve a munka jellegéből adódóan megalapozott-e, csak a munkáltatók és a munkavégzés konkrét körülményeinek ismeretében lehetne határozott véleményt alkotni.



*A munkaviszony időtartama*

A munkaviszony időtartamáról a vegyipari ÁKSZ nem fogalmaz meg előírást, és a hatálya alá tartozó 7 KSZ-ből is csak egy tér ki a kérdésre, de ez is csak az Mt. megfelelő rendelkezéseit idézi.

A gyógyszeripari ágazatban az ÁKSZ nem, a hatályától függő KSZ-ekből csak 3 foglalkozik a munkaviszony időtartamával, bár ezek közül az egyik csak a törvényben is szereplő rövid meghatározást tartalmaz. Egy KSZ a határozott időtartamra létrejött munkaviszony kapcsán kimondja, hogy ha a munkáltató nem kívánja azt meghosszabbítani, akkor a megszűnés előtt 15 nappal írásban értesíti erről a munkavállalót. A harmadik szerződés egyrészt előírja, hogy határozott idejű munkaviszony csak abban az esetben létesíthető, ha azt az adott munkafeladat indokoltá teszi, másrészt pedig deklarálja az egyenlő bánásmód követelményének betartását a határozott időtartamra és a részmunkaidőben foglalkoztatottak esetében.

Az ÁKSZ-ek hatálya alá nem tartozó 5 KSZ-ből csak egy rendelkezik a munkaviszony időtartamáról, de ez a szabályozás a törvény néhány, ide vonatkozó mondatának beidézésével ki is merül.

Összefoglalva tehát elmondható, hogy a KSZ-ek nem fektetnek hangsúlyt a munkaviszony időtartamának szabályozására, melyből arra következtethetünk, hogy nem kívánnak eltérni a törvényi szabályozástól.

*Próbaidő, pályázat*

A vegyipari ÁKSZ a helyi KSZ-ekre bízta a próbaidő differenciált mértékének megállapítását. A hatálya alá tartozó KSZ-ek mindegyike szabályozza a próbaidő jogintézményét. Míg a szerződések fele kötelező jelleggel írja elő a próbaidő alkalmazását a munkaviszony létesítésekor, addig a szerződések másik fele az alkalmazásnak csak a lehetőségét alapozza meg. Négy KSZ minden munkakörben egységesen 90 nap próbaidőt határoz meg, míg 2 KSZ úgy fogalmaz, hogy maximálisan 3 hó lehet ez az időtartam, amelyből arra lehet következtetni, hogy a felek rövidebb próbaidőben is megállapodhatnak. Egyéb kiegészítő rendelkezéseket 3 szerződésben olvashatunk. Két KSZ is előírja, hogy a próbaidő lejárta előtt 3 nappal a munkáltatói jogkör gyakorlójának írásban nyilatkoznia kell a munkaviszony fenntartásáról. A harmadik szerződés pedig lehetőséget ad arra, hogy az ügyvezető igazgató felmentést adjon a próbaidő alkalmazása alól.

A vegyipari ágazaton belül csak egy KSZ tér ki a pályázat témakörére. Ez a szerződés meghatározza, hogy milyen besorolású munkakörökre írható ki pályázat, milyen eljárási határidőket kell alkalmazni, valamint hogy kik, és milyen testület vesz részt az elbírálásban és a döntésben.

Míg a gyógyszeripari ÁKSZ nem tartalmaz szabályozást a próbaidőről, addig a hatálya alá tartozó összes szerződés rendelkezik a témakorról. A 7 KSZ-ből kettő csupán lehetővé, a többi viszont kötelezővé teszi a próbaidő alkalmazását a munkaviszony létesítésekor. Három szerződés egységesen és konkrétan 90 napban határozza meg a próbaidő tartamát, a többi csak a kiszabható maximális időtartamot jelöli meg.

A gyógyszeripari ágazaton belül a pályázat kérdéséről egy szerződés sem rendelkezik.

Az ÁKSZ-ek hatálya alá nem tartozó szerződések mindegyike szabályozza a próbaidőt. Az 5 szerződésből egy kötelező jelleggel írja elő a próbaidő alkalmazását, méghozzá úgy, hogy különböző munkavállalói csoportok alapján differenciált időtartamokat (30 nap, 60 nap, 90 nap) állapít meg. A többi KSZ a próbaidő kikötésének lehetőségét mondja ki a munkaviszony létesítésekor.

Ezek a szerződések vagy csak a kiköthető maximális időtartamot (90 nap), vagy időintervallumokat (7 nap – 90 nap, 30 nap – 90 nap) állapítanak meg, melyen belül a munkakör jellegétől függően határozzák meg a felek a munkaszerződésben a konkrét időtartamot.

Ezen szerződések közül csak egy KSZ tartalmaz előírásokat a pályázatra vonatkozóan. A KSZ szerint csak abban az esetben ír ki a társaság egy adott munkakörre pályázatot, ha azt „belső utánpótlással” nem sikerül betölteni. Emellett meghatározza, hogy a pályázati eljárást a munkáltató mely részlege folytatja le, mit kell tartalmaznia egy pályázati felhívásnak, és hogy kik vesznek részt az elbírálásban és a döntéshozásban.

Összességében megállapítható, hogy csaknem valamennyi KSZ rendezi a próbaidő jogintézményét. Látható, hogy a szerződések mindegyike él a törvény által biztosított magasabb próbaidő mértékével. Azonban míg egy részük a felek megállapodására bízta a konkrét mérték meghatározását, addig másik részük egzakt módon állapítja meg a munkaszerződésben alkalmazandó időtartamot. A próbaidővel ellentétben, a pályázat csak marginális kérdéskörként merül fel a KSZ-ekben, ugyanis az elemzett 20 szerződésből csak kettő tárgyalja azt.

#### *Munkakör, munkakörhöz tartozó követelményrendszer*

A vegyipari ÁKSZ nem tartalmaz semmilyen szabályozást a munkaköri követelményrendszerre vonatkozóan. A hatályától függő 6 KSZ-ből 4 fogalmaz meg valamilyen rendelkezést a kérdést illetően. Három szerződés a munkakör betöltése és az alkalmazás feltételül orvosi alkalmassági vizsgálaton való részvételt írja elő. A negyedik szerződés a közeli hozzátartozóknak minősülő munkavállalók együttfoglalkoztatási tilalmáról rendelkezik abban az esetben, ha olyan munkakört töltenének be, amellyel alá-fölérendeltségi vagy ellenőrzési viszonyban állnának egymással. Ezen kívül még azt is kimondja, hogy nem vonhatók össze úgy a munkakörök, hogy annak eredményeként a munkavállaló önmaga részére utalványozási jogot kapjon, vagy önellenőrzést végezzen.

A gyógyszeripari ÁKSZ szintén nem fogalmaz meg előírást a munkaköri követelményrendszerrel. Az ÁKSZ hatályától függő 7 KSZ-ből csak egy nem rendezi a kérdéskört. Négy szerződés tartalmazza a munkavállalók besorolási rendszerét, meghatározva egyúttal az egyes munkakörök betöltéséhez szükséges alkalmazási feltételeket (végzettség, gyakorlati idő). Két szerződés tiltja meg a közeli hozzátartozók együttfoglalkoztatását, meghatározott esetekben. Ugyancsak 2 szerződés teszi kötelezővé a munkaszerződés megkötése előtt a munkaköri alkalmasságon való részvételt. Az egyik KSZ azonban a munkavállalók egészségügyi adataira vonatkozó olyan garanciális előírásokat is megfogalmaz, amelyet mindenképpen követendő példának tartunk.

Azon 5 KSZ-ből, amelyek nem tartoznak egyik ÁKSZ hatálya alá sem, 4 rendelkezik valamilyen szinten a munkaköri követelményekről. Három szerződés tartalmazza a munkavállalók besorolási rendszerét, valamint az egyes munkakörök betöltéséhez szükséges iskolai és gyakorlati feltételeket, követelményeket. Az egyik szerződés azonban rendkívül részletes leírást ad az ún. Hay-módszerről, melyet a munkakörök értékeléséhez alkalmaz. A hozzátartozók összeférhetetlen együttfoglalkoztatásának tilalmáról egy KSZ szól, a munkakörök betöltéséhez szükséges egészségügyi alkalmasságról pedig két KSZ rendelkezik.

Látható tehát, hogy igencsak változatos szabályokat találhatunk a KSZ-ekben. Megfigyelhető, hogy az egészségügyi alkalmasság kérdését fontosnak tartják a szerződések, amely az ágazat tevékenységének jellege miatt érthető is. Néhány szerződés a munkavállalókra nézve fontos garanciális szabályokat is megfogalmaz, melyeknek rendezése fontos lehetne a többi munkáltatónál is.

### 3. Munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás

A szakágazati kollektív szerződések nem tartalmazzák az átirányításra, kiküldetésre, kirendelésre vonatkozó megállapodásokat.

A 18 MKSZ közül 5-ben nincs semmiféle szabályozás a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás egyik formájáról sem.

Az átirányításról 13 MKSZ tartalmaz rendelkezést, ezek közül egy teljes egészében idézi a vonatkozó törvényi szabályozást, és semmi más megállapodást nem tartalmaz. Öt olyan MKSZ van, amelyekben a törvényi szabályozás egyes részeit emelik be, más részeket kihagyva, de semmilyen helyi megállapodás nem kapcsolódik hozzá. Ez azt jelenti, hogy a szerződések több mint fele nem tartalmaz érdemi megállapodást az átirányításra vonatkozóan.

Két olyan MKSZ van, amelyben előírják, hogy az átirányításról előzetesen egyeztetni kell a munkavállalóval.

Az átirányítás lehetséges maximális időtartamáról három szerződés rendelkezik úgy, hogy évi 2 hónap lehet. Egy szerződésben az eltérő formákra összevontan határozták meg a két hónapot, és külön-külön nem szabályozták. Egy szerződés évi 220 napot tesz lehetővé, ami nem nevezhető ideiglenesnek, de bizonyos korlátot tartalmazhat az, hogy a formák összeszámolásánál is 220 nap a korlát. Egy szerződés a jogszabálytól eltérően rendelkezik, mivel a korlátot úgy állítja fel, hogy az átirányítás egybefüggő ideje nem lehet több 60 napnál, de a lehetséges éves mértéket nem határozza meg. Egy olyan MKSZ van, amelyben keveredik az átirányítás és kiküldetés fogalma, de nem tartalmaz érdemi szabályozást, csak általánosságokat.

A helyettesítési díjról a szerződések több mint fele rendelkezik, de csak az Mt. rendelkezését ismétlik meg. Egy szerződésben van olyan szabály, amely előírja, hogy ha a munkavállaló saját munkaköre mellett más munkakörét is ellátja és az időtartamok nem elhatárolhatók, akkor a helyettesítési díj mértékéről előzetesen meg kell állapodni a munkavállalóval. Egy szerződés szabályoz úgy, hogy a fent említett esetben megilleti a munkavállalót a helyettesítési díj, de a mértékének megállapításáról nem rendelkezik, azt a munkáltatói jogkör gyakorlójának hatáskörébe utalja.

A kiküldetésről a 18 MKSZ közül csak 8 tartalmaz érdemi szabályozást. Az időtartamot ennél több szerződésben szerepeltetik, mert együtt szabályozzák az átirányítással, de a mértékek tekintetében az Mt. rendelkezését veszik át. Egy olyan MKSZ van, amely az átirányításhoz hasonlóan itt is évi 220 napot tesz lehetővé, azzal a korláttal, hogy a többi formával összevontan sem lehet több.

A további szabályozások az utazási időre járó díjazásról és a költségtérítésről szólnak. A munkaidőn kívüli utazási időre járó díjazásnál 2 MKSZ a törvényben szereplő mértéket, a személyi alapbér 40%-át veszi át. Három szerződésben a készenlétnek megfelelő díjazásról rendelkeznek, ami kedvezőtlenebb a törvényben biztosítottnál, de nem jogszabályellenes, mert megengedett az eltérés. Egy szerződés rendelkezik úgy, hogy csak a két órát meghaladó utazás esetén jár a készenlétnek megfelelő díjazás, ez rendkívül kedvezőtlen. Egy szerződés arról rendelkezik, hogy ha munkaidőben történik az utazás, akkor arra bér jár, de nem szól a munkaidőn kívüli utazás díjazásáról, ez a törvény félreértése. Megállapítható, hogy azokban az MKSZ-ekben, ahol eltérnek az utazási időre járó díjazásnál a törvényi mértéktől, ott ezt a munkavállalók számára kedvezőtlenebbül szabályozzák.

A kiküldetéssel kapcsolatos költségek térítéséről 3 MKSZ rendelkezik részletesen, meghatározva, hogy milyen költségeket és milyen módon kell megtéríteni a munkavállalók részére. Ezek jellemzően az utazási, étkezési, szállás, napidíj és más igazolt költségek.

A más munkáltatóhoz történő kirendelésről 8 MKSZ tartalmaz rendelkezést. Ezek fele részletesen és pontosan veszi át az Mt. rendelkezéseit. A többi szerződés csak a kirendelés

lehetőségéről és időtartamáról rendelkezik. Ezek egybeesnek a törvényi szabályozással, egy szerződés évi kéthavi kirendelést tesz lehetővé. Két szerződésben is pontatlanul fogalmazták meg, hogy a kirendelés más munkáltatónál ellenszolgáltatás nélkül végzett munka. Ez félreérthető, nyilván arról van szó, hogy a munkáltatók között nem lehet ellenszolgáltatás. Általános hiányosságként említhető, hogy a bérezésre vonatkozó szabályozásnál nem alkalmazzák az Mt.-nek azt a rendelkezését, hogy amennyiben a kirendelés kedvezőbb a munkavállalóra nézve, akkor azt is alkalmazni kell.

#### 4. A munkaviszony megszűnése és megszüntetése

A munkaviszony megszűnésének és megszüntetésének – a rendes és a rendkívüli felmondáson kívüli – eseteiről a vegyipari ÁKSZ nem rendelkezik. A hatálya alá tartozó 6 KSZ-ből 3 szerződés foglalkozik ezekkel az esetekkel, bár közülük egy csak felsorolja a megszűnési és megszüntetési módokat. Két KSZ a közös megegyezéssel történő munkaviszony megszüntetéséről fogalmaz meg rövid rendelkezést.

A gyógyszeripari ÁKSZ nem, a hatályától függő szerződéseknek csaknem háromnegyede foglalkozik ezzel a kérdéskörrel. A törvénynek megfelelően, mindegyik KSZ felsorolja a megszűnési és megszüntetési módokat. Egyéb kiegészítő szabályokat csak 3 szerződés tartalmaz. Ezek egyaránt rendelkeznek a közös megegyezéssel történő, illetve a határozott időre szóló munkaviszony megszüntetéséről. Ez utóbbi kapcsán leginkább a törvényi előírásokat követik, ugyanakkor az egyik KSZ kimondja, hogy a határozott időtartamra kötött munkaszerződés lejáratát megelőzően legalább 30 nappal, a szerződő felek kölcsönösen nyilatkoznak a munkaszerződés további fenntartására irányuló szándékukról.

Az egyik ÁKSZ hatálya alá sem tartozó szerződések közül 3 KSZ rendezi a rendes és rendkívüli felmondáson kívüli megszűnési és megszüntetési módokat, de ezek a szabályok gyakorlatilag teljes mértékben megegyeznek a törvényi rendelkezésekkel.

Látható tehát, hogy a szerződések nem tartják fontosnak, hogy részletes szabályokat fogalmazzanak meg a munkaviszony megszűnésének és megszüntetésének fent említett esetei kapcsán. Ha ki is térnek ezekre a témakörökre, leggyakrabban az Mt. előírásait követik.

##### *Rendes felmondás*

A munkaviszony rendes felmondással történő megszüntetésének egyes kérdéseire vonatkozóan – általános szabályok, felmondási korlát, felmondási tilalom, felmondási idő, felmentési idő – sem a vegyipari, sem a gyógyszeripari ÁKSZ nem tartalmaz előírásokat.

Az Mt. 89. §-ában megfogalmazott, a rendes felmondáshoz fűződő egyes általános kérdések kapcsán (indokolás, okok, munkavállalói védekezés lehetősége) a vegyipari KSZ-ek közül 5 állapít meg előírásokat. Ezek legfőképpen a törvényben is megfogalmazott előírásokat ismétlik, kiegészítő rendelkezéssel csak egy KSZ-ben találkozhatunk. Ez egyrészt példálózó jelleggel felsorolja, hogy milyen okok értelmezhetőek (átszervezés, munkakör megszűnése) a munkáltató működésével összefüggő okok alatt. Emellett a munkavállalóval szembeni kifogások elleni védekezésre vonatkozóan állapít meg eljárási határidőket.

A 7 gyógyszeripari szerződésből 5 tárgyalja ezeket a kérdéseket. Hasonlóképpen az előzőekhez, elsősorban ezek a KSZ-ek is a törvényi előírásokat tartalmazzák, de szinte mindegyik megfogalmaz kiegészítő rendelkezéseket. Három KSZ is kimondja, hogy bármelyik fél által benyújtott felmondás visszavonása csak a másik fél hozzájárulásával érvényes. Az egyik szerződésben található egy foglalkoztatási jellegű szabály, amely szerint a munkáltató vállalja, hogy a három vagy több gyermekét egyedül nevelő munkavállaló munkaviszonyának ren-

des felmondással történő megszüntetése előtt megvizsgálja, hogy más munkakörben továbbfoglalkoztatható-e. A munkavállaló munkavégzésére vagy magatartására vonatkozó munkáltatói kifogásokkal szembeni védekezéssel kapcsolatos eljárási szabályokat egy KSZ tartalmaz.

Az ÁKSZ-ek hatályától független szerződések közül 3 szabályozza a rendes felmondás általános kérdéseit, de ezek a szerződések is csak a törvény vonatkozó szabályait ismétlik. Egyedül egy KSZ fogalmaz meg rövid előírást a rendes felmondás visszavonásáról.

A vegyipari szerződések 50%-a tér ki a felmondási korlát témakörére. Az egyik szerződés meghatározza a különösen indokolt eseteket, míg egy másik kimondja, hogy a felmondási korlát alatt álló munkavállalók munkaviszonya addig nem szüntethető meg rendes felmondással, amíg van számukra megfelelő betöltetlen munkakör. Végül az egyik KSZ-ben azt olvashatjuk, hogy a felmondási korlátozás alatt álló, a törvényben is meghatározott munkavállalók munkaviszonyát csak rendkívüli felmondással lehet megszüntetni. Ezt a törvényhez képest mindenképpen kedvezőbb szabályozásnak tartjuk.

A gyógyszeripari KSZ-ek közül 5 foglalkozik a felmondási korlát kérdéskörével, bár 4 szerződés csupán az Mt. ide vonatkozó bekezdését idézi. A maradék egy KSZ – a jogszabályhoz képest – olyan munkavállalói csoportokat (legalább 4 általa eltartott közeli hozzátartozóról gondoskodó, gyermekét egyedül nevelő stb.) jelöl meg, akiknek munkaviszonyát csak különösen indokolt esetben szüntetheti meg a munkáltató rendes felmondással.

Az ÁKSZ-ek hatályától független 5 KSZ-ből 3 rendezi a témakört, melyek közül egy csak a törvényi bekezdést idézi. Egy másik KSZ meghatározza, hogy milyen eseteket (például a munkakör megszűnése) érthetünk különösen indokolt esetek alatt. A harmadik szerződés egy általános értelmezést fogalmaz meg a különösen indokolt eset fogalmára, és kimondja, hogy az ilyen védelem alatt álló munkavállalók munkaviszonyát munkáltatói rendes felmondással addig nem lehet megszüntetni, amíg van olyan munkakör, amelynek betöltésére alkalmas és vállalja azt. Emellett az Mt.-ben meghatározottakon kívül olyan egyéb munkavállalói csoportokat is megjelöl, akik felmondási korlátozás alá esnek a munkáltatónál.

A 6 vegyipari KSZ közül 2 szerződés tér ki a felmondási tilalom kérdéskörére. Azonban míg az egyik csak a vonatkozó törvényi paragrafust idézi, addig a másik az Mt.-ben felsorolt eseteket kiegészíti azzal, hogy a munkáltató hozzájárulásával külföldi tanulmányúton lévő munkavállaló munkaviszonyát a kinttartózkodás, illetve az azt követő 30 nap alatt rendes felmondással nem szüntetheti meg a munkáltató.

A gyógyszeripari szerződések közül 3 rendelkezik a felmondási tilalomról, de szabályozásuk a törvény megfelelő előírásainak idézésében ki is merül.

Az ÁKSZ-ek hatálya alá nem tartozó KSZ-ek közül szintén csak 3 tér ki a felmondási tilalomra, de ezek közül is csupán egy fogalmaz meg kiegészítést a törvényhez képest. További három olyan munkavállalói csoportot (például iskolai, tanfolyami képzésben részt vevő munkavállalók) jelöl meg, akikkel szemben meghatározott ideig nem alkalmazható a munkáltatói rendes felmondás.

Fontosnak tartjuk megjegyezni, hogy az Mt. 90. § e) pontja 2006 januárjától módosult, és e szerint a munkáltató nem csak a gyermek ápolására, illetve gondozása céljára kapott fizetés nélküli szabadság időtartama alatt nem szüntetheti meg rendes felmondással a dolgozó munkaviszonyát, hanem a gyermek hároméves koráig, a gyermekgondozási segély folyósításának időtartama alatt sem. Ez utóbbi esetben a törvény akkor is biztosítja a felmondási védelmet, ha a munkavállaló nem veszi igénybe a fizetés nélküli szabadságot.

A felmondási idő mértékéről a 6 vegyipari KSZ-ből 5 rendelkezik, bár közülük 4 nem tér el a törvényben meghatározottaktól. A maradék egy KSZ három munkavállalói csoportot megkülönböztetve állapítja meg a felmondási idő alaplímértékét (30, 40, 50 nap), és ehhez rendel hozzá az Mt.-ben előírt időtartamokat.

Hasonló szabályozási módot alkalmaz 5 gyógyszeripari KSZ, vagyis munkavállalói csoportok szerint differenciált felmondási alapidőtartamokat állapítanak meg, melyhez hozzászámítják a törvényi mértékeket. Megfigyelhető, hogy az alacsonyabb beosztású munkavállalókra vonatkozóan lényegesen alacsonyabb alapmértékeket (30, 40 nap) határoznak meg, mint a magasabb beosztásúak esetében (70, 120, 150 nap). A többi gyógyszeripari KSZ közül egy teljes mértékben követi az Mt.-ben található időtartamokat, egy másik pedig alapvetően szintén a törvény szerinti mértéket alkalmazza, de a vezető beosztású munkavállalók esetében 30 nappal megtoldja azt.

Az ÁKSZ-ek hatálya alá nem tartozó 5 szerződésből 3 nem tér el a törvényes felmondási időtartamoktól. Egy KSZ csak a 10 évnél hosszabb munkaviszony esetében állapít meg magasabb mértékeket. Végül egy KSZ rendkívül differenciált módon szabályoz, hiszen egyrészt a munkavállalók többségére vonatkozóan az Mt. szerinti mértékeket alkalmazza, másrészt pedig a két vezető beosztású munkavállalói csoport esetében konkrét felmondási időtartamokat (12, 6 hó) állapít meg. A többi vezető tekintetében a felmondási idő 3 hónappal hosszabb a jogszabályhoz képest.

A munkavégzés alóli felmentésről – munkáltatói rendes felmondás esetén – 5 vegyipari KSZ rendelkezik, de közülük egy csak a törvényi szabályozást követi. A többi 4 szerződés is alapvetően a felmondási idő felére biztosítja a felmentést, de mindegyik megfogalmaz kiegészítéseket. 2 KSZ a felmondási idő egészére menti fel a munkavállalót, ha annak munkaviszonya nyugdíjazás miatt szűnt meg, munkáltatói rendes felmondás keretében. Egy KSZ a munkavállaló rendes felmondása esetén is biztosítja a felmondási idő felére a felmentést, ha annak oka az öregségi nyugdíjra való jogosultság megszerzése. Két szerződés mondja ki, hogy 30 napnál nem lehet kevesebb a felmentési idő, átszervezésre vagy csoportos létszámcsökkentésre alapozott munkáltatói rendes felmondás alkalmazásakor. Csupán egy szerződés hatalmazza fel a munkáltatói jogkör gyakorlóját, hogy a felmentési idő meghosszabbításáról döntsön.

A gyógyszeripari kollektív szerződések közül 6 rendelkezik a felmentési időről. Alapvetően mindegyik követi az Mt. szabályát, tehát a felmondási idő felére menti fel a munkavállalót a munkavégzés alól. Kiegészítő szabályokat 4 KSZ fogalmaz meg. Ezek közül mindegyik felhatalmazza a munkáltatói jogkör gyakorlóját a felmentési idő meghosszabbítására, 2 KSZ pedig nyugdíjba vonulás esetén biztosítja a teljes felmondási időre történő felmentést.

Az ÁKSZ-ek hatályától független összes szerződés rendezzi a felmentési idő kérdését, bár közülük az egyik csak a törvény előírásait ismétli. Található olyan KSZ, amely úgy fogalmaz, hogy munkáltatói rendes felmondás esetén a munkavállalót, a 30 napot meghaladó munkavégzés alól, átlagkereset-térítés mellett fel kell menteni. Ez a meghatározás nem teljesen pontos, hisz a törvény szerint a felmondási idő legalább 30 nap, melynek felére kell felmenteni a munkavállalót a munkavégzés alól. Így tehát a felmentést nem csak a 30 napot meghaladó, hanem már a 30 napos felmondási idő esetében is alkalmazni kell. A munkáltatói jogkör gyakorlójának döntése alapján a teljes felmondási időre történő felmentés lehetőségét 2 KSZ alapozza meg, melyből az egyik ezt a munkavállalói rendes felmondás esetén is biztosítja. Egy szerződés a karkedvezményes nyugdíjazásnál, illetve a gazdasági okra alapozott munkáltatói rendes felmondás alkalmazásakor teszi lehetővé a teljes felmondási időre történő felmentést.

Összességében megállapítható, hogy a kollektív szerződések fontosnak tartják szabályozni a rendes felmondás egyes kérdéseit. Sok KSZ nagyon részletes előírásokat fogalmaz meg. Sajnálatos, hogy az ágazati KSZ-ek nem foglalkoznak a rendes felmondással, ugyanis egy, a törvényhez képest kedvezőbb szabályozás mindenképpen előnyösebb kiindulópontot adhatna a helyi KSZ-eknek. Látható, hogy a szerződések több kérdésben is csak az Mt. rendelkezéseit követik, és azt ismétlik. A felmondási korlát és a felmentési idő kapcsán viszont számos pozitív és követendő példának mondható szabályozással találkozhatunk.

### Végkielégítés

A vegyipari ÁKSZ elsősorban meghatározza, hogy milyen esetekben jogosult a munkavállaló a végkielégítésre, de sajnos hiányosan, ugyanis a munkavállalói rendkívüli felmondást nem említi meg. Emellett megállapítja a végkielégítési mértékeket is, amely 20 éves munkaviszony fennállásáig megfelel a törvényi mértéknek, a fölött pedig 2, illetve 3 havi átlagkeresettel nagyobb összegű.

A hatálya alá tartozó 6 KSZ közül csupán egy szerződés nem tartalmaz semmilyen szabályozást a végkielégítésre vonatkozóan. 4 KSZ szintén a végkielégítésre való jogosultság eseteinek megjelölésével kezdi a szabályozást, de közülük egy ugyancsak nem említi a munkavállalói rendkívüli felmondást. A végkielégítés mértékének tekintetében 4 szerződésre az jellemző, hogy a rövidebb időtartamú munkaviszonyok esetében a törvényi összeg, míg a hosszabb időtartamú munkaviszonyok esetében pedig annál nagyobb mértékű végkielégítés fizetését írják elő. Található közöttük azonban olyan KSZ is, amely már egyéves munkaviszony fennállása után, illetve pályakezdő munkavállalók számára is biztosítja az egyhavi átlagkeresetnek megfelelő végkielégítést. Ugyanakkor egy másik úgy rendelkezik, hogy ha a munkavállaló nem fogadja el a számára felajánlott megfelelő munkakört, csak a törvényi végkielégítésre jogosult. Ez gyakorlatilag csak a 20 évesnél hosszabb munkaviszonnal rendelkező munkavállalókra nézve hátrányos. Egy szerződés állapít meg minden esetben a törvényes mértéknél magasabb összegű végkielégítést, már egyéves munkaviszony fennállásakor is. Megvizsgálva a végkielégítési mértékeket, nem találunk jogellenességet az ÁKSZ és a helyi KSZ-ek között.

Az Mt.-nek azt a szabályát, miszerint nyugdíjas munkavállalónak nem jár végkielégítés, 2 szerződés tartalmazza. Az egyik KSZ-ben azonban található egy igencsak kedvező előírást, amely 3 havi átlagkeresetnek megfelelő bért biztosít munkáltatói rendes felmondás esetén a legalább tízéves munkaviszonnal rendelkező olyan munkavállalóknak, akik öregségi nyugellátásra jogosultak, és nyugdíjasként dolgoztak tovább. 4 KSZ tér ki az emelt szintű végkielégítés szabályozására, de közülük 3 csak a törvény vonatkozó szakaszát idézi. Egy szerződés tér el a jogszabálytól, ugyanis ezt az összeget a munkaviszonynak, nem a nyugdíjjogosultság megszerzését megelőző 5 éven belüli, hanem 7 éven belüli munkaviszony megszűnése esetén biztosítja, de ugyanakkor a karkedvezményes öregségi nyugdíjra való jogosultságot nem említi.

A gyógyszeripari ÁKSZ a végkielégítésre való jogosultságok között szintén nem említi a munkavállalói rendkívüli felmondást, és csak a hosszabb időtartamú (25 év feletti) munkaviszony fennállása után biztosít a törvénytől magasabb végkielégítési összegeket.

A hatálya alá tartozó KSZ-ek mindegyike szabályozza a végkielégítést. Szintén a jogosultság eseteit állapítják meg először, de több mint 50%-uk hiányosan. 3 szerződés is külön kiemeli, hogy az is jogosult a végkielégítésre, akivel több határozott időtartamú munkaviszonyt létesített a munkáltató, és ezen munkaviszonyok időtartamát összeszámítva elérik a jogosultságot megalapozó törvényes időtartamot. Közös megegyezéssel történő munkaviszony megszüntetés esetén csak egy szerződés teszi lehetővé a végkielégítés fizetését a munkavállaló számára, de csak a felek megállapodása alapján.

A végkielégítés mértékének szabályozása változatos képet mutat a gyógyszeripari KSZ-ek körében. 3 szerződés állapítja meg a végkielégítést úgy, hogy rövidebb időtartamú munkaviszonyok esetén az Mt. szerinti, míg hosszabb időtartamú munkaviszonyok esetén annál nagyobb mértékű összeget biztosít. Időtartamtól függetlenül a törvényeshez képest magasabb végkielégítést 2 KSZ tartalmaz. Végül a maradék 2 szerződés a jogosultság esetei szerint differenciál, vagyis például munkavállalói rendkívüli felmondás, vagy a munkavállaló magatartására alapozott munkáltatói rendes felmondás esetén csak az Mt. szerinti végkielégítést biztosítják. Egyéb jogosultság fennállásakor magasabb, illetve a törvényes mérték kétszeresének

megfelelő összeget írnak elő. Ebben az ágazatban sem található ellentétes szabályozás az ÁKSZ és a helyi KSZ-ek között a végkielégítés mértéke kapcsán.

Hogy a munkavállaló mikor nem jogosult végkielégítésre (nyugdíjjogosultság), illetve, hogy mely időtartamokat (szabadságvesztés, fizetés nélküli szabadság) kell figyelmen kívül hagyni a jogosultság szempontjából, 6 KSZ szabályozza, a törvénynek megfelelően. Emelt szintű végkielégítésről 5 szerződés szól, azonban míg 3 a jogszabályi előírást tartalmazza, addig kettő nem említi a kordedvezményes öregségi nyugdíjra való jogosultság esetét. Figyelemre méltó, hogy a KSZ-ek 70%-a a nyugdíjba vonuló munkavállalók számára jutalom fizetését írja elő, bár az egyik szerződés ezt az összeget is végkielégítésnek titulálja. A jutalom címén kifizetett összeg mértéke a munkaviszony időtartamától függően egy-két havitól kilenc-tizennégy havi átlagkereset összegéig terjedhet. A munkavállalók szempontjából ezt a juttatást mindenképpen kedvező és követendő példának tartjuk más munkáltatók számára.

Az ÁKSZ-ek hatályától független szerződések közül mindegyik rendezi a végkielégítés kérdéskörét. A jogosultsági eseteket 3 szerződés határozza meg, de mindegyik hiányosan, vagy a munkavállalói rendkívüli felmondást, vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnését hagyják ki a felsorolásból. A végkielégítés összegét tekintve, az 5 szerződésből egy nem tér el az Mt. mértékeitől, 3 KSZ minden esetben, a munkaviszony hosszától függetlenül a törvényesnél magasabb összeget állapít meg. Végül egy olyan szerződés található, amely rövidebb munkaviszony esetében az Mt.-t követi, hosszabb munkaviszony fennállása esetén pedig annál nagyobb összeget ír elő. Ez utóbbi KSZ azonban biztosítja a végkielégítést a gazdasági okra alapozott munkáltatói rendes felmondással elbocsátott pályakezdők, valamint a 3 évet elérő vagy azt meghaladó, a munkáltatónál folyamatos munkaviszonnyal rendelkező, határozott időre alkalmazott munkavállalók számára is, ha gazdasági okból nem került sor munkaszerződésük meghosszabbítására.

3 szerződés fogalmaz meg előírást arra vonatkozóan, hogy mikor nem jár végkielégítés a munkavállalónak. Itt nem csak a nyugellátást jelölik meg, hanem a további munkaviszony megszüntetésének és a munkáltatói rendkívüli felmondásnak az esetét is. Emelt szintű végkielégítésről is csak egy szerződés szól, de ez sem említi, hogy a kordedvezményes nyugdíjazást megelőző 5 éven belül is jogosult erre a munkavállaló, ha munkaviszonya a törvényben meghatározott módon szűnik meg.

A felmondási idő, illetve a végkielégítés mértékének meghatározásához szükséges munkaviszonyban töltött időtartam figyelembevételéről sem a vegyipari, sem a gyógyszeripari ÁKSZ nem rendelkezik.

A 6 vegyipari helyi KSZ-ből 4 szabályozza a kérdést. Míg az áthelyezést megelőző munkaviszony beszámítását 2 KSZ említi, addig a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlást mindegyik megjelöli. Találhatóak azonban kiegészítő rendelkezések is a jogutódlás esete kapcsán. Az egyik szerződés például kimondja, hogy ha a munkavállaló jogutódlással kerül át új munkáltatójához, és ott munkaviszonya megszűnik, majd a társaságnál meghatározott időn belül (8 nap) újból munkaviszonyt létesít, akkor a munkaszerződésben rögzíteni lehet a munkaviszonyok közti folyamatosságot. Tehát a kérdés rendezését a felekre bízva a KSZ, bár kérdéses lehet, hogy ha a munkavállaló munkaviszonyát például rendkívüli felmondással szünteti meg az előző munkáltató, mennyire etikus ennek a munkaviszonynak a beszámítása.

Ugyan a gyógyszeripari ÁKSZ nem rendelkezik a munkaviszonyban töltött időtartam figyelembevételéről, a hatály alá tartozó szerződések közül egy kivételével mindegyik rendezi a kérdést. Az áthelyezést megelőző munkaviszony beszámítását 2 KSZ írja elő, azonban található egy olyan KSZ, amely ennek az ellenkezőjét mondja ki, vagyis, hogy ez az időtartam nem vehető figyelembe a jogosultságok szempontjából. A törvény előírásainak megfelelően, munkáltatói jogutódlás esetén a jogelődnél töltött idő figyelembevételét 2 KSZ írja elő. Szintén 2 szerződés mondja ki, hogy az átmenetileg rokkanttá vált munkavállalók, ha a gyógyulást



követően ismét munkába álltak, a jogfolytonosság eredeti munkaviszonyuk kezdetétől fennáll. Az egyik szerződésben található egy figyelemre méltó szabályozást, miszerint a munkáltatói jogutódlást követően, ha az új munkáltató az átkerült munkavállalók munkaviszonyának kezdetét nem a KSZ-t kötő cégnél létesített munkaviszony kezdetétől ismeri el, akkor a társaság a munkavállalók munkaviszonyának megszüntetésekor az érvényes jogszabályok és a KSZ-ben foglaltak szerint jár el. Az eljárást a szerződés nem részletezi, de mindenképpen érzékelhető a munkavállalókat védő szándék.

Az ÁKSZ-ek hatályától független szerződések közül 4 foglalkozik ezzel a kérdéssel. Az áthelyezéssel keletkezett munkaviszonyt megelőző időtartam beszámítását 2 KSZ, míg a jogelődnél töltött munkaviszony figyelembevételét 3 KSZ fogalmazza meg.

Összegezve megállapítható, hogy szinte kivétel nélkül nagy hangsúlyt fektetnek a KSZ-ek a végkielégítés szabályozására. A legrészletesebb és a munkavállalók szempontjából a legkedvezőbb szabályokat a gyógyszeripari KSZ-ek tartalmazzák. Bár a jogosultságok meghatározásában találhatóak hiányosságok, a végkielégítési mértékek megállapítása előnyösnek mondható. A felmondási idő, illetve a végkielégítés szempontjából figyelembe veendő időtartamok esetében sokszor olvashatunk bonyolult és nem egyértelmű szabályozást.

### *Rendkívüli felmondás*

A vegyipari ÁKSZ nem rendezi a rendkívüli felmondás témakörét, a helyi KSZ-ekre bízva azt. A hatálya alá tartozó szerződések közül 5 foglalkozik a rendkívüli felmondás jogintézményével. Ezekből 2 csak azokat a munkavállalói kötelezettségszegéseket sorolja fel, melyek alapul szolgálhatnak a munkáltatói rendkívüli felmondásnak, 3 KSZ viszont a munkáltatói kötelezettségszegéseket is megjelöli. Eljárással kapcsolatos előírásokat 3 KSZ tartalmaz, de ezek gyakorlatilag a törvény vonatkozó szakaszainak idézetei. A vegyipari ágazathoz tartozó egyik szerződés – az 5, imént említett KSZ-en kívül – ugyan címszóként megjelöli a rendkívüli felmondást, de önállóan ne szabályozza azt, hanem összevonja a hátrányos jogkövetkezményekre, illetve a kártérítésre vonatkozó szabályokkal. Nem tartjuk szerencsésnek ezt a rendezési módot, ugyanis ezáltal nem különíthetők el a jogintézmények, és zavarossá, átláthatatlanná válik a szabályozás.

Hasonlóan a vegyipari ÁKSZ-hez, a gyógyszeripari ÁKSZ sem rendezi a rendkívüli felmondást, de a hatálya alá tartozó 7 szerződés mindegyike kitér a kérdésre. 6 KSZ határozza meg egyaránt a munkáltatói és a munkavállalói rendkívüli felmondásra okot adó eseteket, míg egy szerződés csak az utóbbit megalapozó munkavállalói magatartásokat sorolja fel. Eljárási szabályt mindegyik KSZ megfogalmaz, melyek legfőképpen a törvényi előírásokkal azonos tartalmúak. Találhatunk azonban kiegészítő rendelkezéseket is, például vizsgálat lefolytatásáról, a munkavállaló meghallgatásáról, vagy a munkavégzés alóli felmentésről.

Az ÁKSZ hatályától független összes KSZ szabályozza ezt a kérdéskört, azonban 2 csak a munkáltatói rendkívüli felmondásra okot adó eseteket sorolja fel, míg a többi a munkáltatói magatartásokat is megjelöli. Egy KSZ-ben található eljárás szabályokat, melyek azonban a törvény megfelelő szakaszainak ismétlései.

A kollektív szerződésekben meghatározott, leggyakoribb munkavállalói kötelezettségszegések esetei a következők:

- igazolatlan távollét,
- ittas állapot,
- vagyon elleni bűncselekmények elkövetése,
- üzleti titok megsértése,
- környezetvédelmi, munkavédelmi, egészségügyi és egyéb előírások megsértése,
- összeférhetetlen jogviszony létesítése, fenntartása.

A legkülönlegesebb rendkívüli felmondási ok a munkavállaló részéről, ha a munkáltató a munkavállalót szakszervezeti hovatartozása vagy tevékenysége miatt bármilyen módon hátrányos helyzetbe hozza.

A legtöbbször megfogalmazott munkáltatói kötelezettségszegések a következők:

- nem tartja be a munkaidőre, pihenőidőre vonatkozó szabályokat,
- nem fizet munkabért, vagy kevesebbet fizet az előírtnál,
- nem biztosítja a biztonságos munkavégzés feltételeit,
- bűncselekmény elkövetésére utasítja a munkavállalót.

Megállapítható tehát, hogy a legtöbb KSZ szabályozza a rendkívüli felmondást, de jellemzően az ilyen módon történő munkaviszony megszüntetésére okot adó esetek felsorolásával és a törvény ide vonatkozó rendelkezéseinek idézésével ez a szabályozás ki is merül.

#### *Eljárás a munkaviszony megszűnése és megszüntetése esetén*

A vegyipari ÁKSZ nem tartalmaz a kérdésre vonatkozóan szabályokat. A hatálya alá tartozó KSZ-ek közül csak 2 foglalkozik ezekkel az eljárási szabályokkal, de ezek is csupán a törvény ide vonatkozó egy-két bekezdését idézik.

A gyógyszeripari ÁKSZ szintén nem tér ki a témakörre, de a hatálya alá tartozó 7 KSZ-ből 5 rendelkezik a munkaviszony megszűnésekor és megszüntetésekor alkalmazandó eljárásról. Elsősorban ezek a szerződések is a törvény néhány előírását tartalmazzák, de olvashatunk egyéb szabályokat is. 3 KSZ is előírja, hogy a munkáltatót megillető követelések mértékében, megfizetésének módjában lehetőség szerint meg kell állapodniuk a feleknek, ugyanis ennek hiányában a munkáltató fizetési felszólítással él, vagy a kártérítés szabályainak megfelelően jár el. Egy KSZ határoz meg rendelkezést a munkakör átadásának módjáról, illetve a felek közti elszámolásról. Végül egy KSZ fogalmaz úgy, hogy ha a munkavállaló jogellenesen szünteti meg a munkaviszonyát, a munkáltató a munkavállalóval létrehozott megállapodás szerint vagy a legközelebbi bérfizetési napon köteles elszámolni a munkavállalóval. 2006-ban azonban e törvény ebben a kérdésben módosult. Továbbra is érvényesül az a szabály, miszerint a munkavállaló részére az utolsó munkában töltött napon ki kell fizetni a munkabérét, egyéb járandóságait, illetve ki kell adni a jogszabályban előírt igazolásokat. Kiegészül ez a szabály azzal, hogy bizonyos esetekben (például, ha rendkívüli felmondással, vagy azonnali hatályú közös megegyezéssel szűnik meg a munkaviszony stb.) a munkáltató a jognyilatkozat megtételétől, vagy a megállapodás közlésétől számított harmadik munkanapon, egyébként legkésőbb az utolsó munkában töltött napon köteles a kifizetésekről és az igazolások kiadásáról gondoskodni.

Az ÁKSZ-ek hatálya alá nem tartozó szerződések közül 3 fogalmaz meg ilyen jellegű eljárási szabályokat. 2 KSZ a törvény szövegének megfelelő rövid rendelkezést tartalmaz, míg a harmadik a munkakör átadásának feltételeiről, valamint a működési bizonyítvány kiadására jogosult személyéről rendelkezik.

Látható, hogy sok KSZ nem kívánta szabályozni a munkaviszony megszűnésekor és megszüntetésekor követendő eljárást, amelyből arra lehet következtetni, hogy nem szándékoznak eltérni az Mt. előírásaitól. Sok szerződés csupán a törvény egy-két rendelkezését idézi, részletes és kiegészítő szabályokkal pedig csak kevés esetben találkozunk.

#### *A munkaviszony jogellenes megszüntetése és jogkövetkezményei*

A vegyipari ÁKSZ nem tartalmaz rendelkezéseket a munkaviszony jogellenes megszüntetéséről, a hatálya alá tartozó szerződések közül viszont 4 is foglalkozik a kérdéssel. Ezekből 3 csak a törvény megfelelő paragrafusait idézi, egy pedig a munkaviszonynak a munkavállaló

általi jogellenes megszüntetése esetén követelhető kártérítés maximális mértékét határozza meg.

Míg a gyógyszeripari ÁKSZ szintén nem rendezi a kérdést, addig a hatálya alá tartozó szerződések közül 6 is. 5 KSZ csak a törvényi előírásokat tartalmazza, egy viszont ezek mellett kiegészítő szabályt is megfogalmaz, amely azonban csak annyit mond ki, hogy a vezérigazgató különös méltánylást érdemlő esetben eltekinthet az átlagkereset részben vagy egészben történő megfizetésétől.

Az ÁKSZ-ek hatályától független 5 szerződésből 3 fogalmaz meg leginkább, a törvény előírásaihoz képest kiegészítő rendelkezést a jogellenes megszüntetésről. Mindhárom a munkáltató által igényelhető kártérítés mértékét határozza meg, úgy, hogy annak vagy a maximális összegét jelölik meg, vagy munkavállalói csoportok szerint megkülönböztetett átalánykártérítést állapítanak meg.

A törvény új, kiegészítő szabállyal bővült a felmondási idő ki nem töltése kapcsán. Az új rendelkezés ugyanis kimondja, hogy ha a munkavállaló munkaviszonyának megszüntetése kizárólag azért jogellenes, mert a felmondási idő egy részét nem tölti le, akkor nem a felmondási idő egészére járó átlagkeresetének megfelelő összeget kell befizetnie, hanem csak a le nem töltött idővel arányos a megtérítési kötelezettsége.

Összegzésül elmondható, hogy a KSZ-ek nem kezelik hangsúlyos kérdéskörként a munkaviszony jogellenes megszüntetését és annak jogkövetkezményeit. Sokszor ismétlik a törvény rendelkezéseit, és ha meg is fogalmazzák kiegészítő szabályokat, azok leginkább a kártérítésre vonatkoznak.

## 5. A munkavégzés szabályai

### *A munkáltató kötelezettségei*

A vegyipari ÁKSZ a munkáltató kötelezettségei kapcsán csak a törvény vonatkozó előírásait idézi, de nem teljeskörűen. A hatálya alá tartozó szerződések közül 4 rendelkezik ezekről a kötelezettségekről, de 3 KSZ tekintetében ugyanazok mondhatók el, mint az ÁKSZ-ről. A negyedik KSZ egyrészt kifejezi annak támogatását, hogy a munkáltató és a munkavállaló között a jogok és kötelezettségek rendezése megállapodásos keretek között történjen, másrészt megtiltja, hogy a munkáltató a munkavállalók emberi méltóságát sértő utasítást adjon.

A gyógyszeripari ÁKSZ csak néhány, a törvényben is megfogalmazott munkáltatói kötelezettséget tartalmaz. A 7 gyógyszeripari KSZ-ből 6 rendezi a kérdéskört, elsősorban az Mt. megfelelő paragrafusainak ismétlésével. 3 szerződésben olvashatunk egyéb munkavédelmi jellegű szabályokat is, például a védőfelszerelések biztosításáról, vagy az egészségkárosító anyagok kezeléséről.

Az ÁKSZ-ek hatályától független szerződések közül 3 tér ki a munkáltatói kötelezettségekre, míg azonban egy csak idézi a törvényi szakaszokat, egy másik csak utal azokra. A harmadik KSZ előírja, hogy a munkáltatónak rendszeres egészségügyi vizsgálatot kell biztosítani az éjszakai műszakban foglalkoztatott munkavállalók számára.

Összességében megállapítható, hogy a szerződések nem tartják fontosnak részletesen szabályozni a munkáltatók kötelezettségeit, kevés a kiegészítő előírás, és legtöbbször csak a törvény megfelelő rendelkezéseit idézik.

*A munkavállalók kötelezettségei*

A vegyipari ÁKSZ részben az Mt. ide vonatkozó néhány szakaszát ismétli, másrészt viszont kiegészítésül előírja, hogy a munkavállaló a munkahelyen kívüli magatartása sem sértheti a munkáltató jó hírnevét.

A vegyipari KSZ-ek közül csak egy nem szabályozza a munkavállalók kötelezettségeit. Míg 2 szerződés csak rendkívül szűkszavú előírást fogalmaz meg a munkára képes állapot kérdése kapcsán, az ahhoz fűződő ellenőrzésre, illetőleg a munkavállalók oktatására vonatkozóan, addig 3 KSZ nagyon részletesen foglalkozik a kérdéssel. Nem csak a munkára képes állapot feltételeire, annak ellenőrzésére térnek ki, hanem többek között az igazolt és igazolatlan hiányzás problémájára, a vagyonsvédelemre, a jó hírnév védelmére és a munkavállalók munkahelyi viselkedésére is. Az egyik KSZ-ben egy szerzői jogi jellegű kötelezettséget is olvashatunk, miszerint az egyes munkavállalóknak munkaköri feladataiból adódóan, kiemelt feladata, hogy a fejlődés elősegítése érdekében műszaki megoldást dolgozzon ki.

A gyógyszeripari ÁKSZ amellet, hogy szintén a törvény néhány vonatkozó bekezdését idézi, a munkáltató jó hírnevének védelme, illetve az összeférhetlenség kapcsán fogalmaz meg rövid szabályozást.

A hatálya alá tartozó 7 KSZ-ből 6 rendelkezik a munkavállalók kötelezettségéről. Egyrészt mindegyik ismétli a törvényi szabályokat, másrészt viszont számos egyéb előírást is tartalmaznak. 5 szerződés foglalkozik a munkára képes állapot kérdésével, meghatározva annak feltételeit. Az alkoholszondázás és az egyéb ellenőrzés vonatkozásában, számos esetben utalnak a munkavédelmi szabályzat előírásaira. Emellett 3 KSZ a kötelező orvosi vizsgálaton való részvétel, a munkáltató jó hírnevének védelme, illetve a vagyonsvédelem kapcsán fogalmaz meg rendelkezést.

Az egyik ÁKSZ hatálya alá sem tartozó szerződések közül 2 állapít meg munkavállalói kötelezettségeket. Míg az egyik a munkára képes állapot, addig a másik az igazolt és igazolatlan hiányzás kérdése vonatkozásában tartalmaz nagyon részletes szabályozást.

A munkavállalók titoktartási kötelezettségéről a vegyipari ÁKSZ csupán annyit mond ki, hogy a munkavállaló illetéktelen személlyel nem közölhet a munkáltatóra vonatkozó olyan alapvető fontosságú információt, amely a munkáltatóra nézve hátrányos következménnyel járhat.

A hatálya alá tartozó KSZ-ek 50%-a tér ki a titoktartási kötelezettségre. Egyrészt az Mt. ide vonatkozó általános jellegű előírását tartalmazzák, másrészt pedig az üzleti titok fogalmát.

Míg a gyógyszeripari ÁKSZ nem foglalkozik a titoktartás témakörével, addig a hatálya alá tartozó KSZ-ek közül 4 rendelkezik erről a kérdéstről. 3 szerződés csak az Mt. megfelelő bekezdését idézi, bár az egyik kiegészíti azt a Polgári Törvénykönyv személyiségi jogi védelemre vonatkozó szabályával. A negyedik KSZ az üzleti titok definícióját állapítja meg, egyrészt általános meghatározásként, részben pedig példászerű felsorolásként (értékesítési tervek, szabadalmak, újítások stb.).

Az ÁKSZ-ektől független szerződések közül 2 szabályozza a titoktartást, bár az egyik csak utal a jogszabályra. A másik kimondja, hogy a munkáltató vezetője határozza meg azoknak az információknak a körét, melyek titoktartási kötelezettség alá esnek, illetve előírja, hogy a titoktartásra vonatkozó részletes előírásokat a munkavállalóval kötendő megállapodásban kell rendezni.

A munkavégzési kötelezettség alóli mentesülésről sem a vegyipari, sem a gyógyszeripari ÁKSZ nem rendelkezik. A vegyipari KSZ-ek közül 2, a gyógyszeripari KSZ-ek közül pedig 3 foglalkozik ezzel a témakörrel, de ez a törvény 107. §-ának idézésében ki is merül.

Az ÁKSZ-ek hatálya alá nem tartozó 5 KSZ-ből szintén csak 3 tér ki a mentesülésre, de a jogszabályt kiegészítő rendelkezést csak egy fogalmaz meg. Ez a munkavállaló által használt

gépjármű meghibásodása, vagy az útviszonyok miatti késedelem, illetve távollét esetére mentesíti a munkavállalót a munkavégzés alól. Ez a kiegészítés azonban a törvény által is említett elháríthatatlan ok kategóriája alá vonható.

További munkaviszony vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítésére vonatkozóan a vegyipari ÁKSZ nem határoz meg szabályozást, és a hatálya alá tartozó szerződések közül is csak 3 foglalkozik a kérdéssel. 2 szerződés tartalmaz részletes előírásokat a bejelentési eljárásról, az összeférhetlenség megállapításnak szempontjairól, a munkáltatói tilalom feltételeiről. Az egyik szerződés azonban lehetővé teszi, hogy a munkáltató ideiglenesen hozzájáruljon az esetlegesen összeférhetetlen jogviszony létesítéséhez, fenntartásához. 2 KSZ is ennél a témakörnél rendezi azt az esetet, amikor a munkáltató saját munkavállalójával létesít, annak munkakörébe nem tartozó tevékenység elvégzésére irányuló jogviszonyt. Feltétlenül mindkettő megjelöli a gazdaságossági szempontot.

A gyógyszeripari ágazatban az ÁKSZ nem tér ki a kérdéskörre, a helyi KSZ-ek közül viszont egy kivételével az összes, 4 szerződés nem részletezi túlságosan a további munkavégzésre irányuló jogviszony létesítését. Egyrészt a törvénynek megfelelően előírják a munkavállaló bejelentési kötelezettségét, másrészt felsorolásszerűen meghatározzák, hogy milyen eseteket kell a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek veszélyeztetése alatt érteni. A maradék 2 KSZ szintén rendezi ezeket a kérdéseket, de emellett a bejelentésre és a munkáltatói válasza vonatkozóan eljárási határidőket, valamint a bejelentés elmulasztása esetén alkalmazható jogkövetkezményeket is megállapítanak. Érdekességként megemlíthető, hogy az egyik KSZ kategorikusan kijelenti, hogy a munkáltató nem támogatja az egyéb munkavállalást.

Az ÁKSZ-ek hatálya alá nem tartozó 5 szerződésből 2 szabályozza a témakört. Míg az egyik csak a bejelentési kötelezettséget állapítja meg, addig a másik a vezetői munkakörben foglalkoztatott munkavállalók további munkaviszonyára és a bejelentési kötelezettség elmulasztására vonatkozóan is megfogalmaz előírásokat.

Összegzésképpen megállapítható, hogy a munkavállalókra nézve sokkal több és részletesebb szabályozással élnek a KSZ-ek. Leginkább a munkavállalók általános kötelezettségeire és a további munkaviszony létesítésére helyezik a hangsúlyt. Ezzel szemben a titoktartási kötelezettség és a munkavégzés alóli mentesülés háttérbe szorul. Számos, a törvényhez képest kiegészítő rendelkezést fogalmaznak meg, de emellett nagyon sokszor ismétlik a jogszabályokat. Néhány esetben megfigyelhető az ágazaton belüli mintakövetés, azonosság.

#### *A hátrányos jogkövetkezmények alkalmazására vonatkozó szabályozás*

A hátrányos jogkövetkezmények alkalmazására a vegyipari ÁKSZ nem állapít meg előírásokat, a helyi KSZ-ek közül viszont az összes rendelkezik a kérdéssel. Ezek a szerződések kivétel nélkül felsorolják a vétkes kötelezettségszegések esetén alkalmazandó jogkövetkezményeket, illetve meghatározzák az annak kiszabására irányuló eljárási részleteit, azonban a kötelezettségszegést megvalósító magatartásokról csak 2 szerződésben olvashatunk. Míg az egyik taxatív felsorolja ezeket a magatartásokat, addig a másik különböző jogszabályokra, munkavédelmi szabályzatra, viselkedési kódexre utal, melyekben előírt kötelezettségek megszegése megalapozza a felelősségre vonást. Sajnálatos, hogy a többi KSZ még összefoglaló jelleggel sem tartalmaz ilyen meghatározásokat, ugyanis a hátrányos jogkövetkezmények alkalmazásának feltételei nem csak a szankciók és az eljárási szabályok megfogalmazása, hanem a vétkes kötelezettségszegést megvalósító magatartások megjelölése is.

A gyógyszeripari ÁKSZ szintén nem rendezi a kérdést, ugyanakkor a hatálya alá tartozó szerződések mindegyike tartalmaz előírásokat a hátrányos jogkövetkezmények alkalmazásáról. 5 KSZ ez esetben sem jelöli meg a vétkes kötelezettségszegést megvalósító magatartásokat, és a maradék 2 szerződés is csak a személyi alaphér csökkentését megalapozó munkavál-

lái cselekményeket határozza meg. Természetesen jogkövetkezményeket és eljárási szabályokat mindegyik szerződésben találhatunk.

Az ÁKSZ-ek hatályától független 5 szerződésből csak egy nem foglalkozik a hátrányos jogkövetkezményekkel. Sajnos a témát szabályozó KSZ-ek közül egyetlenegy sem jelöl meg kötelezettségzegést megvalósító munkavállalói magatartásokat, a szankciók, illetve az eljárási kérdések kapcsán viszont nagyon részletes szabályokat találhatunk.

Figyelembe véve, hogy alágazattól függetlenül rendkívül sablonszerű a hátrányos jogkövetkezmények szabályozása a kollektív szerződésekben, a szankciók és az eljárás elemzését a következőkben nem alágazatonként, hanem az összes elemzett helyi kollektív szerződést együttvéve végezzük.

A vizsgálat alá vont 18 szerződésben a leggyakrabban megjelölt jogkövetkezmények közé tartozik az írásbeli figyelmeztetés, a prémium, illetve a különböző juttatások csökkentése vagy megvonása, áthelyezés más munkakörbe vagy munkavégzési helyre, személyi alapbér csökkentése. Az utóbbi két jogkövetkezmény alkalmazását a szerződések csak ideiglenes jelleggel engedik, amelyet mindenképpen helyes szabályozásnak tekintünk, ugyanis ezek a jogkövetkezmények érintik a munkaszerződés kötelező tartalmi elemeit. Érdekességként említhető meg néhány egyedi jellegű szankció, úgymint a szakmai karrierfokozat visszavonása, kedvezményes termékvásárlásból, vagy a selejtezett eszközök, anyagok értékesítésből való kizárás.

Az összes szerződés egyötöde a hátrányos jogkövetkezmények felsorolásában megjelöli a rendkívüli felmondást. Ez nyilvánvalóan rossz szabályozás, ugyanis a törvény kimondja, hogy csak a 96. § (1) bekezdésben foglaltakon kívül állapíthat meg hátrányos jogkövetkezményeket. A munkaviszony ilyen módon való megszüntetését MKSZ még súlyos fegyelmi vétség esetére sem mondhatja ki önállóan, mivel erre csak a munkavállalóknak a rendkívüli felmondásra okot adó magatartása esetén, és csak az erre vonatkozó külön előírások szerint kerülhet sor.

Az eljárási rend szabályozása kapcsán a legtöbb szerződés meghatározza az eljárás megindítására jogosultak körét, előírásokat fogalmaznak meg az eljárási határidőkről, a vizsgálat lefolytatásáról, a munkavállalókat érintő eljárási garanciákról (személyes meghallgatás, védekezés, észrevételek, jogi képviselő igénybevétele), a határozat tartalmáról és a jogorvoslat lehetőségéről.

Látható, hogy a szerződések kardinális kérdésként kezelik a hátrányos jogkövetkezmények alkalmazásának szabályozását. Ahogy azt már fentebb említettük, sajnos a legtöbb esetben hiányosak a rendelkezések, ugyanis nem jelölik meg a kötelezettségzegő munkavállalói magatartásokat. Bár nagyon részletes előírásokat olvashatunk a szerződésekben, a mintakövetés érzékelhető ebben a témakörben is.

### *Tanulmányi szerződés*

A vegyipari ÁKSZ nem tartalmaz előírásokat a tanulmányi szerződésről. A hatálya alá tartozó szerződések 2/3-a rendelkezik valamilyen szinten a kérdéssről. Leginkább általános jellegű szabályokat fogalmaznak meg a munkavállalók továbbtanulásának, képzésének támogatásáról, tanulmányi szerződés kötésének lehetőségéről. 3 KSZ felsorolásszerűen meghatározza, hogy milyen jellegű képzések (szakmai, idegen nyelvi) támogatásának céljából köthető tanulmányi szerződés. Konkrét előírásokat a költségtérítésről, illetve a szabadidő mértékéről jellemzően nem tartalmaznak.

A gyógyszeripari ÁKSZ sem tér ki a tanulmányi szerződés rendezésére, viszont a 7 helyi KSZ-ből 6 foglalkozik a kérdéssel. 3 szerződés csak szüksézávan tárgyalja a témakört, kifejezve azt, hogy a munkáltató segíti a munkavállalók munkakörének betöltéséhez szükséges

szakmai ismeretének fejlesztését. Emellett az egyik utal a munkáltatónál érvényesülő oktatási szabályzatra, mely a képzésekre vonatkozó részletes kondíciókat tartalmazza. A másik 3 szerződés részletesen meghatározza, hogy milyen jellegű képzésekre (iskolai, iskolarendszeren kívüli) lehet tanulmányi szerződést kötni, milyen jellegű és mértékű támogatásokat nyújt a munkáltató, a munkavállalói szerződésszegés esetén milyen jogkövetkezmények alkalmazandók, illetve a kötelezően munkaviszonyban töltendő időre vonatkozóan is olvashatunk rendelkezést.

Az ÁKSZ-ek hatálya alá nem tartozó 5 KSZ-ből 4 szabályozza a tanulmányi szerződés jogintézményét. Egy szerződés csak munkavállaló részéről történő szerződésszegésről, illetve a visszafizetési kötelezettségről rendelkezik. A többi részletesen határozza meg többek között a tanulmányi szerződés feltételeit, a támogatható képzés jellegét, a tanulmányi szabadság mértékét stb. Míg az egyik KSZ egy belső szabályzatra utal, mely a részletes kondíciókat tartalmazza, addig egy másik a mellékletben rendelkezik az oktatással és a továbbképzéssel kapcsolatos eljárásról.

Összességében megállapítható, hogy míg a szerződések egyik része csak generális szabályokat és kereteket fogalmaz meg a tanulmányi szerződésre vonatkozóan, és a felek megállapodására bízva az egyes kondíciók meghatározását, addig a KSZ-ek másik része részletekbe menően igyekszik rendezni a feltételeket, illetve az adható támogatások, kedvezmények mértékét.

## **6. A munkavállaló és a munkáltató kártérítési felelőssége**

A vegyipari KSZ csupán annyit mond ki, hogy a munkáltató a munkavállalót közvetlenül kártérítésre kötelezheti, és a kárfelelősséget, valamint annak mértékét a helyi KSZ-ekben kell szabályozni.

A gyógyszeripari ÁKSZ nem rendelkezik a munkavállalók kártérítési felelősségéről.

Mivel azonban az összes helyi kollektív szerződés foglalkozik ezzel a kérdéssel, és nem találhatók a szabályozásokban alágazati jellegzetességek, a továbbiakban a vizsgálat alá vont 18 helyi KSZ-t együttesen elemezzük.

Gondatlan károkozás esetén a munkavállaló felelősségre vonásának feltételeit csak a szerződések 1/5-e határozza meg. Csupán 2 szerződés tartalmazza azt a szabályt, amely szerint akkor is fennáll a felelősség, ha érvénytelen a munkaszerződés, vagy a munkaviszony fennállása alatt tanúsított magatartás miatti károkozás a munkaviszony megszűnése után következik be, vagy csak akkor fedezik fel.

A munkavállalók gondatlan károkozása esetén kiszabható kártérítés mértékéről az összes KSZ rendelkezik. A szerződések fele differenciáltan 2, 3, 4 kategóriát megkülönböztetve állapítja meg a kiszabható összeget. A differenciálás alapja a munkavállalók munkaköre, beosztása (vezető, felelős beosztású), a károkozó magatartás jellege (súlyos, gondatlan), illetve az elkövetés területe (termelési, gazdálkodási, ellenőrzési) és a gyakoriság. A KSZ-ek másik fele vagy a kiszabható legkisebb és legnagyobb, vagy csak a legnagyobb mértéket jelöli meg. A törvény kógens szabályát a maximális kártérítési mértékre (6 havi átlagkereset) vonatkozóan mindegyik szerződés betartja.

Több munkavállaló együttes károkozásáról a helyi KSZ-ek 1/3-a, a szándékosan elkövetett károkozásáról 16, míg a visszaszolgáltatási és elszámolási kötelezettséggel átvett dolgokban bekövetkezett hiányért fennálló felelősségről 11 szerződés rendelkezik. Az utóbbi témakör kapcsán néhány szerződés rendkívül részletes előírásokat fogalmaz meg például a felelősség feltételeiről, az eljárási kérdésekről, vagy a pénz- és értékkezelők felelősségéről. A többi

KSZ az említett három jogintézmény kapcsán gyakorlatilag a törvényi szabályokat tartalmazza.

A szándékosság és a gondatlanság definíciójával 4 KSZ-ben találkozhatunk, melyek teljes mértékben követik a munkaügyi állásfoglalásban (MK. 25. szám) és általában a jogban használt megfogalmazásokat.

Emellett a KSZ-ek negyedében még olvashatunk rendelkezéseket a kár összegének meghatározásáról és a munkáltatói közrehatás figyelembevételéről.

A közvetlen kártérítés alkalmazásának lehetőségét a 18 helyi KSZ közül 16 alapozza meg, igencsak változatos szabályozási módon. 12 szerződés konkrétan határozza meg azt az összeget, amelynek erejéig a munkáltató közvetlen kártérítésre kötelezheti a munkavállalót. A KSZ-ekben megjelölt legkisebb összeg 50 ezer, míg a legnagyobb összeg 2 millió forint. Egy KSZ a munkavállaló 6 havi átlagkeresetében, míg egy másik szerződés a mindenkori társasági minimálbér mértékében limitálja a közvetlen kártérítés kiszabható legkisebb összegét. Emellett található olyan KSZ is, amely a munkavállaló vétkessége alapján 2 kártérítési mértéket állapít meg, végül egy szerződés csak utal a leltárfelelősségi szabályzat rendelkezéseire a jogintézmény kapcsán.

A törvény előírja az eljárási rend meghatározását is, abban az esetben, ha a kollektív szerződés megalapozza a közvetlen kártérítés alkalmazásának lehetőségét. A kérdést szabályozó 16 KSZ-ből egy csak utal a hátrányos jogkövetkezmények kiszabására irányuló eljárási rend alkalmazására, míg a többi KSZ külön szabályozza az eljárást. Néhány szerződés csak rövid előírásokat fogalmaz meg, de a legtöbb KSZ rendkívül részletesen tárgyalja a témakört. Többek között meghatározzák az eljárás megindításának határidejét, a megindításra és a lefolytatásra jogosultak körét, de olvashatunk előírásokat a munkavállalókat érintő garanciákról (meghallgatás, védekezés, jogi képviselő), a bizonyításról, a jegyzőkönyvvezetésről, a határozatról és annak tartalmáról. Ez utóbbi kapcsán olvashatunk olyan szabályozást is, miszerint ha a munkavállaló önként megtéríti a kárt, mellőzhető a határozathozatal. Néhány szerződés arról is rendelkezik, ha a munkavállaló harmadik személynek okoz kárt. Ebben az esetben a polgári jog szabályai szerint a munkáltató helytállási kötelezettsége áll fenn a károsulttal szemben, amelyet azonban a munkajog szerint áthárít a munkavállalóra.

A munkáltatót terhelő kötelezettségről az ÁKSZ-ek nem rendelkeznek. A helyi KSZ-ek közül 15 foglalkozik a kérdéssel, bár egy szerződés csak a törvény vonatkozó paragrafusait ismétli. A KSZ-ek elsősorban a munkavállalókra nézve állapítanak meg kötelezettséget, ugyanis előírják, hogy csak a munkába járáshoz szükséges ruházati és felszerelési tárgyakat hozhatnak be a munkáltató területére, melyeket megfelelő helyen kell tárolni. A szerződések fele a nagyobb értékű tárgyak munkahelyen történő tárolására külön szabályokat állapít meg, vagy egyszerűen csak megtiltja azok bevitelét. A legtöbb szerződés természetesen kimondja, hogy ezen szabályok megsértése esetén – a szándékos károkozást kivéve – a munkáltatót felelősség nem terheli. A KSZ-ek 50%-ában a kárbejelentési eljárásra vonatkozóan is olvashatunk előírásokat.

Összehasonlítva a munkáltatókat és a munkavállalókat terhelő kárfelelősség szabályozását, látható, hogy az utóbbi kapcsán sokkal bővebb és részletesebb rendelkezésekkel találkozhatunk a szerződésekben.

Gondatlan károkozás esetén a törvény által lehetővé tett maximális kártérítési mérték alkalmazását szinte kivétel nélkül kihasználják a szerződések. A közvetlen kártérítés összegének vonatkozásában található nagyon szélsőséges meghatározások is. Bár a törvény nem határoz meg korlátozó előírást, a maximális mértéket illetően néhány szerződés túl magas összeget állapít meg. Végül általánosságként elmondhatjuk, hogy a kérdéskör szabályozására jellemző a sablonosság és az egyediség hiánya.



*Leltárfelelősség*

A leltárfelelősségről a vegyipari ÁKSZ nem szól, de a hatálya alá tartozó 6 szerződés közül 5 kitér a kérdésre. A gyógyszeripari ágazatban az ÁKSZ szintén nem foglalkozik a jogintézményről, a helyi KSZ-ekből viszont 4 részletesen szabályozza a leltárfelelősséget, 2 szerződés azonban csak utal a törvény, illetve egyéb szabályzat előírásaira. Az ÁKSZ-ek hatályától független KSZ-ek közül 2 fogalmaz meg rendelkezést a leltárfelelősségről, egy pedig csak utalást tartalmaz a jogszabály megfelelő paragrafusaira.

Mivel ennek a jogintézménynek a szabályozása kapcsán is egyfajta sablonosság és jogszabálykövetés figyelhető meg, a kérdéssel foglalkozó 11 helyi KSZ-t együttesen elemezzük.

Néhány kivétellel, a legtöbb szerződés általános jellegű meghatározásokat tartalmaz például a leltárhiányról, a leltárfelelősség feltételeiről, vagy a forgalmazási veszteség elszámolásáról. A leghangsúlyosabb előírások a leltárfelelősség mértékére vonatkoznak. A KSZ-ek 90%-ában ez a mérték a raktárvezetők esetében 6 havi átlagkeresetig, beosztottak esetében 3-4 havi átlagkeresetig terjed, míg a raktári készletet teljesen egyedül kezelő munkavállaló – a törvénynek megfelelően – a hiány teljes összegéig felel. A leltározás, illetve a leltárfelelősségi megállapodás eljárási rendjéről a 11 KSZ felében találhatunk szabályozást, melyek azonban sokszor vagy az Mt., vagy a szerződésekben megfogalmazott kártérítési eljárás előírásait követik.

Összességében elmondható, hogy összes elemzett szerződésnek csak a fele szabályozza valamilyen szinten a leltárfelelősséget, és bár néhány KSZ-ben olvashatunk nagyon részletes rendelkezéseket, a szerződések mégsem tartják hangsúlyos kérdésnek ezt a jogintézményt.

## IV. A munka- és pihenőidők szabályozása

### 1. A munkaidőről szóló megállapodások

A vegyipari ÁKSZ a munkaidővel kapcsolatban arról rendelkezik, hogy az általános munkarendet és az attól eltérő munkaidőket az MKSZ-ekben kell meghatározni. Megállapodást tartalmaz arról is, hogy a heti 36 órás munkaköröket az MKSZ-ekben fel kell sorolni. A vegyipari és gyógyszeripari ÁKSZ is rendelkezik a műszakpótlékról.

A munkaidő mértékéről mind a 18 MKSZ tartalmaz szabályozást. 12 szerződésben csak a napi 8 órás, heti 40 órás mérték szerepel, 6 szerződésben emellett a heti 36 órás mértékről is rendelkeznek. A 36 órás munkahétről rendelkező szerződések felsorolást is tartalmaznak azokról az egészségre veszélyes munkahelyekről vagy munkakörökről, ahol a csökkentett munkaidőt alkalmazni kell. 7 szerződés tartalmaz megállapodásokat a készenléti jellegű munkakörökről. Ezek jellemzően a munkakörök felsorolását tartalmazzák. Három szerződésben szabálytalanul a kollektív szerződésben rendelkeznek a napi munkaidő mértékének növeléséről is, pedig az Mt. szerint erről csak a munkavállalóval lehet megállapodni.

Egy kivétellel minden MKSZ-ben van megállapodás munkaidőkeret alkalmazásáról. Hat szerződésben csak egyféle keret van meghatározva, ezek egyhavitól négyhaviig terjedő időtartam között határozzák meg a keretet. Hét MKSZ-ben rendelkeznek munkarendenként különbözően a keret időtartamáról. 3 szerződés teszi lehetővé speciális munkarendeknél a féléves, illetve éves munkaidőkeret alkalmazását.

Az alkalmazott munkarendekről, bár rendkívül eltérő részletességgel, de egy kivétellel minden MKSZ tartalmaz megállapodást. Két munkahelyen minden munkavállaló egymászkos munkarendben dolgozik. 14 szerződésben van szabályozás többműszakos és megszakítás nélküli munkarendről. 12 MKSZ részletes munkaidő-beosztást is tartalmaz a különböző munkarendekre és munkahelyekre. Két szerződés rendelkezik úgy, hogy a beosztásról a munkáltatói jogok gyakorlója rendelkezik. Egy szerződés a függelékben szabályoz, de az nem állt rendelkezésre. További két szerződés nem tartalmaz munkaidő-beosztást.

A munkaidő-beosztás közlésének időpontjáról 9 MKSZ rendelkezik, ezek közül 7 az Mt. szabályát veszi át, kettő pedig három nappal korábban is lehetővé teszi a közlést. Két olyan szerződés van, ahol a szabályozás jogszerűsége kétséges. Az egyik lehetővé teszi, hogy az előre közölt munkaidő-beosztást a hét utolsó munkanapján a következő hétre megváltoztassák. A másik szerződés a munkaidő elszámolásánál rendelkezik arról, hogy a rendkívüli munkavégzés óraszámait a munkaidőkeret végén kell megállapítani. Mindkét esetben felmerül, hogy a megállapodások a rendkívüli munkavégzés szabályainak megkerülését szolgálják.

10 szerződés teszi lehetővé meghatározott körben a rugalmas munkaidő-beosztást a törzses peremidők szabályozásával. 7 szerződésben van megállapodás a kötetlen munkaidőre, szinte kizárólag a vezető beosztásúak esetében.

Az MKSZ-ek többsége, a tevékenység jellegéből következően is, részletes szabályozást tartalmaz a munkarendekről, munkaidő-beosztásokról. Tekintettel arra, hogy a többműszakos és megszakítás nélküli munkarendek a legtöbb munkáltatónál alkalmazásra kerülnek, szükségesnek látjuk külön elemezni ezek díjazását is.

A két ÁKSZ a műszakpótlékok mértékét az Mt.-ben előírt minimumnál az alaplábér magasabb százalékában határozza meg. A vegyipari délutános műszak esetén minimum 20%-ot, éjszakai műszak esetén 50%-ot ír elő. A megszakítás nélküli munkarendben dolgozóknál ezek a mértékek további 20%-kal növekednek.

A gyógyszeripari szerződés ennél is magasabb mértékeket határoz meg minimumként. Délutános műszaknál az alapbér 30%-át, éjszakai műszaknál a 60%-át. Megszakítás nélküli munkarendben dolgozóknál ezek a mértékek további 20%-kal emelkednek. Az ÁKSZ-ek nem rendelkeznek a nem többműszakos munkarendben végzett éjszakai munka díjazásáról.

A 18 MKSZ-ből 17 tartalmaz megállapodást a műszakpótlékokról. Egy munkahelyen nincs többműszakos és megszakítás nélküli munkarend. A két ÁKSZ hatálya alá tartozó MKSZ-ek közül egyben van olyan részmegállapodás, amely nem felel meg az ÁKSZ-nek, mivel a kétműszakos munkarend esetén a délutános műszakpótlékot alacsonyabb mértékben, 18%-ban határozza meg. Két olyan MKSZ van, amelyekben csak a törvényben előírt minimális pótlékot biztosítják. A helyi szerződések döntő többsége az Mt.-ben előírtnál magasabb, néhány lényegesen magasabb pótlékról rendelkezik. Ezekben a szerződésekben a délutános műszakpótlék mértékét a személyi alapbér 20 és 50%-a közötti mértékben határozták meg. Az éjszakai műszakpótlék összege az alapbér 40 és 100%-a közötti mértékben van megállapítva. A megszakítás nélküli munkarendben dolgozók pótlékát az MKSZ-ek többféle módon szabályozzák. Az MKSZ-ek közül 6 a délutános és éjszakai pótlékot emeli meg 10 és 35% közötti mértékben. Négy szerződés a teljes munkaidőre határoz meg a műszakpótlékok felett úgynevezett „folytonossági munkavégzési pótlékot”, ennek mértéke az alapbér 10 és 35%-a között mozog. Két szerződésben a megszakítás nélküli munkarend esetében átalányban állapodtak meg, a műszakpótlék és a kiegészítő pótlék együttes átalányát a teljes munkaidőre vetítve egyik szerződésben a személyi alapbér 50%-ában, a másikban 70%-ában határozták meg. Hat MKSZ-ben van rendelkezés arról, hogy a műszakpótlék megilleti azt a munkavállalót is, aki csak esetenként, helyettesítés okán végez munkát a többműszakos vagy megszakítás nélküli munkarendben.

Egy MKSZ-ben olyan megállapodás szerepel, hogy a műszakpótlék csak abban az esetben jár a munkavállalóknak, ha a műszakbeosztások változnak. Ez jogellenes korlátozó szabály, az Mt. a műszakbeosztás változását nem írja elő a többműszakos munkarend feltételeként.

### *Rendkívüli munkavégzés*

A rendkívüli munkavégzésről minden szerződésben található valamilyen szabályozás. A vegyipari ÁKSZ az éves mértéket 200 órában korlátozza. A gyógyszeripari erről nem rendelkezik.

A vegyipari MKSZ-ek közül négy olyan szerződés van, amelyek a lehetséges óraszámot magasabban, 250, illetve 300 órában határozzák meg. Ezek a szerződések nem tartoznak az ÁKSZ hatálya alá, így nem jogellenesek. Az összes MKSZ közül 9 szerződés tesz lehetővé a törvénynél magasabb óraszámú rendkívüli munkavégzést, a legtöbb 300 órát. Négy szerződés az Mt.-nek megfelelően 200 órás évi keretet határoz meg. Egy szerződésben van ennél kevesebb, 144 óra. Egy szerződés havi 16 óra rendkívüli munkavégzést tesz lehetővé. Két olyan MKSZ van, amelyek négy egymást követő napon 8 órában korlátozzák a rendkívüli munkavégzést. Öt MKSZ idézi a rendkívüli munkavégzés fogalmának törvényi meghatározását. Három olyan szerződés van, amelyek leszűkítik a rendkívüli munkavégzést a túlmunka fogalmára.

A szerződések közül csak három tartalmaz megállapodást arról, hogy mennyi idővel korábban kell elrendelni a munkavégzést; kettő egy napot, egy három napot ír elő. Egy szerződésben szerepel, hogy az elrendelés írásban történik.

A vegyipari ÁKSZ a díjazásról a munkavállalók szempontjából igen kedvezően rendelkezik. Általános pótlékként a személyi alapbér 100%-át, pihenőnapon 120%-át írja elő. A gyógyszeripari ÁKSZ-ben az Mt.-ben meghatározott díjazás szerepel.

A vegyipari szerződés hatálya alá tartozó MKSZ-ek, egy kivételével, követik a megemelt díjazást. Egy MKSZ szabályozása jogellenes, mivel alacsonyabb díjazást tesz lehetővé.

Az összes MKSZ közül 16 rendelkezik a díjazásról, kettő nem. Hét szerződésben az Mt. által meghatározott mértékeket veszik át. Kilenc szerződés tartalmaz a törvényi minimumnál magasabb pótlékot. Egy szerződésben kiemelkedően magas díjazásban állapodtak meg. Munkanapon az alpbér 120%-a, készenlét alatt elrendelt munkavégzés esetén 130%, és pihenőnapon történő munkavégzés esetén 150% a pótlék mértéke. Egy szerződés differenciáltan írja elő a pótlék mértékét, az első két órára az alpbér 50%-ában, ezt követően 75%-ában.

A rendkívüli munkavégzés szabályozásánál megállapítható, hogy a szerződések felében kihasználták az éves órakeret felemelésének lehetőségét. A díjazásra vonatkozó rendelkezések viszont a szerződések jelentős részében kedvezőek a munkavállalókra nézve.

### *Készenlét és ügyelet*

A vegyipari ÁKSZ nem tartalmaz készenlétről, ügyeletről rendelkezéseket. A gyógyszeripari ÁKSZ a törvény idézésével meghatározza a két fogalom tartalmát, valamint hogy a készenlét, illetve ügyelet alatti munkavégzés rendkívülinek minősül. A készenléti díjat 25%-ban, tehát az Mt.-nél nagyobb mértékben határozza meg. Figyelemre méltó szabályozás az ügyelet díjazásánál, hogy különbséget tesz a lakáson és a munkahelyen elrendelt ügyelet között. A lakáson töltött ügyeletnél az alpbér 40%-ában, munkahelyen 60%-ban határozza meg a díjazást. Az elrendelést három nappal korábban írja elő, de ezt feloldja az a megfogalmazás, hogy „ha erre mód van”.

Az MKSZ-ek közül 14 tartalmaz készenlétre és 13 ügyeletről vonatkozó szabályozást. Ezeknek a fele határozza meg a törvénynek megfelelően a két fogalmat. Viszonylag magas a száma (5) azoknak az MKSZ-eknek, amelyek pontatlanul vagy tévesen fogalmazzák, és munkahelyen és lakáson elrendelt készenlétről beszélnek, tehát még a korábbi szabályozást tartalmazzák. Nem különböztetik meg a készenlétet és ügyeletet annak alapján, hogy ki határozza meg a rendelkezésre állás helyszínét.

Követendő példának tartjuk azt a két szerződést, amelyek pontosítják a készenlétnél, hogy mit jelent a „munkavégzés helyére tekintettel elérhető hely”. Az egyik másfél órán, a másik egy órán belüli beérkezésben határozza meg.

A készenlét lehetséges időtartamáról csak öt szerződés, az ügyeletről mindössze egy szerződés rendelkezik. Ezek a szerződések a törvényi mértéknél nagyobb időtartamot, havi 200 órát vagy ennél is több készenlétet tesznek lehetővé. Egy szerződésben havi 360 óra a mérték, ami nem ütközik ugyan jogszabályba, de irreálisan magas. Néhány MKSZ rendelkezései nehezen értelmezhetőek. Egyik úgy fogalmaz, hogy a lakáson történő készenlét megszakítás nélküli időtartama 15 napnál hosszabb csak különösen indokolt esetben lehet. Ez feltehetően csak rossz fogalmazás, nehezen képzelhető el ilyen rendelkezés. Egy szerződésben a készenlét alatti rendkívüli munkavégzés időtartamát 250 órában korlátozzák, ami azért indokolatlan, mert ez megegyezik a rendkívüli munkavégzésnek a szerződésben meghatározott általános mértékével, de esetleg egy olyan téves törvényértelmezés húzódik meg mögötte, hogy külön-külön számítják össze a rendkívüli munkavégzés különböző eseteit.

Az elrendelés időpontjáról a szerződések egyharmada tartalmaz megállapodást, többségük 3 nappal korábbi időpontot határoz meg. Két szerződés ezt a szabályt feloldja azzal, hogy indokolt esetben ettől el lehet térni. Egy szerződés nyilvánvalóan a törvény szellemébe ütközik, mivel különösen indokolt esetben azonnal is lehetővé teszi a készenlét elrendelését. Három szerződés rendelkezik arról, hogy kik nem, vagy csak beleegyezésükkel kötelezhetőek készenlétre, illetve ügyeletrre.

A készenléti díjról 14 MKSZ rendelkezik, ezek közül egy az Mt.-ben meghatározott minimális 20%-ot, a többi ennél magasabb, jellemzően az alpbér 25%-ában határozza meg a díjazást. Két szerződés az alpbér 30%-át írja elő készenléti díjként.

Az ügyleti díjról az MKSZ-ek kevesebb, mint fele, csak 7 szerződés tartalmaz megállapodást. Ezek közül kettő veszi át az ÁKSZ-ből, hogy különbséget tesz a lakáson és a munkahelyen elrendelt ügylet között, és az előbbinél 40%-os, az utóbbinál 60%-os díjazást határoz meg. A többi MKSZ az alpbér 50 és 60%-a közötti díjazást tartalmaz. Egy olyan MKSZ van, amely jogellenesen szabályoz, mert a munkáltató által meghatározott helyen elrendelt készenlétről beszél, ami a jogszabály szerint ügyletnek minősül, és a díjazást az alpbér 30%-ában határozza meg, ami kevesebb a törvényben előírt minimumnál.

Egy szerződés nehezen értelmezhető, csak a helyi tűzoltók ügyletét szabályozza, és díjazásként hétköznap a munkabér 125%-át, hétvégén és munkaszüneti napon 150%-át írja elő.

## 2. A pihenőidőkről szóló megállapodások

### *Munkaközi szünet*

Az ÁKSZ-ek nem tartalmazzak megállapodást a munkaközi szünetről.

A 18 MKSZ mindegyike szabályozza, hogy a munkaidő részét képezi-e, és mennyi az időtartama. Az MKSZ-ek fele, 8 szerződés tartalmaz olyan megállapodást, hogy minden munkarendben és munkakörben a munkaidő részét képezi a munkaközi szünet. Az MKSZ-ek közül 6 az egyes munkarendeknél különböző szabályozást alkalmaz. Az egyműszakos munkarendeknél nem tekintik a szünetet a munkaidő részének. A többműszakos, megszakítás nélküli munkarendekben és a készenléti jellegű munkakörökben dolgozóknál viszont a munkaidő részének minősül. Az MKSZ-ek közül egy a készenléti jellegű munkaköröknél a munkaidő részeként kezeli a szünetet, az összes többi munkarend esetében viszont nem tekinti a munkaidő részének. Egy szerződésből nem derül ki a szabályozás, mivel a függelékben szabályoz, és azt nem mellékeltek. Ebben a szerződésben a fő szabály, hogy nem része a munkaidőnek, de megengedi a függelékben történő eltérést. Két olyan szerződés is van, amelyek azért jogellenesek, mert általános szabályként minden munkavállalóra kiterjedően alkalmazzák azt a szabályt, hogy a szünet nem része a munkaidőnek. Ez a készenléti jellegű munkaköröknél a törvénybe ütközik, mert az Mt. szerint ott részét képezi a munkaidőnek.

### *Napi és heti pihenőidő*

A napi és heti pihenőidőkről az ÁKSZ-ek nem tartalmazzak megállapodást.

Az MKSZ-ek közül 14 szerződés tartalmaz érdemi rendelkezést a pihenőidőkről. Három szerződés nem tartalmaz megállapodást, egy szerződés a függelékben szabályoz, de az nem állt rendelkezésre.

A napi pihenőidő mértékét 12 szerződés határozza meg, ezek közül 7 jogszabályellenesen. Ezek a szerződések a teljes munkavállalói körre 8 órában határozzák meg a napi pihenőidő legkisebb időtartamát. Az Mt. a 11 órás napi pihenőidő 8 órára történő csökkentését csak a többműszakos és megszakítás nélküli munkarendek, az idénymunka és a készenléti jellegű munkakörök esetén teszi lehetővé. A további 5 szerződés az Mt.-nek megfelelően szabályoz, kettő úgy, hogy általánosan tizenegy órás pihenőidőről rendelkezik. Három szerződésben a napi pihenőidőről általánosan 11 órában, a speciális munkarendek esetében, ahol ezt a törvény megengedi, minimálisan 8 órában állapodtak meg. Meglepően nagy a száma azoknak a szerződéseknek, amelyek jogellenesen rendelkeznek, vagy nem tartalmazzak megállapodást. A 18

MKSZ-ből összesen ötben található az Mt.-nek megfelelő szabályozás. Az is megállapítható, hogy egyetlen szerződés sem tartalmaz olyan jogszerű, tényleges megállapodást, amelyben eltérnének a törvényi rendelkezésektől.

A heti pihenőnapokról, pihenőidőkről összesen 12 MKSZ-ben található megállapodás. A szerződések többsége, 5 rendelkezik arról, hogy a heti két pihenőnapnak egyműszakos munkarend esetén szombatra és vasárnapra kell esnie. Négy szerződés szerint a két pihenőnap egyikét vasárnapra kell kiadni, kivéve a speciális munkarendeket. Egy szerződés csak arról rendelkezik, hogy heti két nap a pihenőidő. Egy szerződésben, ahol a 36 órás munkarend az általános, a pihenőnapokat kéthetente öt napban határozták meg, de mást nem szabályoznak. Feltehetően, hogy itt a hétvégeken adják ki a pihenőnapokat. Egy szerződés a pihenőnapok számát két napban határozza meg, de lehetővé teszi, hogy helyette 40 óra egybefüggő pihenőidőt adjanak ki. Ez annyiban jogszályellenes, hogy nem korlátozza ezt azokra a területekre, ahol munkaidőkeretet alkalmaznak. Hét szerződés tartalmaz pihenőnapokra szabályozást a megszakítás nélküli munkarend esetére. Három ezek közül úgy szabályoz, hogy a két nap helyett 42 óra, illetve 40 óra egybefüggő pihenőidő is adható, de egy naptári napnak bele kell esnie. Négy szerződésben van olyan megállapodás, hogy havonta egy pihenőnapot vasárnapra kell kiadni. Egy szerződés szerint havonta egyszer szombaton és az azt követő vasárnapon kell kiadni a pihenőnapokat. Két szerződésben szerepel, hogy a pihenőnapok a munkaidőkereten belül összevonva is kiadhatók. Ezek azért nem felelnek meg az Mt. rendelkezéseinek, mert azok csak a munkaidőkeret időtartamának felében teszik lehetővé az összevonást. Egy szerződésben lehetővé teszik, hogy a többműszakos és megszakítás nélküli munkarendben dolgozóknak és idegymunkát végzőknek ne legyen kötelező hat nap után pihenőnap kiadása. A szabályozás azért rossz, mert nem állít fel a hat nap helyett más korlátot, így akár két héten keresztül is folyamatosan foglalkoztathatók a munkavállalók.

Mint a fentiekből kiderül, a napi és heti pihenőidők szabályozása a szerződések jelentős részében rendkívül hiányos és gyakran jogszályellenes.

#### *A szabadságról szóló rendelkezések*

A két ÁKSZ-ben nincs megállapodás a szabadságokról.

Az MKSZ-ek döntő többsége tartalmaz valamilyen rendelkezést a szabadságokra vonatkozóan. A rendes szabadság mértéke a szerződések felében szerepel, de ezek nem térnek el a törvényben meghatározott mértéktől.

Két olyan MKSZ van, amelyben a 12 órás, illetve a 24 órás munkarendben dolgozók szabadságnapjainak a számát arányosan csökkentik. Például a 12 órás munkarendnél, akit 30 nap szabadság illetne meg, az 20 napra jogosult, de csak a munkaidő-beosztás szerinti munkanapokat számítják be a szabadságba. Ez a törvény betűjének nyilvánvalóan nem felel meg, amely szerint ilyen esetekben is azonos az eltérő munkarendben dolgozók szabadságnapjainak száma a 8 órában dolgozókéval, de kiadásánál a hét minden napját, kivéve a két pihenőnapot és a munkaszüneti napot, szabadságnak kell tekinteni. A kétféle számítási, illetve kiadási mód valószínűleg azonos vagy hasonló eredményre vezet, de nem biztos, hogy egy munkaügyi ellenőrzés során ezt szabályosnak találják. Feltehetően ezzel a technikával azt a problémát akarják orvosolni, hogy nehezen alkalmazható a törvényi szabályozás olyan esetekben, amikor a munkavállaló csak egy-két nap szabadságot akar kivenni.

Jogszályba ütközik viszont az a megállapodás, amely 36 órás munkaidő-beosztás esetén is arányosan csökkenti a szabadságnapok számát.

Kétséges a jogszerűsége annak a megállapodásnak is, amely a havi 174 óra feletti munkavégzés óraszámait szabadságnapokra számítja át és adja ki. Ezzel feltehetően a rendkívüli munkavégzést kívánják kiváltani. Az évi szabadság kiadásának határidejéről 8 szerződésben

állapodtak meg arról, hogy indokolt esetben azt a munkáltató a követő év június 30-ig elhalaszthatja, 5 szerződésben a követő év végéig teszik ezt lehetővé. A munkavállaló akadályoztatása esetén minden megállapodásban a törvényben meghatározott 30 napos határidő szerepel.

A szerződés több mint felében van megállapodás arról, hogy a szabadság mekkora hányada kiadásának időpontjáról rendelkezhet a munkavállaló. A legtöbb az Mt.-ben szereplő egy-negyedet veszi át, három szerződés egyharmadban határozza azt meg, és egy 10 napról rendelkezik. Egy megállapodásban az szerepel, hogy lehetőség szerint a munkavállaló által kért időpontban kell kiadni, de nincs rendelkezés arról, hogy milyen arányban, így ott is az egy-negyedes szabály az érvényes.

Arról, hogy a munkavállalónak mennyi idővel korábban kell bejelenteni az igényét, illetve a munkáltatónak hány nappal korábban kell közölni a kiadás időpontját, nem tartalmazznak az MKSZ-ek a törvénytől eltérő szabályozást. Egy szerződés írja elő szabadságlási terv készítését.

A pótszabadságról rendelkező 12 szerződés közül kettő csak az Mt.-ből vesz át szabályozást. Az egészségre veszélyes, sugárzásnak kitett munkahelyeken dolgozók pótszabadságáról öt szerződés rendelkezik, és a napok számát 5 és 12 között határozzák meg. A hosszabb ideje többműszakos vagy megszakítás nélküli munkarendben dolgozók számára két megállapodás biztosít 15 év után 1-3 nap pótszabadságot.

Vezetők számára három megállapodásban biztosítanak 5-6 nap pótszabadságot, ezek közül kettőben a felsőszintű vezető titkárnökjét is megilleti a pótszabadság.

Nyolc MKSZ-be építették be az Mt. pótszabadságra vonatkozó szabályait. Ezek közül háromban ezt kiegészítették azzal, hogy házasságkötés esetén is megilleti a munkavállalót három nap, illetve a gyermeke házasságkötésénél egy nap pótszabadság.

A fizetés nélküli szabadságról az MKSZ-ek fele rendelkezik, többségük csak az Mt. rendelkezéseit veszi át. A többi szerződésben elsősorban azt szabályozzák, hogy ki jogosult fizetés nélküli szabadságot engedélyezni és milyen mértékben.

Betegszabadságról csak négy szerződésben van szó, de ezek mindegyike csak az Mt. szabályozását idézi.

Össességében megállapítható, hogy a rendes szabadságról szóló rendelkezések döntő többsége a törvényi szabályozást veszi át. Csak néhány szerződés szabályozza a szabadsággal való rendelkezést a munkavállalókra nézve kedvezőbben.

## V.

**A munka díjazására vonatkozó megállapodások**

Az MKSZ-ek kidolgozottságának köszönhető, hogy viszonylag könnyen elvégezhető volt az egyes bérelemek szerepének, többirányú hatásának, valamint az országos bérpolitikai elvárások teljesülésének vizsgálata, ami egyben a bérelemzés célját is jelentette.

**1. Bérmegállapodások, bérek***Bérmegállapodások*

Az 1993. augusztus 12-én megkötött, és 2000. február 2-án módosított **Vegyipari Ágazati Kollektív Szerződés** 2. sz. melléklete a megkötött 2004. évi bérmegállapodással kapcsolatban annyiban változott, hogy továbbra is kellő rugalmasságot biztosít a szerződés hatálya alá tartozó vegyipari vállalatoknak abban, hogy gazdasági helyzetüktől függően állapodhatnak meg helyi szinten az éves bruttó átlagkeresetek növekedésének mértékében. Igazodva a Munka Törvénykönyvéhez és az évenként kiadott kormányrendeletekhez, amelyek pontosan rögzítik a helyi bérmegállapodások kiindulópontját jelentő minimálbér tartalmát, mindenkori összegét és alkalmazásának követelményrendszerét. Mindezeket figyelembe véve a vegyipari és gyógyszeripari munkahelyi KSZ-ekben példaértékű besorolási és tarifarendszerrel találkoztunk, amit egyben egy korszerű munkaköri értékelési rendszernek lehet tekinteni, amely hosszú távon megalapozza a munkahelyi bértárgyalásokat. Ezáltal hosszabb távon ható, ösztönzőkben gazdag helyi bérmegállapodások megkötésére ad lehetőséget.

A **gyógyszeripari ágazati szabályozás is** az évenkénti megállapodásokat szorgalmazza az átlagos alapbér-növekedés mértékére vonatkozóan. Továbbá kiköti, hogy a munkáltatónál teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók alapbére a gyógyszeripari bértarifában meghatározott mérték alatt nem lehet. A részmunkaidős munkavállalóknál pedig a tarifabéret legalább a munkaidő arányának megfelelően kell alkalmazni a munka díjazása során.

A vizsgált MKSZ-ekben bőven találunk konkrét utalást a béralkuk tartalmi elemeire (évekre visszamenőleg), mint

- a helyi minimálbér (bérminimumok) meghatározására, elfogadására,
- a besorolási és bértarifa rendszer felülvizsgálatára és aktualizálására,
- a bérfejlesztés és mértékének meghatározására,
- a béren kívüli juttatások felülvizsgálatára és aktualizálására, valamint
- az érvényes megállapodás(ok) teljesülésének értékelésére vonatkozólag.

A fenti tartalmi kritériumokat egységes rendszerbe foglaló, munkaértékelésen alapuló bérmegállapodásokkal találkoztunk a vegyipari és gyógyszeripari munkahelyi KSZ-ek vizsgálata során.

*A munkabérhez kapcsolódó alapelvek és azok érvényesülése*

A bérek megállapítása során érvényesülő alapelvek írásos rögzítésével is találkozunk a helyi KSZ-ekben:



- Egyenlő munkáért egyenlő bér elve

Az „egyenlő munkáért egyenlő bér” – azaz az igazságosság – elve mind a 18 db megismert MKSZ-ben érvényesült. Az MKSZ-ek munkaköri és bérbesorolási rendszerének kialakításából látható legjobban ennek az elvnek az érvényesülése. A társaságok éves bérpolitikájával kapcsolatos főbb elvek, arányok az évenként kidolgozásra kerülő létszám-, bér-, illetve keresetfejlesztési tervében jelennek meg. Erre a szakszervezetekkel kötött helyi bérmegállapodásokban találunk példákat, amit a kollektív szerződések mellékletei is tartalmaznak.

- A méltányosság elve

A méltányosság elve mind a 18 db helyi KSZ-ben érvényesült. Ez a különös munkakörülmények elismerésével kapcsolatos díjazásban, a munkabérpótlékokban és a költségtérítésekben jelenik meg, valamint a munkabérré vonatkozó peremfeltételek – pl. minimálbér – betartása során érvényesül a munka díjazásával kapcsolatos fejezetben. A méltányosság gyakorlásának további színtere a biztonságos munkafeltételek – pl. munkaruha, védőruha, védőfelszerelések – megteremtése, amelyre részletesen kitérnek a helyi KSZ-ek.

- Az egyenlő bánásmód követelménye, esélyegyenlőségi elv

Az egyenlő bánásmód követelményének érvényesülésére és az esélyegyenlőség előmozdítására az Alkotmány is, és egyéb törvények is tartalmaztak rendelkezéseket, így például a Polgári Törvénykönyvről szóló 1959. évi IV. törvény, a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény, vagy a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény is megállapítottak a hatályuk alá tartozó személyekre, jogviszonyokra és intézményekre nézve normatív rendelkezéseket.

Mindezek mellett az Országgyűlés megalkotta az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényt, amely 2004. január 27. napján lépett hatályba és a fenti jogszabályoknak e tárgyra vonatkozó rendelkezéseit módosította. Ennek az elvnek a beépítése a helyi KSZ-ekbe még nem történt meg.

Hasonlóan a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség biztosításának helyi szabályai, garanciái és az esetleg fennálló bérkülönbségek megszüntetésének megoldásai sem jelennek meg egyetlen KSZ-ben sem.

- Szenioritás elve

A hosszú szolgálati idővel rendelkezők (törzsgárda, szenioritás elv) kedvezményei, pluszjuttatásai szintén jelen vannak a vállalati kollektív szerződésekben.

### *A bérelemek tartalmi összehasonlítása*

A helyi kollektív szerződésekben előtérbe került a bérek ösztönző szerepe, mindennél nagyobb hangsúlyt kapott az egyéni munkakörök igazságos értékelése, a differenciált bérezés bevezetése.

- Személyi alpbér

A személyi alpbér minden munkaszerződés mellőzhetetlen eleme, mivel a munkavállaló személyi alpbérében kifejezésre kell jutnia:

- a munkakörnek,
- az arra vonatkozó besorolási feltételeknek,
- a kötelező legkisebb munkabérhez (minimálbérhez) való viszonyításnak és
- a kollektív szerződésben még feltüntetett bértételeknek.

A személyi alapbér egyben *besorolási bér*, melynek alapja a vegyipari és gyógyszeripari KSZ-ek sajátos besorolási és tarifarendszere, amit a munkahelyi bérmegállapodások alkalmával hagynak jóvá. A besorolási bér jelenti a munkavállaló részére a munkaszerződésben rögzített alapbért, ahol az alapbér megállapításánál mérlegelik a munkavállaló szakmai képesítését, képzettségét, gyakorlati idejét és egyéb munkahelyi (pl. egészségkárosító kockázatokat) feltételeket. A személyi alapbér jóváhagyása a bérmegállapodást követően a munkáltató hatáskörébe tartozik.

A munkavállalók besorolása az általuk ellátott munkakörnek megfelelően, a 6/1992. (VI. 27.) MüM sz. rendelet alapján történik a gyógyszeripari ÁKSZ-ben és a hatálya alá tartozó társaságoknál, amit 2 db gyógyszeripari társaság munkahelyi KSZ-e is részletesen bemutat. A vegyiparban 2 db helyi KSZ részletezi a MüM rendelet szerinti besorolást, a többi 9 db helyi KSZ pedig erre épülő, sajátos értékelési rendszerrel kiegészített besorolási rendszert követ. A munkavállalók számára mindenképpen előnyös, mivel a törvényes minimumok feletti bérek kerülnek megállapításra.

- Besorolási kritériumok

Kiemelhető, hogy a besorolási kritériumok a vegyipari és a gyógyszeripari helyi KSZ-ekben is rögzítésre kerültek, és átgondolt munkaerő-tervezésen alapulnak. Ennek alapján határozzák meg, hogy mennyi vezető beosztású, termelésirányító, szellemi foglalkozású (nem vezető beosztású), ügyviteli és fizikai foglalkozású alkalmazott munkájára van szükség a társaságok zavartalan működése érdekében. Ebből kiindulva lehet meghatározni a besorolási feltételeket és bércsoportokat (kódszámokat és a minimálbérszorzókat) is, amelyekhez képest a kollektív szerződés a besoroláshoz szükséges képesítésre, gyakorlati időre és egyéb feltételekre vonatkozóan részletesebb előírásokat, további besorolási csoportokat állapíthat meg a munka díjazásával összefüggésben. Ez alapján a személyi alapbér meghatározása egyértelműen értelmezhető és mértéke megítélhető.

### *Bérformák*

A személyi alapbérhez a vizsgált MKSZ-ekben kétféle bérforma kapcsolódik, találkozzunk:

- időbérformával (havibér, órabér) és
- teljesítménybérformával (prémiumos időbér, lineáris darabbér).

A vizsgált MKSZ-ek közül 14 db tisztán időbérformát alkalmaz, amely a szellemi foglalkozásúak körében havibér, a fizikai foglalkozásúak körében órabérként kerül megállapításra. A többi 4 db helyi KSZ-ben pedig az időbérforma mellett a teljesítménybért is bevezették, amit a vegyipari szerződésekben találhatunk meg.

A teljesítménybér előre elkülönített keretösszeg formájában áll rendelkezésre a munkavállalók számára, amit előre rögzített teljesítménykövetelmények teljesítése esetén lehet elérni. A teljesítménykövetelmények egyértelműek mind a 4 db vegyipari KSZ-ben, amit a munkáltató állapít meg, értékkel, majd munkadíjazás formájában elismer.

Alkalmazzák az említett helyi KSZ-ekben a 2003. július 1-jétől hatályos új szabályt, amely szerint a teljesítménykövetelmény megállapítását megelőzően a munkáltatónak objektív mérésen alapuló előzetes eljárást kell lefolytatnia. A teljesítménykövetelmény ily módon történő megállapítása összhangban áll a munkáltató működési körébe tartozó feltételekkel, különösen a munkavégzés, a munkaszervezés és az alkalmazott technológia objektív körülményeire.

Minderről az érintett munkavállalókat előre és időben tájékoztatják. Az új normák vagy más teljesítménykövetelmények bevezetése, valamint azok megváltoztatása nem okozhatja a

munkavállalók keresetének csökkenését. A teljesítménynorma bevezetésekor mindenkor meghatározzák az elszámoláshoz alkalmazott bérformát is.

Felhívánk a figyelmet még arra is, hogy 2006. január 1-jén hatályba lépett Mt.-módosítás új szabályokat határoz meg a követelményekkel kapcsolatban. Azt tekinti jóhiszeműen és tisztességesen megállapított követelménynek, amit a munkavállalók többsége 100%-ra képes teljesíteni, illetve ha az átlagos teljesítményük eléri a 100%-ot. Ellenkező esetben a teljesítménykövetelményt úgy kell módosítani, hogy a tényleges teljesítmények átlagát kell 100%-nak tekinteni.

## 2. Bérpótlékok

A munkavégzés különleges feltételeit, speciális képzettségeket, munkaköri követelményeket (sajátos munkakörülményeket), valamint az általánostól eltérő munkaidő-beosztás ellentételezését szolgáló bér meghatározására a helyi KSZ-ekben szélesebb teret szentelnek, mint az ösztönző bérelemekre. A bérpótlékok megállapításánál csak olyan tényezőket vettek figyelembe, amelyek a munkavállalók személyi alapbérének vagy teljesítménybérének megállapításánál még nem kerültek beszámításra. A pótlékok részletesebb bemutatására és alkalmazására a 4 db gyógyszeripari MKSZ-ben találunk példát, a vegyipari szerződésekben pedig az általános túlórapótlék kiemelkedő és mértéke 100%.

A munkavállalókat a munkavégzéshez rendelve az alábbi bérpótlékok illetik meg, amelyek számítási alapja a munkavállaló személyi alapbére:

- Éjszakai pótlék, amit az este 22 órától reggel 6 óráig végzett munkára 60%-os éjszakai pótlékkal számolnak el a gyógyszeripari KSZ-ekben, 50% a vegyiparban.
- Műszakpótlék, ami a délutáni műszakban végzett munka után járó pótlék az alapbér 15-38%-a között, az éjszakai műszakban végzett munka után járó pótlék az alapbér 60-80%-a között mozog a vegyipari és gyógyszeripari KSZ-ekben.

Általánosságban elmondható, hogy a megállapított pótlékok mértéke meghaladja a törvényes minimumokat.

A fenti pótlékok mellett jelen van:

- a rendkívüli munkavégzés pótléka (túlórapótlék), beleértve a munkarend szerinti pihenőnapon és a munkaszüneti napon végzett munkák bérpótlékát is 50-150% közötti,
- veszélyességi pótlék a veszélyes anyagokkal foglalkozó munkahelyeken,
- a készenléti, ügyeleti díjak és a helyettesítés díjazása is,
- a gépjármű-vezetési, rakodási, vontatási pótlék, valamint
- a pénzkezelési pótlék, vagy
- a nyelvtudási pótlék, 8-15%-os mértékű nyelvvizsga fokozattól függően, a munkaköri leírásban rögzített elvárások alapján. Egy gyógyszeripari KSZ-ben a maximális mérték 45%. Találkozunk havi fix összegű nyelvtudási pótlékkal is 1 db munkahelyi KSZ-ben.

## 3. Premizálás, jutalmazás

### *A 13. és további havi fizetés*

A 13. vagy további havi fizetés kiemelése és kifizetése 4 db helyi KSZ-ben fordul elő, mint a munkaszerződésben is előírt díjazás, 2 db MKSZ-ben pedig feltételes módban, lehetőségként kerül említésre. Ennek a bérelemnek sajátos vonása, hogy az év folyamán két alka-

lommal (szabadságpénzként) fizetik ki 2 db helyi KSZ-ben, a többi KSZ-ben részben vagy egészben átkerül a jutalmazási formák közé.

#### *A prémium*

Olyan ösztönző bérköltség elem, amelyről csak néhány helyi KSZ tesz említést. 1 db gyógyszeripari KSZ-ben és 2 db vegyipari KSZ-ben találkozunk, mint feltételhez kötött ösztönzési lehetőséggel:

- vezetői premizálás,
- gépkocsivezetői premizálás,
- célprémium és
- kollektív hatékonysági prémium formájában.

Az említett néhány KSZ-ben a prémiumfeladatok előre tervezettek, és erre a célra elkülönített – éves, évközi – prémiumkeretből vezetők és munkavállalók részesednek.

#### *A jutalom*

A kiemelkedő, illetve tartósan jó munkát végző munkavállalók részére a munkabéren felül jutalomkeret is elkülönítésre kerül az MKSZ-ekben, és kitüntetésben is részesítik az arra érdemes dolgozókat. A jutalmazás és annak változatos formáira szintén találunk számos követhető példát a helyi KSZ-ekben. Olyan fontos bérelemről van szó, amely egyéni teljesítményekhez kötődik, az elvégzett munka utólagos értékelése alapján kerül kifizetésre, értékes tárgy- vagy pénzjutalom formájában is átnyújtható, minden előzetes feltétel kizárása nélkül. A helyi KSZ-ben kerül szabályozásra:

- a hűség-, illetve jubileumi jutalom az 5, 10, 15, ... 45 éves megszakítás nélküli munkaviszony elismeréseként pénzjutalom, aranygyűrű (7 db vegyipari és 3 db gyógyszeripari KSZ-ben),
- a munkavállaló nyugdíjazásának alkalmából (2 db vegyipari és 2 db gyógyszeripari KSZ-ben),
- a továbbtanuló munkavállalók tanulmányi eredménytől függő jutalmazása (1 db vegyipari KSZ-ben).

További egyedi jutalmazási forma:

- az eseti, alkalmanként, balesetmentes közlekedésért adható pénzjutalom, ami legalább 30.000 Ft vagy ennél nagyobb összeg lehet (1 db vegyipari és 1 db gyógyszeripari KSZ-ben), vagy
- az eredményességi jutalom, az erre a célra elkülönített keretösszeg terhére, bérarányos felosztás alapján (1 db vegyipari és 1 db gyógyszeripari KSZ-ben),
- „Kabay János Emlékplakett” 100.000 Ft nettó összegben, vezérigazgatói, igazgatói dícséret 30.000–60.000 Ft alkalmanként (1 db vegyipari KSZ-ben).

## VI. Szociális, jóléti és béren kívüli juttatások

A vegyipari és gyógyszeripari kollektív szerződések a legkidolgozottabb formában rögzítik a szociális, jóléti juttatások mértékét, a kedvezményezettek, jogosultak körét és a juttatások rendjét. A helyi lehetőségek alapján azok a juttatások kerültek a szabályozás élvonalába, amelyek az SZJA törvény adómentes korlátai közé estek és az évek során adómentességüket megtartották, és mint *alapszintű juttatások* kerültek a kollektív szerződésekbe. Ezek a következők:

- az étkezési hozzájárulás,
- a munkaruha-juttatás,
- a munkába járás költségeihez való hozzájárulás,
- a lakásvásárlás, lakásépítés, otthonteremtési lehetőségek támogatása,
- a kamatmentes munkabérelőleg felvétele,
- nyugdíjkiegészítő (önkéntes vagy magánnyugdíj-pénztári) támogatások,
- üdülési támogatások,
- egyéb szociális juttatások.

A szociális, jóléti célokra fordítható keretösszeget évenként, a helyi kollektív szerződésekben rögzítik. Meg kell jegyezni, hogy ezek a juttatási lehetőségek évről évre változnak az adótörvények változása következtében, másrészt beépülnek a választható juttatások körébe.

Az alapjuttatásokat *kiegészítő juttatási formákkal* is találkozhatunk a 8 db vegyipari és 4 db gyógyszeripari szerződésben:

- élet- és balesetbiztosítás,
- munkásszállás, albérleti hozzájárulás,
- munkáltatói segély (temetési, nagycsaládos, tüzelő vásárlás),
- oktatás, képzés, továbbképzés támogatása, iskolakezdési támogatás, beiskolázási utalvány,
- tömegsport támogatása, gyermekek táboroztatása,
- egészségügyi ellátás (recept, beutaló, szűrővizsgálatok, laborvizsgálat és foglalkozás-egészségügyi szolgáltatások), egészségvédelem,
- ingyenes jogsegélyszolgálat,
- gépjárművek kedvezményes igénybevétele költözködéskor, kirándulások alkalmával.

A munkahelyi *béren kívüli juttatások* változatai:

A választható juttatások körét a béren kívüli juttatások (BKJ) jelentik, vagy a cafeteria rendszer működtetése, amit 3 db vegyipari és 2 db gyógyszeripari és 1db ÁKSZ hatályán kívüli többmunkáltatós helyi KSZ-ben találhatunk meg. Különbség csak annyiban van a helyi KSZ-ek között, hogy eltérő személyre szabott éves keretösszegek állnak rendelkezésre és a juttatási csomag egyéni igények szerint választható elemeinek száma 3-8 között változik, amit szabályzatban rögzített keretösszeg erejéig használhatnak fel a dolgozók. A keretösszegek közötti különbségek 150.000 és 260.000 Ft/év/fő között szóródnak a helyi KSZ-ekben.

A választható juttatási elemek a következők:

- munkahelyi étkezési utalványok,
- önkéntes nyugdíjpénztári hozzájárulás,
- üdülési támogatások,
- munkába járás költségeinek részben vagy egészben való támogatása,
- lakásépítési, lakásvásárlási támogatási formák,

- színházi és kulturális igények támogatása,
- beiskolázási támogatás,
- Internet-használat.

Ezek a juttatási elemek a cafeteria rendszer választható elemeit jelentik, amelyekhez a hozzáférés egy helyi szabályzatban foglalt rendszeren keresztül valósul meg. A cafeteria rendszer legfőbb dimenzióit a munkavállalók számára rendelkezésre álló – évről évre növekvő összegű – egyéni cafeteria keretek, az erre a célra rendelkezésre álló finanszírozási források nagysága és a rendszer fenntartásának belső adminisztrációs költségei határozzák meg. Ez a rendszer lehetővé teszi, hogy egy gazdálkodó szervezet munkavállalói a cég által meghatározott költségkeretből és juttatásokból saját, pillanatnyi élethelyzetüknek, motivációjuknak, távlati céljaiknak és igényeiknek megfelelően állíthatják össze egyéni juttatási portfóliójukat.

## VII. Foglalkoztatásról szóló megállapodások

Az elemzés azokat a foglalkoztatásról szóló megállapodásokat dolgozza fel, amelyek a szerződésekben önálló részként szerepelnek. A szakszervezet és munkáltató kapcsolatát szabályozó megállapodások, ha érintik is a foglalkoztatást, az együttműködésről szóló részben kerültek értékelésre.

A vegyipari ÁKSZ nem tartalmaz a foglalkoztatásra, a feszültségek kezelésére vonatkozó megállapodást.

A gyógyszeripari ÁKSZ arról rendelkezik, hogy a korengedményes nyugdíjazás engedélyezésének kritériumait az MKSZ-ekben kell meghatározni. Ennek a megállapodásnak a szerződés hatálya alá tartozó MKSZ-ek közül egyik sem tesz eleget. Egy szerződésben mint alkalmazható eszközt említik, de az alkalmazásainak kritériumairól nem rendelkeznek. Az ÁKSZ arról is rendelkezik, hogy a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás esetén a munkáltatók kötelesek a szakszervezettel érdemi konzultációt folytatni, amit egyébként a törvény is előír.

Az MKSZ-ek fele, 9 tartalmaz külön fejezetet a foglalkoztatás területén történő együttműködésről, a feszültségek kezeléséről. Ezek közül egyben csak a csoportos létszámcsökkentés esetén követendő eljárási szabályokat írják le, az Mt. rendelkezéseiből részleteket idézve. Megállapodás csak arról van, hogy ilyen esetben egy bizottságot kell létrehozni az eljárás segítésére a munkáltató, a szakszervezet és az üzemi tanács képviselőiből. Ez a megállapodás követendő példának tekinthető.

Egy szerződés csak azt a megállapodást tartalmazza, hogy a munkáltató foglalkoztatási gondok fellépése esetén jogosult – a munkavállalóval egyeztetve – a munkáltató másik egységéhez legfeljebb tizenkét hónapi időtartamra áthelyezni a munkavállalót.

Hét szerződésben vannak részletesebb megállapodások az együttműködés területeiről, szabályairól. Ezek a szerződések deklarálják, hogy a felek együttműködnek a foglalkoztatási feszültségek kezelésében. Három szerződés azt is tartalmazza, hogy a feszültségek kezelésére a munkáltató minden eszközt igénybe vesz, ami nem sérti jelentősen gazdasági érdekeit. Két szerződésben arról is rendelkeznek, hogy a munkáltató rendszeresen tájékoztatást ad a szakszervezet részére a foglalkoztatás helyzetéről és várható alakulásáról. A többi megállapodás arról szól, hogy amikor már fellépett valamilyen foglalkoztatási gond, akkor milyen eljárásokat, eszközöket kell alkalmazni. Négy szerződés rendelkezik arról, hogy ilyen esetekben foglalkoztatási, illetve intézkedési tervet kell készítenie a munkáltatónak, a szakszervezettel egyeztetve. Ezek közül kettő azt is meghatározza, hogy milyen esetben minősül feszültnek a foglalkoztatási helyzet. Két szerződésben a munkáltató vállalta, hogy a feszültségek megelőzése érdekében meghatározott munkakörökben, de szükség esetén teljes körben szünetelteti új munkavállalók felvételét. Két szerződés teszi lehetővé a „kényszerszabadság” elrendelhetőségét ilyen esetekben, egyik egy, a másik két hétre. Egy megállapodás átmeneti zavar esetén csökkentett munkaidőben történő foglalkoztatást, egy másik időleges leállást tesz lehetővé. Mindkettőből hiányzik azonban az erre az időszakra járó díjazás szabályozása. Négy szerződésben a rendes felmondások megelőzése érdekében az áthelyezés, átképzés, betanítás eszközeivel is élni kívánnak. Ezek közül két szerződésben ezeket nem felajánlandó lehetőségként, hanem a munkavállalóra nézve kötelezettségként írják elő, ami a jó szándék ellenére jogszabályba ütközik, mivel ez a munkaszerződés egyoldalú módosítása. Hasonló a helyzet a korengedményes nyugdíjazás tekintetében is, a három szerződésben, amelyek megállapodást tar-

talmaznak erről, ezt nem felajánlható lehetőségként fogalmazzák meg, pedig ehhez is szükséges, hogy a munkavállaló is elfogadja.

Két szerződésben vannak megállapodások arról, hogy egy esetleges bekövetkező munkáltatói jogutódlás során milyen garanciákat kell szerezni az érintett munkavállalók számára. Az egyikben arról rendelkeznek, hogy a jogutódlás során nem lehet a határozatlan idejű munkaviszonyt határozottá átalakítani, hogy el kell ismerni a jogelődnél munkaviszonyban töltött időt a végkielégítés szempontjából. A másik szerződés arra kíván biztosítékot nyújtani, hogy az új munkáltatónál alkalmazzák a jogelődnél hatályos kollektív szerződést. Ezek lényegében megerősítő jellegű megállapodások, mivel ezeket a garanciákat az Mt. is biztosítja. Jelentőségük abban van, hogy rámutatnak arra a lehetőségre, hogy a kollektív szerződésben garanciákat lehet szerezni a „kiszervezésben” érintett munkavállalók további sorsára nézve. Ilyen lehet például, hogy a jogutódlásról szóló szerződés garantálja azt, hogy a jogelőd munkáltatónál hatályos kollektív szerződés rendelkezéseit ne csak a törvényben biztosított egy évre, hanem hosszabb időszakra legyen kötelező a jogutódnál alkalmazni.

Az, hogy az MKSZ-ek fele külön fejezetben tartalmaz megállapodásokat a foglalkoztatásról, azt jelzi, hogy a megállapodást kötő felek egyre több helyen ismerik fel a munkahelyek megőrzését szolgáló megállapodások jelentőségét.



## VIII. Összegzés

### *A szerződések alaki-formai elemei, munkaügyi kapcsolatok*

A vizsgálat a vegyiparban megkötött ágazati kollektív szerződésre, a gyógyszeripari szakágazati kollektív szerződésre, hat, a vegyipari ÁKSZ hatálya alá tartozó vállalati vagy munkahelyi kollektív szerződésre, hét, a gyógyszeripari szakágazati KSZ hatálya alá tartozó MKSZ-re és öt, egyik ÁKSZ hatálya alá sem tartozó MKSZ-re terjed ki.

Összefoglalva a kollektív szerződések munkaügyi kapcsolatokat szabályozó fejezeteinek értékelését, elmondhatjuk, hogy az MKSZ-ek céljai között szereplő munkabékre való törekvés fejeződik ki bennük, eltérő azonban a kidolgozottsági fok. Általában részletesek, jól kidolgozottak az MKSZ-ek, de a szövegben ritkán történik konkrét utalás akár az Mt.-re, akár az ÁKSZ-re, illetve még kevésbé a gyógyszeripari szakágazati KSZ-re. A kidolgozottságot illetően azonban van néhány pozitív kivétel, ilyen pl. az egyik vegyipari ÁKSZ hatálya alá tartozó MKSZ, illetve az egyik, semmilyen ágazati szakágazati KSZ hatálya alá nem tartozó MKSZ. Míg azonban az előző esetben az ágazati KSZ, az utóbbi esetben az Mt. szolgálhat útmutatásul. Általában elmondható, hogy a vegyipari ágazati KSZ hatálya alá tartozó vállalatok MKSZ-e jobban kidolgozott, mint a gyógyszeripari szakágazati KSZ hatálya alá tartozóké. A vegyipari ÁKSZ megfogalmazásai általánosak, és azt a célt látszanak szolgálni, hogy a hatálya alá tartozó vállalatok támaszául szolgáljon.

Mind a vegyipari ÁKSZ, mind a gyógyszeripari szakágazati ÁKSZ hatálya alá tartozó vállalatok esetében két-két MKSZ-ben jelenik meg a szerződés megkötésének törvényi feltétele. Az ÁKSZ hatályán kívüli vállalatok esetében egy MKSZ említi a szakszervezeti reprezentativitást, mint a szerződés aláírásának előfeltételét. Megállapíthatjuk, hogy az ágazati és szakágazati KSZ-ben egyáltalán nem, az MKSZ-eknek pedig csupán 39 százalékában találunk utalást a szerződéskötések előkészítésének módjára, szabályozására. Ezek többsége is a vegyipari ágazati KSZ hatálya alá tartozó MKSZ. Valamennyi vizsgált KSZ-ben szerepel a KSZ időbeli hatályának kérdése. A személyi hatállyal is csaknem valamennyi KSZ foglalkozik, a húszból mindössze kettőben nem találunk erre utalást. A 20 KSZ közül mindössze kettőnek – mindkettő a vegyipari ÁKSZ hatálya alá tartozik – határozott az időbeli hatálya, az összes többinek (a KSZ-ek 90%-ának) határozatlan, beleértve a két ÁKSZ-t is. Általános az is, hogy a KSZ-ek hatálya valamennyi munkavállalóra kiterjed, attól függetlenül, hogy szakszervezeti tagok, vagy sem. Van olyan KSZ, amely az ún. egyéb munkaviszony esetére is rendelkezést tartalmaz. Általános az, hogy nem terjed ki a KSZ személyi hatálya a legfelső vezetésre, de előfordul az, hogy a KSZ kiterjed a menedzseri munkaszerződéssel dolgozók esetében azokra a kérdésekre, amelyeket az egyéni munkaszerződés nem szabályoz. Mind a vegyipari ágazatban megkötött ÁKSZ és mind a gyógyszeripari szakágazatban megkötött KSZ hatálya alá és az ÁKSZ-ek alá nem tartozó KSZ-ek tartalmaznak részletes felülvizsgálatra, módosításra és felmondásra vonatkozó szabályozást. Ez az Mt.-szabályozást figyelembe veszi. Egy esetben találunk csak egy olyan rendelkezést, amely szerint a KSZ felmondási határidő 60 nap, rövidebb, mint az Mt.-előírás. A 20 KSZ-ből 12 KSZ – a KSZ-ek csaknem kétharmada – ilyen vagy olyan módon utal a munkáltatók és a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezetek együttműködési kötelezettségére, az Mt.-ben foglaltaknak megfelelően és a munkabéke fenntartásának érdekében, tiszteletben tartva a szakszervezetek érdekvédelmi jogait. Több esetben az együttműködés jellege nem közvetlenül, hanem közvetetten kerül megfogalmazásra a jogosultságok kifejtése során. A vizsgált KSZ-ekben a szakszervezeti jogosítvá-

nyok között az információhoz (tájékoztatáshoz/tájékozódáshoz) való jogot 13 KSZ-ben (az összes KSZ 65 százalékában), a véleményezési jogot 6 KSZ-ben (az összes KSZ 30 százalékában), a konzultációs jogot 5 KSZ-ben (az összes KSZ egynegyedében), a munkaviszonyra vonatkozó szabályok megtartásának ellenőrzésére vonatkozó jogot 8 KSZ-ben (az esetek 40 százalékában) és a kifogásolási (vétó) jogot szintén 8 KSZ-ben találjuk. Jelentős különbségeket észlelhetünk az egyes KSZ-ek között a jogok számát és részletességét tekintve. Az egyik KSZ-ben pl. csak az Mt.-re történik utalás a szakszervezeti jogokat illetően. A kollektív munkaügyi vita rendezésének alapjául a KSZ-ekben az Mt. szolgál. Alapelvnek lehet tekinteni azt, hogy a tárgyalásos rendezés mindkét fél alapvető érdeke. Nem kielégítő eredmény esetén egyeztető/békkeltető eljárást kell kezdeményezni. A munkaügyi jogvita rendezésének alapjául a KSZ-ekben az Mt. szolgál. A 20 KSZ közül 9-ben találunk külön szabályozást. A sztrájk-szabályozás meglehetősen kevés KSZ-ben fordul elő, a 20 KSZ-ből mindössze négyben. Ezek előírják a sztrájk előtti kötelező egyeztető tárgyalást. Egyetlen MKSZ-ben esik szó a sztrájk alatti munkabérről. Eszerint a sztrájk időtartamára az abban részt vevőknek munkabér nem jár. A húsz vizsgált KSZ-ből 14-ben (az esetek 70%-ában) szerepel a szakszervezetek működési feltételeinek biztosítása, és a munkaidő-kedvezményrel, illetve a szakszervezeti tisztségviselők munkajogi védelmével kapcsolatos szabályozás. Aránylag kevés – 6 KSZ-ben (a vizsgált KSZ-ek 30%-a) – van szó a munkáltató által történő tagdíjlevonásról és átutalásról.

Bár sok MKSZ-nél megfigyelhető a szabályozás hasonlósága (különösen pl. a szakszervezeti jogok, a munkaügyi viták, a kedvezmények esetében), mégis találkozunk egyedi KSZ-ekkel, illetve ezeken belül egyedi megoldásokkal. Ilyen pl. az egyik MKSZ-ben a munkáltató, szakszervezet és üzemi tanács hármasa. Az egyik MKSZ egyebek mellett a szakszervezet szerződésben vállalt kötelezettségeit tartalmazza, olyan „klasszikus” feladatokat, mint az üdülés elősegítése, a gyermeküdültetés szervezése, vagy a munkavállalók sportolási, kulturális igényeinek kielégítése, a nyugdíjasok összefogása és segítése, vagy az olyan új feladatokat, mint a szakszervezet által létrehozott két alapítvány működtetése és saját vállalkozási tevékenység folytatása. Egy másik MKSZ teljesen külön fejezetben rögzíti a szakszervezeti tisztségviselők munkajogi védelmét.

Teljesen hiányzik az MKSZ-ekből az esélyegyenlőségi terv. Ugyancsak egyáltalán nem szerepel az MKSZ-ekben a Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat, mint a konfliktusok rendezése érdekében rendelkezésre álló intézmény. Több MKSZ-ben találunk viszont az üzemi tanácsokra vonatkozó kitételeket. Ezek döntően az együttműködésre vonatkoznak.

### ***A munkaviszonyra vonatkozó szabályozások***

A törvény bevezető rendelkezéseihez kapcsolódóan csak az írásbeli nyilatkozatokról és az egyenlő bánásmód követelményeiről fogalmaznak meg szabályokat a kollektív szerződések. A munkaviszony alanyairól szóló rendelkezések nem hangsúlyos részei a szerződéseknek, inkább csak általános jellegű meghatározásokat olvashatunk a témakört illetően. Ezzel szemben a munkaszerződés tartalmi elemeinek megállapítását sokkal lényegesebb kérdésnek tekintik a KSZ-ek. Mindenképpen előnyösnek és garanciális jellegűnek tekinthető a munkavállalók szempontjából, hogy a törvényhez képest több tartalmi kritériumot sorolnak fel a szerződések. Megfigyelhető azonban, hogy a munkáltató tájékoztatási kötelezettségének szabályozására a jogszabálykövetés és a sablonosság jellemző. A munkavégzés helyéről és a munkaviszony idejéről nem találhatunk részletes rendelkezéseket a KSZ-ekben, amelyből arra következtethetünk, hogy a felek nem kívánják ezeket a kérdéseket a törvénytől eltérően szabályozni. Ennek ellenkezője mondható el a próbaidő jogintézményéről, amelyről szinte kivétel nélkül mind egyik KSZ rendelkezik, kihasználva a törvény által biztosított legmagasabb időtartam alkal-

mazását. A szerződésben a munkaköri követelményrendszert illetően az alkalmazási feltételek körében a legfontosabb előírások az egészségügyi alkalmasságra, illetve annak vizsgálatára vonatkoznak.

Az ÁKSZ-ekben nincs a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásról szabályozás. Ez részben érthető, mivel ennek a szabályozásnak munkahelyi sajátosságok figyelembevételével kell történnie. Azonban két rendelkezés nem lenne felesleges, az egyik a különböző formákban történő foglalkoztatás éves mértékének korlátozása, akár az Mt.-ben meghatározott napok számában. Akkor nem lehetne az MKSZ-ekben irreálisan magas mértékben megállapodni, mivel az ÁKSZ korlátot szabna. A másik, hogy a munkavállalói oldal szorgalmazhatná, hogy kiküldetés esetén a munkaidőn kívüli utazási időre járó díjazás Mt.-ben meghatározott mértéke kerüljön be az ÁKSZ-be, akkor nem lehetne annál alacsonyabb díjazásban megállapodni.

A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatások területén kevés érdemi, helyi megállapodás található a szerződésben. A lehetséges évi mértékek tekintetében a szerződésben, ha eltérés van az Mt.-től, akkor az hosszabb időszakot határoz meg, mint a törvényi mérték.

Az átirányításról az MKSZ-ek kétharmada tartalmaz szabályozást, de az állapítható meg, hogy ezek csak minimális mértékben tartalmazzák a törvénytől eltérő vagy azt kiegészítő megállapodásokat. A jellemző az, hogy a vonatkozó rendelkezések egy részét veszik át. Kiemelésre az a két megállapodás kívánkozik, amelyek a helyettesítési díj szabályozására tesznek kísérletet, bár a mértéket nem határozzák meg. Ennek a szabályozása azért lenne fontos, mert a törvény kimondja, hogy amennyiben a munkavállaló saját munkaköre mellett látja el más munkakörét is és ez nem elhatárolható, akkor helyettesítési díj illeti meg. Nem ad azonban útmutatást a mérték megállapítása tekintetében. Az átirányítás más eseteiben a szerződések díjazásra vonatkozó rendelkezései pontosan megfelelnek a jogszabálynak.

A kiküldetésről a szerződések több mint fele nem rendelkezik. Az Mt.-től eltérő megállapodások a lehetséges időtartamra és a munkaidőn kívül történő utazási idő díjazására vannak. Ezek a munkavállalók szempontjából kedvezőtlenebbek az Mt. rendelkezéseinél, ez indokolná azt, hogy az ÁKSZ-be kerüljön be a törvényi mérték. Követendő példák lehetnének azok a szerződések, amelyek részletesen szabályozzák, milyen költségtérítések illetik meg a kiküldetés kapcsán a munkavállalót.

A kirendelésekről az Mt.-től eltérő megállapodásokat nem tartalmazzák a szerződések. Az MKSZ-ek fele egyáltalán nem említi. A bérezésével kapcsolatos szabályok annyiban hiányosak, hogy nem említik azt a szabályt, amelyik előírja, hogy ha a kirendelés helyén érvényes KSZ kedvezőbb díjazást ír elő, akkor azt kell alkalmazni.

Az elemzett MKSZ-ek alapján megfogalmazható, hogy a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásnak ezzel a formájával feltehetően nem, vagy csak elvétve élnek a munkáltatók. Erre utal, hogy a szerződések kevesebb, mint a felében jelenik meg a lehetősége úgy, hogy ezeknek egy része is csak utal a törvényre. A részletesebb szabályokat tartalmazó szerződések is csak a törvény szövegét emelik be, ettől eltérő vagy részletesebb helyi szabályozással nem lehet találkozni.

Összességében az fogalmazható meg, hogy a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásról kevés az érdemi megállapodás, és ezek általában a munkavállalókra nézve kedvezőtlenebbek a jogszabályban biztosítottnál, de nem jogellenesek.

A munkaviszony megszüntetésének esetei közül a legrészletesebb és a legterjedelmesebb szabályozással a rendes felmondás kérdése kapcsán találkozhatunk. Az általános szabályok és a felmondási tilalom tekintetében a szerződések inkább csak a törvény rendelkezéseit idézik. Egyedi, a jogszabályhoz képest kiegészítő, valamint változatos előírásokat a felmondási korlát, a felmondási és felmentési idő témakörében olvashatunk. Hasonlóan fontos kérdésnek tekintik a KSZ-ek a végkielégítés szabályozását. Ennek mértékéről elmondható, hogy leginkább a hosszabb munkaviszonnyal rendelkező munkavállalókra nézve állapítanak meg elő-

nyös végkielégítési összegeket a szerződések. A rendkívüli felmondás kapcsán inkább csak az arra okot adó munkavállalói és munkáltatói magatartásokat sorolják fel a KSZ-ek. A munkaviszony megszűnés esetén követendő eljárás, illetve a munkaviszony jogellenes megszüntetése kapcsán a legtöbb esetben csak a törvény vonatkozó paragrafusait olvashatjuk a szerződésekben. Míg a munkáltató kötelezettségeit nem tartják fontosnak bővebben szabályozni a szerződések, addig a munkavállalókat terhelő kötelezettségekről rendkívül terjedelmes és részletes előírásokat fogalmaznak meg, legfőképp az általános kötelezettségekre és a további munkaviszony létesítésére fektetve a hangsúlyt. Szintén fontos kérdéskörként kezelik a hátrányos jogkövetkezmények alkalmazásának rendezését, de ahogy azt már korábban kifejtettük, a kötelezettségsgző munkavállalói magatartások megjelölésének hiánya miatt a szabályozás nem teljes. A tanulmányi szerződések vonatkozásában egyfajta kettősség jellemzi a KSZ-eket, míg ugyanis egy részük a felek megállapodására bízta a konkrét feltételek rendezését, addig a szerződések másik fele nagyon részletesen határozza meg a kritériumokat. A munkavállalók kártérítési felelőssége és a leltárfelelősség kérdésében sokszor nagyon részletes és terjedelmes szabályozást találhatunk a KSZ-ekben, de ezekre a rendelkezésekre is jellemző a jogszabály- és a mintakövetés. Egyedi előírásokat csak a kártérítési mértékek meghatározásában olvashatunk.

A munkaviszonyra vonatkozó szabályokról általánosságban elmondható, hogy ahol a törvény valamilyen mérték tekintetében megengedi az eltérést a munkavállalók számára kedvezőtlenebb irányba, ott ezt a lehetőséget a KSZ-ek legtöbbször ki is használják.

Azonban számos esetben találkozhatunk rendkívül kedvező és követendő szabályozással is. Többek között megemlíthetjük az egyenlő bánásmód követelményéről szóló előírásokat, vagy annak biztosítását a munkáltató részéről, hogy az új munkavállaló a szakszervezet helyi tisztségviselőjével találkozhat. Ilyen pozitívumként értékelhetjük, hogy sok KSZ kibővíti a felmondási korlát és a felmondási tilalom alatt álló munkavállalók körét, illetőleg, hogy a pályakezdők, valamint az egyéves munkaviszonnyal rendelkező munkavállalók számára is biztosítják a végkielégítés fizetését. A nyugdíjas munkavállalók szempontjából előnyösnek mondható, hogy több szerződés is bizonyos esetekben jutalom fizetését írja elő számukra, ha munkaviszonyuk megszűnik.

### ***Munkaidőre vonatkozó megállapodások***

A munkaidőről szóló megállapodásoknál kiemelésre kívánkozik a vegyipari ÁKSZ-nek az a rendelkezése, hogy a munkarendet, munkaidő-beosztást az MKSZ-ekben kell meghatározni. Ennek azért van jelentősége, mert a törvény úgy szabályoz, hogy amennyiben erről a kollektív szerződés nem rendelkezik, akkor a munkaidő beosztását a munkáltató határozza meg. Az MKSZ-ek elemzésénél is kitűnt, hogy azok a szerződések, amelyekre nem terjed ki az ÁKSZ hatálya, több esetben nem is tartalmazzak munkaidő-beosztást, illetve annak meghatározását a munkáltató hatáskörébe utalják. Megítélésünk szerint ezek olyan fontos kérdések, hogy indokolt ezekről a szerződésekben megállapodni.

Az MKSZ-ek túlnyomó többsége részletesen szabályozza a munkaidő mértékét, a munkarendet, munkaidő-beosztásokat és a munkaidőkereteket. Ez indokolt is, mivel a munkáltatók kétharmadánál alkalmazzák a két-, illetve három műszakos, valamint a megszakítás nélküli munkarendet. A munkaidőkeret alkalmazásánál a munkaidő-beosztásokat áttekintve felmerül, hogy szélesebb körben teszik lehetővé a keretek alkalmazását, mint azzal feltehetően a gyakorlatban élnek vele. Erre azért érdemes felfigyelni, mert ahol a keret alkalmazása nem jár együtt az egyenlőtlen munkaidő-beosztással, ott ezt egyes munkáltatók jogszabályok megkerülésére alkalmazzák. Keret alkalmazásával a munkaidő-beosztástól eltérő időben elrendelt

munkát nem kell rendkívüli munkavégzésnek tekinteni, ha a beosztást módosítják, és a keret alkalmazása lehetővé teszi a vasárnapi munkavégzést is.

Egyébként a megállapodások szinte teljes egészében megfelelnek a jogszabályoknak, egy-két olyan rendelkezés van, amelyek téves törvényértelmezésből fakadóan jogellenesek, vagy vitathatóak. Az MKSZ-ekben itt is előfordul az a tipikusnak nevezhető téves jogértelmezés, hogy a készenléti jellegű munkakörökben a teljes munkaidő megnövelt idejének a mértékéről a kollektív szerződésben, és nem a felek közötti megállapodásban rendelkeznek. Megfontolásra javasolható egy olyan törvénymódosítás, amely a készenléti jellegű munkakörökben a munkaidő mértékéről történő megállapodást a munkaszerződés részeként írja elő.

Az MKSZ-ek több mint fele rendelkezik a munkaidő-beosztás közlésének időpontjáról, a rugalmas munkaidő-beosztásról elsősorban a szellemi munkát végzők körében, és a kötetlen munkaidő alkalmazásáról is döntően a vezető beosztásúak esetében.

Az MKSZ-ek egynegyede minősíthető úgy, hogy elnagyoltak, hiányosak bennük a munkaidőről szóló megállapodások.

Kiemelésre kívánczik, hogy mindkét szakágazatban a szerződések többségében, beleértve az ÁKSZ-eket is, a műszakpótlékok mértéke meghaladják a törvényben biztosított mértéket. Néhány szerződésben ez az Mt.-ben meghatározott mérték kétszerese, vagy közel kétszerese.

Figyelemre méltó, hogy több olyan megállapodás is van, amelyekben a megszakítás nélküli munkarendben dolgozók megemelt műszakpótlékát az Mt.-től eltérően, de a munkavállalókra nézve kedvezőbbben szabályozzák. Az eltérés lényege, hogy nem a délutános és éjszakai műszakpótlék mértékét emelik meg, hanem a műszakpótlékok mellett külön pótlékban részesítik a megszakítás nélküli munkarendben dolgozókat a teljes munkaidőre, függetlenül attól, hogy éppen milyen műszakba vannak beosztva. Megfontolandó, hogy ez a megoldás nem logikusabban szolgálja-e a törvény szellemének megvalósulását, mint a jelenlegi szabályozás. A törvény ugyanis a megszakítás nélküli munkarendben történő foglalkoztatást kívánja megemelt díjazással ellentételezni. Elképzelhetőnek tartunk egy olyan törvénymódosítást, amely nem a délutáni és éjszakai műszakpótlékok mértékét növeli meg, hanem a műszakpótlékok mellett, külön pótlékot biztosít teljes munkaidőre vonatkoztatva a megszakítás nélküli munkarendben történő foglalkoztatásért. Ez feltehetően igazságosabb és elszámolás szempontjából praktikusabb lenne a jelenlegi szabályozásnál.

A munkaidőre vonatkozó megállapodásokat, szabályozásokat a szerződések döntő többségében részletesnek és jónak ítéljük.

### *Rendkívüli munkavégzés*

Kiemelésre kívánczik a rendkívüli munkavégzés szabályozása szempontjából a vegyipari ÁKSZ. Ez 200 órában korlátozza az éves mértéket, ezzel elzárva azt a lehetőséget, hogy a helyi szerződések ennél magasabb óraszámra rendelkezzenek. Különösen figyelemre méltó, hogy a díjazás mértéke lényegesen magasabb a jogszabályban előírtnál. Az ÁKSZ-eknél megfontolandó lenne megállapodást kötni arról, hogy mennyivel korábban kell elrendelni a munkavégzést, ezt ugyanis a törvény nem szabályozza, és az MKSZ-eknek is csekély része tartalmaz ilyen megállapodást. Hasonló a helyzet az írásban történő elrendeléssel kapcsolatban is.

Az MKSZ-ek többségében helyesen értelmezik a rendkívüli munkavégzés fogalmát, de még mindig vannak olyan megállapodások, amelyek a túlmunka fogalmával azonosítják. Egyes szerződések csak a munkaidőkereten felüli munkavégzést tekintik rendkívülinek, a munkaidő-beosztástól eltérő időben végzett munkát nem.

Az MKSZ-ek jelentős része él az éves órakeret 300 órára történő emelésével, egy-két esetben jogellenesen, az ágazati jellegű szerződésbe ütközve.

A díjazásra vonatkozó megállapodások, nem utolsósorban a vegyipari szerződésnek köszönhetően, a szerződések jelentős részében lényegesen magasabb pótlékról szólnak a törvényi minimumnál.

Az MKSZ-ek közül csak néhány tartalmaz arról szabályt, hogy milyen esetekben, ki rendelheti el, mennyivel korábban, illetve elrendelést korlátozó rendelkezést.

### *Készenlét és ügyelet*

A készenlét és ügyelet részletesebb szabályozását csak a szerződések hozzávetőlegesen fele tartalmazza. Az MKSZ-ek negyede és az egyik többmunkáltatós szerződés semmiféle megállapodást nem tartalmaz. Hasonló arányban vannak az olyan szerződések, amelyek csak a díjazásról rendelkeznek.

Az MKSZ-ekből kiderül, hogy a szerződéskötő felek egy része még mindig nem alkalmazza megfelelően a készenlét és ügyelet meghatározására vonatkozó jogszabályt. Továbbra is lakáson és munkahelyen elrendelt készenlétről szólnak. Ennek kapcsán is érdemes felhívni a figyelmet a szerződések rendszeres felülvizsgálatára, a törvénymódosítások átvezetésére és arra, hogy gyakran okozhat tévedéseket a már elavult, több ponton módosított Mt. használata a szerződések kötésénél, módosításánál.

Követendő példának tekinthetőek azok a szerződések, amelyek a készenlétről szóló szabályozás keretében meghatározzák, hogy mit kell a munkavégzés szempontjából elérhető helynek tekinteni.

Az MKSZ-ek törvénytől eltérő rendelkezései a készenlétben tölthető idő vonatkozásában a munkavállalók szabadideje szempontjából kedvezőtlenek, a készenlét és az ügyelet díjazásánál viszont kedvezőbbek a törvényi szabályozásnál. Jogellenes szabályozás viszonylag kevés van, és azok elsősorban a megfelelő ismeretek hiányából fakadnak.

### *A pihenőidőkre vonatkozó megállapodások*

A napi és heti pihenőidőről az ÁKSZ-ekben nincs rendelkezés.

A napi pihenőidőről az MKSZ-ek kétharmadában van megállapodás, de ezeknek több mint a fele törvénytől eltér. Jellemzően a 11 órás pihenőidőt a teljes munkavállalói körnél 8 órára csökkentik, figyelmen kívül hagyva azt, hogy az Mt. ezt csak a törvényben felsorolt speciális munkarendek esetében teszi lehetővé. Az is figyelemre méltó, hogy egy szerződésben sincs érdemi megállapodás, a jogszerű szerződések csak az Mt. rendelkezéseit ismétlik meg.

A heti pihenőnapok kiadásának szabályozása az MKSZ-ek kétharmadában van jelen. Az egyműszakos munkarendeknél a jellemző szabályozás, hogy a pihenőnapokat szombat, vasárnap kell kiadni, illetve a két napot úgy, hogy a vasárnap beleessen. A többműszakos és megszakítás nélküli munkarendekben a pihenőnapok kiadása jellemzően alulszabályozott az MKSZ-ekben, és itt is előfordulnak jogszerűtlen megállapodások.

Átgondolandónak ítéljük, hogy a munkaidőkeret alkalmazása lehetővé teszi a más törvényhelyeken szigorúbb rendelkezések feloldását. A törvény például a heti két pihenőnap kiváltását a többműszakos és megszakítás nélküli munkarendeknél csak 48 óra egybefüggő pihenőidővel teszi lehetővé, de minden munkarendnél kiváltható 40 órával, munkaidőkeret alkalmazásával. Vagy a törvény egyik helyen szigorú szabályokat tartalmaz arról, hogy milyen esetekben lehet vasárnapi munkavégzést elrendelni, de ezeket a szabályokat fellazítja azzal, hogy elegendő a munkaidőkeret alkalmazását bejelenteni, és akkor havonta csak egy vasárnapot kötelező pihenőnapként kiadni. A munkaidőkeret alkalmazása viszont nincs felté-

telekhez kötve, csak a kezdő időpontját és időtartamát kell közölni, és kéthavi időtartamban a munkáltató egyoldalúan is alkalmazhatja.

Összességében megállapítható, hogy az MKSZ-ek egyharmada a pihenőidőkről nem tartalmaz érdemi szabályozást. Sok szerződés felületesen szabályoz, és viszonylag sok a jogszabályellenes rendelkezés.

### *Munkaközi szünet*

Az ÁKSZ-ek nem rendelkeznek a munkaközi szünetről. Megítélésünk szerint indokolt lenne legalább az ágazatokon belül egységes szabályozást alkalmazni arra vonatkozóan, hogy a szünet képezze a munkaidő részét. Az eltérő szabályozások igazságtalanok a munkavállalókra nézve, mert különbségeket tesznek az egyes munkáltatóknál azonos munkarendben, illetve munkakörben dolgozók között. Az eltérő szabályozások sértik a munkáltatók közötti versenysemlegességet is. Azoknál a munkáltatóknál, ahol a munkaközi szünet része a munkaidőnek, a munkavégzésre fordítható idő havi munkaidő, közel nyolc órával, egy teljes munkanappal kevesebb, ha a szünetek időtartamát összeadjuk, mint ott, ahol nem képezi a szünet a munkaidő részét. Ez az eltérő szabályozás éves viszonylatban több mint kétheti munkaidő különbséget okoz. Megfontolandó lenne egy ilyen tartalmú törvénymódosítás is, ez nem csak a munkavállalók, hanem az olyan munkáltatóknak is érdeke lenne, akiknél a szünet a munkaidő részét képezi, javítaná a versenyhelyzetüket.

Az MKSZ-ek közel fele kedvező megállapodást tartalmaz a munkavállalók számára, mert minden munkarendben a munkaidő része a munkaközi szünet. A szerződések harmada jellemzően az egyműszakos munkarendnél nem tekinti a szünetet a munkaidő részének, a többi munkarendnél igen. Néhány szerződés általánosan, minden munkarendben úgy szabályoz, hogy a szünet nem része a munkaidőnek. Ezek között van két jogszabályba ütköző megállapodás is.

Összességében a szabályozás a munkavállalókra nézve valószínűleg kedvezőbb, mint országos viszonylatban.

### *Szabadságok*

Az ÁKSZ-ek nem tartalmaznak megállapodást a szabadságokra vonatkozóan.

Az MKSZ-ek a rendes szabadságról eltérő részletességgel foglalkoznak. Egy részük nem is tartalmaz szabályozást, vagy csak utal a törvényre.

A legjellemzőbb, hogy a szerződések az Mt. szabályait emelik be. A törvényes keretet átlépő szabályozás csak egy-két szerződésben található. A nem nyolc órás munkarendben foglalkoztatottak szabadságának kiadásánál a szerződések közül néhány eltér a jogszabálytól.

A szabadság igénybevételéről a szerződések egynegyedében van a munkavállalóra nézve kedvezőbb szabályozás, mint a jogszabályban.

A pótszabadságot egészségre veszélyes munkahelyen csak a megállapodások negyede írja elő, az ágazati sajátosságok miatt ez kevésnek tűnik.

A fizetés nélküli szabadság lehetőségét a szerződések fele tartalmazza, de csak néhány esetben vannak részletesebb szabályok.

A betegszabadsággal kapcsolatban megállapodások nincsenek, csak néhány szerződésben idézik a törvény szövegét.

### ***Bérekre és béren kívüli juttatásokra vonatkozó megállapodások***

A vegyipari és gyógyszeripari munkahelyi KSZ-ekben példaértékű besorolási és tarifarendszer került kidolgozásra, amely hosszú távon megalapozza a munkahelyi bértárgyalásokat, és lehetőséget teremt a törvényes minimumok feletti bérmegállapodások megkötésére is.

Az ösztönzők gazdag választékát összehangolták egy korszerű munkaköri értékelési rendszerrel is és így alaposabb, jobban részletezett munkahelyi bértárgyalásokra nyílt lehetőség, ezáltal kiszámíthatóbb, tervezhetőbb és alaposabb bérszabályozást valósíthatnak meg.

A vegyipari és gyógyszeripari kollektív szerződésekben a legkidolgozottabb formában jelennek meg a szociális, jóléti juttatások. Pontosan meghatározzák az egyes juttatások mértékét, a kedvezményezettek, jogosultak körét és a juttatások igénybevételének rendjét. A helyi lehetőségek alapján azok a juttatások kerültek a szabályozás élvonalába, amelyek az SZJA törvény adómentes korlátai közé estek és az évek során adómentességüket megtartották, mint alapszintű juttatások kerültek a kollektív szerződésekbe.

### ***Foglalkoztatásról szóló megállapodások***

Az ÁKSZ-ekben a foglalkoztatásra vonatkozó megállapodások nem szerepelnek jelentőségüknek megfelelően. A gyógyszerész szakágazatban nincs megállapodás, a vegyész szakágazatban is csak megállapodás szerepel, ebből az egyik nem tartalmaz a törvényhez képest új rendelkezést. Egyedül a korengedményes nyugdíjazás kritériumainak az MKSZ-ekben történő meghatározását írja elő. Ez jó rendelkezés, de az MKSZ-ek sajnos figyelmen kívül hagyják. Az ágazati jellegű szerződésekben lehetőség lenne néhány általános szabályról történő megállapodásra, például a munkáltatói jogutódlás esetén a garanciákról, létszámcsökkentéseknél a hátrányok enyhítését szolgáló pluszjuttatásokról. Ez azért is indokolt lenne, mert az MKSZ-ek felében nincs a foglalkoztatásról szóló megállapodás.

Kiemelésre kívánczik azonban, hogy az MKSZ-ek fele külön fejezetben tartalmaz a foglalkoztatási feszültségek kezelését szolgáló megállapodásokat, különösen a vegyipari szakágazatban. Ezek jelentős része részletesen szabályozza az együttműködést, a követendő eljárásokat, foglalkoztatási tervek készítését. Egy részükben megállapodások vannak a feszültségek kezelésének eszközeiről is, a létszámstoptól az átképzésekig. Megjelennek ezekben a szerződésekben a munkáltatói jogutódlás esetén szükséges garanciákról szóló megállapodások is, bár ezek többnyire csak a jogszabályi rendelkezésekre erősítenek rá, de azért nem tekinthetők feleslegesnek, mert ráirányítják a figyelmet ezekre a kérdésekre. A részletesebben szabályozó MKSZ-ek rendelkezéseiből összeállítható egy olyan lista, hogy a szerződésekben milyen kérdéseket célszerű szabályozni. Ilyen tekintetben ezek a szerződések példaértékűnek tekinthetők.

Kedvezőtlen azonban, hogy nagy az aránya az olyan szerződéseknek, amelyekben nincsenek ilyen megállapodások, és ezek között jelentős létszámot foglalkoztatóknál kötött szerződések is vannak.



### *A kollektív szerződések néhány általános jellemzője*

#### *Az Mt. rendelkezéseinek megjelenése a szerződésekben*

A szerződések jellemzően megfelelnek az Mt. rendelkezéseinek. Az előforduló eltérések oka, hogy egyes szerződéseken nem vezették át az időközben bekövetkezett törvénymódosításokat.

A szerződések közel fele nem tartalmaz, legfeljebb egy-egy esetben utalásokat arra, hogy az adott kérdést az Mt. melyik szakasza és hogyan szabályozza, de gyakran szinte egy az egyben átveszik a törvény szövegét. A szerződések közel másik fele a szabályozás szövegében utal a törvényi helyekre. Ezek egy része azt jelzi, hogy hol található a szabályozás, a másik része arról rendelkezik, hogy a szabályok alkalmazása során milyen más törvényi rendelkezéseket kell figyelembe venni.

Két szerződésnél azt a megoldást választották a szerződő felek, hogy a törvény fontosabb részeit szó szerint, vagy átfogalmazva beemelték a szerződésbe, és ezeket egészítették ki a helyi szabályozással. Az átfogalmazott rendelkezések esetenként pontatlanok, félreérthetőek. Követendőnek tartjuk azt a megoldást, amelyet az egyik MKSZ alkalmazott, nevezetesen a törvény fontosabb részeit *dólt betűkkel* illesztette a szerződés szövegébe, hogy meg lehessen különböztetni a jogszabályt és a megállapodásokat. Három olyan szerződés van, amelyekben csak a fejezet címe mellett jelezték, hogy a törvény melyik szakaszában rendelkeznek az adott kérdéstről, és a szerződésbe csak a helyi megállapodásokat írták be.

#### *A szerződések időszerűsége*

A szerződések hatályosak, tekintettel arra, hogy azokat határozatlan időre kötötték, így azok a szerződések is érvényben vannak, amelyeket több évvel ezelőtt kötöttek, és azóta sem módosítottak. A szerződések egyharmada (7) volt naprakésznek tekinthető az elemzések időpontjában, ezeket 2006-ban módosították utoljára. Öt olyan szerződés volt, amelyeknek a módosítási időpontja 2005, négy szerződés pedig 2004-ben módosult. Ezek esetében már nyilvánvalóan jelentősebb eltérések voltak a jogszabályoktól, az időközben bekövetkezett törvényi változások miatt. Különösen igaz ez a megállapítás azokra a szerződésekre (4), amelyek utolsó módosítására az 1997 és 2003 közötti időszakban került sor. Különösen figyelemre méltó, de az okát nem ismerjük, hogy ezek között van a vegyipari ágazati szerződés is, amelynek az utolsó módosítása 1997-ben történt meg.

#### *A szerződések szerkezetének néhány jellemzője*

A kollektív szerződések döntő többségének felépítése az Mt. szerkezetét követi. Az alágazati és szakágazati szerződések, jellegükből következően, nem teljes egészében veszik át az Mt. struktúráját. Az MKSZ-ek közül a többség (11) szerződés szerkezeti felépítése gyakorlatilag egy az egyben a törvény fejezeteit követi. Néhány (4) szerződés alapvetően ugyancsak az Mt. szerkezetét veszi alapul, de helyenként eltér attól. Három olyan szerződés van, amelyeknek a felépítés jelentősen eltér a törvényétől. Ezek közül kettő szinte mindenre kitér, amiről az Mt. rendelkezik, csak másként csoportosítja a témákat. Egy MKSZ felépítése, abból következően, hogy rendkívül felszínes és elnagyolt, összesen négy oldal terjedelmű az alapszerződés, nem is hasonlít a törvény szerkezetére.

A szerződések terjedelmét tekintve rendkívül nagy eltérések is vannak, a mellékletek nélküli alapszövegek négy oldal és kilencven oldal között vannak. A két ÁKSZ egyaránt tizenegy oldalt tartalmaz, ami magyarázható a jellegükkel. Az MKSZ-ek több mint negyede (6)

ötven oldal feletti terjedelmű, a mellékletek nélkül. A szerződések többsége (9) 30 és 50 oldal közötti alapszöveget tartalmaz. Három szerződés meglehetősen alulszabályoz a négy és tizenhét oldal közötti terjedelmével.

A szerződések mellékletei, függelékei tartalmukat és terjedelmüket tekintve is jelentősen eltérnek egymástól. Vannak MKSZ-ek, amelyek mellékletként csak az időközben bekövetkezett módosításokat ismertetik és más nem, és van olyan szerződés is, amely a mellékleteken kívül függelékeket és iratmintákat is tartalmaz.

A mellékletekben a leggyakrabban előforduló szabályozások a munkaidő-beosztásra, a munkakörökre, a munkabérekre és pótlékokra, a munkaruhára, valamint a béren kívüli juttatásokra vonatkoznak. Terjedelmük jellemzően hat és tizenkét oldal között mozog, de van olyan is, ami húsz oldal feletti.

#### *A szerződések tartalmának néhány jellemzője*

A szerződésekre az a jellemző, hogy nyilvánvaló vagy tudatos jogszabálysértő megállapodásokat nem tartalmaznak, és viszonylag kevés bennük a jogszabályok ismeretének hiányából, illetve a módosítások átvezetésének elmaradásából fakadó jogellenes rendelkezés is. Összességében az is megfogalmazható, hogy a szerződések általában kiegyensúlyozottak abban a tekintetben, hogy a munkavállalók számára az Mt. rendelkezéseinél kedvezőtlenebb szabályozásokat (pl. munka- és pihenőidők, rendkívüli munkavégzés, kártérítési felelősség stb.) a legtöbb esetben többé-kevésbé igyekeznek ellentételezni (pl. pótlékok, végkielégítés, juttatások). A szerződések ilyen tekintetben közel egyforma nagyságú két csoportba sorolhatóak. Az egyik csoportban a végkielégítésre, a pótlékokra, a béren kívüli juttatásokra vonatkozó megállapodások a munkavállalók számára nyilvánvalóan kedvezőbbek, mint általában a hazai kollektív szerződésekből, ez összehasonlító statisztika nélkül is állítható. A szerződések másik csoportjában az a jellemző, hogy az Mt.-ben szereplő minimumoknál valamivel kedvezőbb megállapodásokat tartalmaznak (pl. végkielégítés, pótlékok tekintetében), és valamiféle szociális juttatást is biztosítanak, de elég jelentős különbségek vannak a két csoport között.

## IX. Javaslatok

### *A KSZ-ek megkötése, gondozása és a munkaiügyi kapcsolatok szabályozása*

1. Harmonizálni kell az Mt.-t, a jelenlegi gyakorlatot és az ÁPB-k működéséről szóló jogszabályt, az ÁKSZ és a több munkáltatóra vonatkozó KSZ megkötésére, az ehhez való csatlakozás feltételeinek szabályozására.
2. A KSZ-ek néhány érvényben lévő szabályából arra következtetünk, hogy a módosított jogszabályok átvezetése késedelmet szenved. Javasoljuk a szerződések szakemberekkel való gyakoribb ellenőrzését.
3. Javasoljuk a szakszervezeti jogok értelmezésének és gyakorlásuk eljárási rendjének pontosabb kidolgozását (munkaviszony ellenőrzése, vétőjog gyakorlása, konzultáció).
4. Javasoljuk az esélyegyenlőségi tervre és az MKDSZ igénybevételére vonatkozó szabályok beépítését a KSZ-ekbe.

### *A munkaviszonyra vonatkozó szabályozások*

1. Javasoljuk, hogy az ágazati kollektív szerződések lényegesen több kérdésben tartalmazzanak szabályozást, leginkább olyan esetekben, ahol valamilyen mérték tekintetében lehet rendelkezni. A helyi kollektív szerződések számára ugyanis mindenképpen előnyös kiindulópontot jelenthetne egy, a jogszabályhoz képest kedvezőbb előírás megfogalmazása az ágazati kollektív szerződésekben.
2. A helyi kollektív szerződések törekedjenek több, egyedi jellegű előírás meghatározására, hangsúlyt helyezve az adott munkáltatónál folytatott tevékenység jellegzetességeire. A törvény szövegének idézésekor célszerű azt teljes egészében ismételni, nem csak néhány szakaszát, mondatát kiemelve.
3. A hátrányos jogkövetkezmények alkalmazásának szabályozását a KSZ-ek egészítsék ki a vétkes kötelezettségzegést megvalósító magatartások meghatározásával.
4. Javasoljuk a törvény keretei között rendezni a közvetlen kártérítés mértékének konkrétabb szabályozását, meghatározását, elkerülendő a munkavállalók szempontjából túlzottan magas értékek megállapítását a KSZ-ekben.
5. Ismételten felhívjuk a figyelmet, hogy az Mt. 2006. január 1-jétől számos helyen módosult. Egyrészt a munkáltatónak az eddigiekhez képest több kérdésben kell tájékoztatnia a munkavállalót a munkaviszony létesítésekor. Így például a munkaköri feladatokról, a munkakör betöltéséhez szükséges iskolai végzettségről, valamint arról, hogy működik-e szakszervezet vagy üzemi tanács a munkáltatónál. Emellett bővült a felmondási tilalom alá eső munkavállalói csoportok köre. Nem szüntetheti meg ugyanis a munkáltató a munkaviszonyt rendes felmondással a gyermek hároméves koráig a GYES folyósításának időtartama alatt akkor sem, ha a munkavállaló nem veszi igénybe a fizetés nélküli szabadságot. Változott a munkaviszony megszűnésekor és megszüntetésekor követendő eljárás szabálya is. A fő szabály nem változott, vagyis a munkáltatónak az utolsó munkában töl-

tött napon ki kell fizetnie a munkavállaló munkabérét, és ki kell adnia a jogszabályokban előírt igazolásokat. Azonban néhány esetben, mint például rendkívüli felmondás vagy azonnali hatályú közös megegyezés esetén, a jognyilatkozat közlésétől számított harmadik munkanapon kell megtörténnie az elszámolásnak és az igazolások kiadásának. A munkaviszony jogellenes megszüntetésének szabályai is módosultak. Az új szabály szerint, ha a munkavállaló munkaviszonyának megszüntetése kizárólag azért jogellenes, mert a felmondási idő egy részét nem tölti le, akkor a megtérítési kötelezettsége nem a felmondási idő egészére járó átlagkeresetének megfelelő, hanem csak a le nem töltött idővel arányos összeg.

#### *A munka- és pihenőidőre, szabadságra vonatkozó szabályozások*

1. Megfontolásra javasoljuk, hogy a készenléti jellegű munkakörök esetében a törvény írja elő, hogy a munkaidő mértékéről a munkaszerződésben kell megállapodni.
2. Megfontolásra javasoljuk, hogy a megszakítás nélküli munkarendek esetében ne a délutános és éjszakai pótlék kerüljön megemelésre, hanem egy általános, minden műszakra járó külön pótlék kerüljön bevezetésre, a törvény által.
3. Javasoljuk felülvizsgálni az Mt. 124. § (4) bekezdését, amely munkaidőkeret alkalmazásával lehetővé teszi, hogy a pihenőidőre és a vasárnapi munkavégzésre vonatkozó szigorúbb szabályok [123.§ (1)–(2) bek.; 124. § (1)–(3) bek.] megkerülhetőek legyenek.
4. Javasoljuk, hogy a törvény a munkaközi szünetet általánosan, de legalább a többműszakos és megszakítás nélküli munkarendek esetében tegye a munkaidő részévé. A jelenlegi szabályozás nem csak a munkavállalók szempontjából igazságtalan, de a versenysemlegességet is sérti.
5. Megfontolásra javasoljuk, hogy a munkaidő-beosztás szerint heti több mint két pihenőnappal rendelkező munkavállalók szabadságkiadásának rendje kerüljön módosításra. A jelenlegi szabályozás nem alkalmazható, ha a szabadság kiadására több részletben kerül sor.

#### *Bérekre és béren kívüli juttatásokra vonatkozó megállapodások*

1. A vegyipari és gyógyszeripari ÁKSZ hatálya alá tartozó MKSZ-ek bérfejezetének és béren kívüli juttatásainak aktualizálását célszerű 2007-ben is elvégezni, tekintettel az adótörvényekben bekövetkező változásokra.
2. Az ÁKSZ hatályán kívüli társaságok KSZ-einek bérfejezetét célszerű lenne a vegyipari társaságok KSZ-eihez hasonlóan aktualizálni, kiegészíteni. Az MKSZ-be illesztett ösztönző bérelemek elősegítik a bérköltségek tervezhetőségét, megalapozzák a bértárgyalásokat. Ezáltal nagyobb biztonságot, kiszámíthatóságot nyújthat a vegyiparban dolgozó munkavállalók és egyben munkaadók számára is.
3. A vegyipari és gyógyszeripari társaságoknál is indokolt lenne átgondolni a középtávú helyi megállapodások megkötésének lehetőségét. Ezáltal kiszámíthatóbb, átgondoltabb középtávú bérszabályozást valósíthatnak meg.

**„Utóirat”**

*Felhívjuk a figyelmet arra, hogy a Munka Törvénykönyve 2007-ben két alkalommal, 2007. április 1-jétől a 2007. évi XIX. törvénnyel, 2007. július 1-jétől a 2007. évi LXXIII. törvényvel módosításra került. A változások érintik a munkaviszonyra vonatkozó szabályokat is, és indokoltá teszik a kollektív szerződések felülvizsgálatát.*

**A változások fontosabb területei:**

- *A szabadságok kiadásának rendje.*
- *A munkabér banki folyószámlára történő átutalása.*
- *A munkaerő-kölcsönzés szabályai.*
- *A készenléti munkakör fogalmának meghatározása.*
- *A munkaidőkeret időtartama.*
- *Az ügyeletre vonatkozó szabályozás.*
- *A munkaközi szünetre, pihenőidőre vonatkozó szabályok pontosítása.*
- *A pihenőnapok kiadása.*