

JAVASLAT

A Kollektív Szerződéses tárgyalásokhoz az MT tervezet tükrében.

2011. november 18.

Készítette: Pénzes Dávid
Ambrusné dr. Kerekes Judit

A jelenleg hatályos kollektív szerződés kötelmi részének jogi sorsa:

- 1) 3.§. (1), (2), 4.§. (1) második fordulata semmis
- 2) 5.§., 6.§., 7.§., 8.§. módosítása nem szükséges
- 2) 9.§ csak a 10 % taglétszámmal bíró szakszervezetek tekintetében lehet érvényes.
- 3) 10.§ semmis.
- 4) 11.§ semmis.
- 5) 12.§. változtatása javasolt. Az új Mt. szabályok miatt működése ellhetetlenül a jelenlegi formában.

A Kollektív Szerződés módosítására vonatkozó javaslataink:

Kollektív szerződés kötési jogosultság KSZ 3.§:

Az új Mt. rendelkezése alapján **a munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek** tekintetében kollektív szerződést az a szakszervezet vagy szakszervezetek jogosultak kötni, amelyek a munkavállalói létszám legalább 10 %-át tagként tömörítik (reprezentatív szakszervezetek). **A munkáltató és a szakszervezetek közötti kapcsolatrendszer** tekintetében a képvisellel rendelkező szakszervezetek is jogosultak KSZ kötésre.

Az Mt. a kollektív szerződés kötési jogosultságnak új szabályozására tekintettel javasoljuk a KSZ. vonatkozó szabályainak módosítását. A módosítás értelmében a KSZ-nek a képvisellel rendelkező szakszervezetek is aláírói lennének, de ők kizárólag a felek közötti kapcsolatrendszer szabályozása tekintetében volnának szerződéskötők.

A módosítást már a TV. hatálybalépése előtt meg lehet kötni azon kikötéssel, hogy annak hatálya az MT. hatálybalépésével azonos időpontban áll be.

Helyi függelékek KSZ 4.§:

Javasoljuk, hogy ugyanazon személyek legyenek jogosultak helyi függeléket kötni, mint, akik a KSZ-t kötötték, ezek lényegében a 10%-os reprezentatív szakszervezetek - jelenlegi szervezetségi állapotot tekintve a MOSZ - vezetői. A helyi függelékek területi hatálya maradna, a helyi függelékek tárgyalásában részt kellene vennie munkáltató részéről az adott egység (jelen esetben vontatás-szolgáltatási központ vezetőjének), a szakszervezet részéről annak a szakszervezeti tisztségviselőnek, aki az adott területet képviseli, és akivel szemben a munkáltatónak fizetés nélküli szabadság biztosítási kötelezettsége állna fenn. Ők azonban a továbbiakban nem lennének aláírói a helyi függelékeknek.

Munkaidő-kedvezmény KSZ 10.§.:

Munkaidő-kedvezményre csak a 10 % taglétszámmal bíró szakszervezet jogosult, önálló telephelyenként a munkavállalói létszám alapján 1-2-3-4 főt jogosult megjelölni, amely megjelölt tisztségviselő munkaidejének 10 %-ban jogosult munkaidő-kedvezményre. A munkaidő-kedvezmény pénzben nem váltható meg. Ettől eltérő megállapodás a köztulajdonban álló gazdasági társaságoknál nem lehetséges. A TV. a munkáltatóval való tárgyalást csak a konzultáció esetén ismeri. Erre a szakszervezeti képviselőnek távolléti díj jár, ezen esetben mentesül munkavégzési kötelezettsége alól.

A 10.§ helyett az alábbi elvek szerinti szabályozást javasoljuk:

Tekintettel arra, hogy az MT. a munkaidő-kedvezményre való jogosultságot a fenti feltételekhez köti tételesen javasoljuk rögzíteni a munkáltató azon önálló telephelyeit, amelyek a KSZ módosításakor a munkaidő-kedvezmény igénybevételére, illetve szakszervezeti tisztségviselő megjelölésére jogosítják a 10 %-os (reprezentatív) szakszervezeteket, és milyen mértékben. Pl. Budapest TVSZK 1 fő stb.

A munkaidő-kedvezmény mértékét, az igénybevétel módját az MT. szerint kell szabályozni. Ezekről a szabályokról az MT. eltérést nem enged. A munkaidő-kedvezmény igénybevételét 10 nappal korábban kell bejelenteni.

Illetmény nélküli szabadság:

Szabályozni javasoljuk, hogy a megjelölt tisztségviselők, amennyiben szakszervezeti tevékenységük ellátása érdekében illetmény nélküli szabadságot kívánnak igénybe venni erről a munkavállalóval külön megállapodhatnak. A fizetés nélküli szabadság a munkaidő-kedvezményen felüli időtartam egészére vonatkozhat, rövidebb időtartamra nem.

A nem reprezentatív szakszervezetek jogosultak egy-egy fő munkáltatóval munkaviszonyban álló személyt megjelölni, aki részére a szakszervezeti tevékenység ellátása érdekében a munkáltató fizetés nélküli szabadságot biztosít a törvényes kötelező munkaidő teljes tartamára.

Részmunkaidős foglalkoztatás:

A reprezentatív szakszervezeteknél a megjelölt tisztségviselőkkel azonos létszámú munkavállalónak javasoljuk biztosítani a szakszervezeti tevékenység ellátása érdekében a részmunkaidős foglalkoztatást - minimum napi 4 órás foglalkoztatást elérően - és ezen munkavállalók kérése esetén a munkáltató munkaidő-beosztásukat úgy készíti el, hogy a munkavállaló által meghatározott - havonta egy - naptári napon munkavégzési kötelezettség személyét ne terhelje. Ezen igényét a munkavállaló a munkaidőbeosztás közzétételét megelőzően lenne köteles jelezni. Az érintetteket a szakszervezet vezetője határozza meg, és tájékoztatja erről a munkáltatót.

Ez a jogosultság 1 fő tekintetében a képvisellel rendelkező szakszervezeteket is megilletné.

Munkajogi védelem KSZ 11.§. :

Szabályozását az MT. szerint javasoljuk. A munkajogi védelem a munkaidő-kedvezményre jogosult, választott tisztségviselőt illeti meg. Az Mt. eltérést nem enged.

Érdekegyeztető Tanács KSZ 12.§.:

12.§. (1) bekezdést javasoljuk megtartani kiegészítve azzal, hogy az ÉT Ügyrendjét a KSZ melléklete tartalmazza.

Az érdekegyeztető tanács feladatát, a résztvevők körét, az összehívásra vonatkozó szabályokat, az ülésen való részvétel miatti távollét kezelését javasoljuk újraszabályozni.

A munkaidő-kedvezményre, munkából való távollétre és a KSZ valamint helyi függelék kötési jogosultságra vonatkozó változások miatt helyi érdekegyeztető tanácsokat működtetni álláspontunk szerint értelmetlen.

ÉRDEKEGYEZTETŐ TANÁCS ÜGYRENDJE (szövegszerű javaslat)

A Kollektív Szerződés ...§-ban rögzített Érdekegyeztető Tanács ügyrendjét a felek az alábbiakban határozzák meg:

1. Az Érdekegyeztető Tanács a munkáltató és a társaságnál képviselettel rendelkező szakszervezetek közötti párbeszéd folyamatosan működő, kétoldalú, társasági szintű fóruma.
2. Az Érdekegyeztető Tanács feladata, hogy véleménycserére, párbeszédre való lehetőséget biztosítson a munkáltatóval, a társaságnál képviselettel rendelkező szakszervezetek részére tagjai gazdasági és szociális érdekeinek előmozdítása, védelme érdekében, továbbá a tanács tagjai e fórum keretében állapodnak meg a munkáltató és a szakszervezetek kapcsolatát szabályozó kollektív szerződéses rendelkezésekben.
3. Az Érdekegyeztető Tanács tagjai a munkáltató és a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezetek.
Az Érdekegyeztető Tanács tagjait a képviseletükre jogosult, illetőleg a képviseletre állandó jelleggel, vagy esetenként írásban felhatalmazott személyek képviselhetik a munkáltató részéről: (vezérigazgató, vezérigazgató-helyettesek, humán igazgató, vagy az általuk meghatalmazott személy), a szakszervezetek részéről: (a szakszervezet elnöke, alelnöke, vagy az általuk meghatalmazott személy).
Az ülésen a szakszervezeteket 1-1 fő képviselheti.
Az Érdekegyeztető Tanács tagjai a konzultáció segítése céljából szakértőt is igénybe vehetnek. Az ülések nyilvánosak, de a tagok többségi szavazással dönthetnek zárt ülés elrendeléséről is.
4. Az Érdekegyeztető Tanács üléseinek összehívása, valamint a működési feltételek biztosítása a munkáltató kötelezettsége.
Az ülések összehívása írásos meghívóval történik, amelyben meg kell jelölni a tervezett napirendet is. A meghívóhoz mellékelni kell a tervezett napirendben szereplő témákhoz kapcsolódó írásos előterjesztéseket, javaslatokat is.
Az Érdekegyeztető Tanács tagjainak eltérő megállapodása hiányában az Érdekegyeztető tanács ülését havonta legfeljebb egy alkalommal össze kell hívni, amennyiben azt a tanács bármelyik tagja írásban kezdeményezi. Az ülést lehetőség szerint a kezdeményezéstől számított öt munkanapon belül kell összehívni.
5. Az Érdekegyeztető Tanács ülés időpontjában amennyiben a szakszervezetet képviselő tisztségviselőt a munkáltatónál munkavégzési kötelezettség terheli, és munkaidő-kedvezményre nem jogosult mentesül a munkavégzési kötelezettsége alól. A munkavégzés alóli mentesülés időtartama igazolt nem fizetett távollétnek minősül. A munkáltatónak a munkaidő-beosztás elkészítésekor törekednie kell arra, hogy az ülés napján az ülésen résztvevő tisztségviselőt munkavégzési kötelezettség ne terhelje.

6. Az Érdekegyeztető tanács üléseit a levezető elnök vezeti. A levezető elnök személyét a munkáltató biztosítja. Az elnök teendőit részrehajlás nélkül köteles ellátni. Az elnök jogosult, egyben köteles:

- Az ügyrend betartását megkövetelni
- A napirendet megállapítani
- Szót adni, megvonni
- Az ülés rendjét zavaró személyt, amennyiben rendzavaró magatartásával nem hagy fel az ülésről kiutasítani
- Az ülés munkáját segítő személyi és tárgyi feltételeket ellenőrizni, megkövetelni.

Az elnök személyét a tanács tagjait képviselők kötelesek tiszteletben tartani és munkáját elősegíteni.

7. Az Érdekegyeztető Tanács napirendjére elsősorban az írásos meghívóban feltüntetett témákat kell tűzni, de a napirendre az ülés megnyitását követően a tanács bármely tagja tehet javaslatot. A napirendi pontokat a tanács döntését követően a levezető elnöknek kell megállapítani.

A napirendek tárgyalása előtt a tagok napirend előtti felszólalással élhetnek. A napirend előtti felvetéseket az ülés előtt legkésőbb két munkanapon belül írásban kell előterjeszteni. A napirend előtti felszólalással, illetve a kérdéssel érintettek elsősorban az ülésen válaszolnak. Indokolt esetben lehetőség van az írásbeli reagálásra is az ülést követő 7 munkanapon belül

A napirend előtti hozzászólások időtartama szakszervezetenként 5 perc. A munkáltatót úgyszintén 5 perc időtartamú napirend előtti hozzászólási lehetőség illeti.

8. Az Érdekegyeztető Tanács üléseiről hangfelvétel készül.

A felek határozattal dönthetnek a zárt ülés megkezdését megelőzően arról, hogy az ülésről, illetve annak meghatározott részeiről hangfelvétel nem készül. Ezen esetben a felek Emlékeztető készítésében állapodhatnak meg. Az Emlékeztetőt a munkáltató az ülést követő 8 napon belül készíti el és küldi meg a résztvevők részére.

Az ülés szünetében a hangfelvételt készítő technikai berendezést az azt kezelő kikapcsolt állapotba helyezi, majd a levezető elnöknek az ülés folytatására vonatkozó nyilatkozata alapján üzembe helyezi.

Amennyiben az ülés bármely résztvevője kéri, úgy nyilatkozatát akként jogosult megtenni, hogy a hangrögzítő berendezés kikapcsolásra kerül, a nyilatkozat rögzítése ezen esetben nem történik meg. Az érintett személy nyilatkozatának befejezésekor a hangrögzítő berendezés ismételen bekapcsolt állapotba kerül.

Az ülésről készült hangfelvételtől az ülésen képviseleti joggal rendelkező szakszervezetek az ülést követően szakszervezetenként 1 példányban másolatot készíthetnek. A másolat készítésének jogosultsága a szakszervezetet az őrzési időn belül is megilleti.

A felek kifejezik azon akaratukat, hogy az ülésről készült hangfelvétel elsősorban azon célt szolgál, hogy az ülésen történtek dokumentálása megtörténjen, illetve a felek esetlegesen az üléssel, az ott elhangzottakkal kapcsolatos vitáik megoldására segítséget nyújtson. A jelen megállapodást aláíró felek hozzájárulnak ahhoz, hogy az ülésről készült hangfelvételt bármely résztvevő az ülés tárgyával kapcsolatosan a szakszervezet tagjaival megismertethesse akként, hogy azt részére bemutatja (lejátssza).

A felek rögzítik, hogy tilos az ülések hangfelvételét sokszorosítani, terjeszteni, illetve mindennemű olyan magatartás, mely a jelen pontban foglalt módtól eltérő felhasználását jelenti a hangfelvételnek. Például tilos a hangfelvételt, illetve annak bármely részét interneten, illetve email üzenet útján terjeszteni, bármely újság vagy média útján közzétenni.

A felek rögzítik, hogy tilalmazott a hangfelvételből olyan módon bármely részt kiemelni, másolni, hogy annak értelme módosul.

A hangfelvétel példányait a munkáltató az ülést követő 3 évig köteles megőrizni.