

A SZAKSZERVEZETI ALAPJOGOK

DR. HORVÁTH-LÉNÁRT SZILVIA

VDSZ

BEVEZETÉS, ALAPVETÉSEK

- Munkáltató hatalmi túlsúlya
- Egyensúlyra törekvés elősegítése: szakszervezeti szervezkedés, kollektív alku szabadsága / ILO – alapjognak tekinti
- A munkavállalók közös fellépése érdekeikért. (sztrájk)

MUNKAVÁLLALÓI ÉRDEKKÉPVISELETI SZERVEZETEK

- Szakszervezet: önálló jogi személy, munkáltatóval szemben, konfrontatív
- Üzemi tanács: részvételi intézmény, részvétel a vezetésben, munkáltatói döntésben, munkahelyen belüli, nem önálló szervezet
- Felügyelőbizottsági tagság: gazdasági társaságoknál, 200 fő munkavállaló felett.
- Munkavédelmi képviselet: speciális, ágazati szervezet, munkavédelem

SZAKSZERVEZET – ÜZEMI TANÁCS

Szakszervezet	Üzemi tanács
<ul style="list-style-type: none">- Munkáltatóval szemben- Munkavállalói érdekeképviselése- Konfrontatív / jogai is ezt segítik- Önálló jogi személy- Alapszabály - Önkéntes tagság	<ul style="list-style-type: none">- Munkáltatóval együttműködve- Kooperatív- Nincsenek szembenállást segítő jogai (véleményezés, informálódás, részvétel)- Nem önálló személy- Sztrájkban pártatlan - Önkéntes tagság + választás

HOGYAN HOZZUNK LÉTRE SZAKSZERVEZETET?

- szakszervezet a munkavállalók minden olyan szervezete, amelynek elsődleges célja a munkavállalók munkaviszonnyal kapcsolatos érdekeinek előmozdítása és megvédése. / ILO, Alaptörvény
- Egyesület, célja : munkavállalói érdekképviselő
- 10 fő, alapszabály, nyilvántartás - Törvényszék
- Munka Törvénykönyve, Polgári Törvénykönyv, egyesülési törvény

SZERVEZKEDÉSI SZABADSÁG SZAKSZERVEZETI SZINTEK

- A munkavállalóknak vagy a munkáltatóknak **joga**, hogy - törvényben meghatározott feltételek szerint - gazdasági és társadalmi érdekeik előmozdítása, védelme érdekében, mindennemű megkülönböztetés nélkül, másokkal együtt érdek-képviseleti **szervezetet alakítsanak** vagy az általuk választott szervezetbe - kizárólag az adott szervezet szabályaitól függően - **belépjenek**, vagy az ilyen jellegű szervezetektől **távol maradjanak**.
- Az érdek-képviseleti szervezetek jogosultak **szövetségeket** létesíteni, vagy ilyenekhez csatlakozni, ideértve a nemzetközi szövetségeket is. (konföderációk)
- A munkavállalók jogosultak a **munkáltatónál szakszervezet létrehozására**. A szakszervezet a **munkáltatónál szervezetet működtethet**, ezek működésébe tagjait bevonhatja.

ÁLTALÁNOS FOGALMAK

- A szakszervezet számára biztosított jogok a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezetet illetik meg.
- a munkáltatónál **képvisellel rendelkező szakszervezet**, amelyik alapszabálya szerint a munkáltatónál képviselletére jogosult szervet működtet, vagy tisztségviselővel rendelkezik.

GARANCIÁK

- A munkáltató nem követelheti, hogy a munkavállaló szakszervezethez való tartozásáról nyilatkozzék.
- A munkavállaló alkalmazását nem lehet attól függővé tenni, hogy tagja-e valamely szakszervezetnek, megszűnteti-e korábbi szakszervezeti tagságát, vagy vállalja-e a munkáltató által megjelölt szakszervezetbe történő belépést.
- Szakszervezethez való tartozása vagy szakszervezeti tevékenysége miatt tilos a munkavállaló munkaviszonyát megszüntetni vagy a munkavállalót más módon megkülönböztetni.
- Nem lehet jogosultságot vagy juttatást valamely szakszervezethez való tartozástól vagy az attól való távolmaradástól függővé tenni.

SZAKSZERVEZETI JOGOK

- Jogosult **kollektív szerződést** kötni.
- A szakszervezet jogosult a **munkavállalókat** a munkaügyi kapcsolatokkal vagy a munkaviszonnyal összefüggő kérdésekben **tájékoztatni**.
- A munkáltató - a szakszervezettel egyeztetve - biztosítja annak lehetőségét, hogy a szakszervezet a tevékenységével kapcsolatos **tájékoztatást a munkáltatónál közzétegye**.
- A szakszervezet a munkáltatótól a munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatban **tájékoztatást kérhet**.
- A szakszervezet jogosult a munkáltatói intézkedéssel (döntéssel) vagy annak tervezetével kapcsolatos **véleményét a munkáltatóval közölni**, ezzel összefüggésben **konzultációt** kezdeményezni.

TÁJÉKOZTATÁS, KONZULTÁCIÓ

- A munkáltató, az üzemi tanács, a szakszervezet köteles egymást írásban tájékoztatni a képviseletére jogosult, valamint a tisztségviselő személyéről.
- **tájékoztatás:** a munkaügyi kapcsolatokkal vagy a munkaviszonnyal összefüggő, törvényben meghatározott információ átadása, ennek megismerését, megvizsgálását és az ezzel kapcsolatos vélemény kialakítását és képviseletét lehetővé tévő módon,
- **konzultáció:** a munkáltató és az üzemi tanács vagy a szakszervezet közötti véleménycsere, párbeszéd.

TÁJÉKOZTATÁS, KONZULTÁCIÓ

- A konzultációt a megállapodás érdekében, a kezdeményezésben megjelölt célnak megfelelően oly módon kell lefolytatni, hogy biztosított legyen
 - a) a felek megfelelő képviselete,
 - b) a közvetlen, személyes véleménycsere,
 - c) az érdemi tárgyalás.
- A folyamatban lévő konzultáció tartama alatt, de - hosszabb határidőt tartalmazó eltérő megállapodás hiányában - legfeljebb a kezdeményezés időpontjától számított **hét napig** a munkáltató a tervezett intézkedését **nem hajthatja végre**. Megállapodás hiányában a munkáltató a határidő lejártakor a konzultációt befejezi.

TITOKVÉDELEM

- A munkáltató **nem köteles tájékoztatást adni vagy konzultációt folytatni**, ha ez olyan tény, információ, megoldás vagy adat nyilvánosságra kerülésével járhat, amely a munkáltató jogos gazdasági érdekeit vagy működését veszélyeztetné.
- Az üzemi tanács vagy a szakszervezet nevében vagy érdekében eljáró személy olyan tény, információt, megoldást vagy adatot, amelyet a munkáltató jogos gazdasági érdekei, vagy működése védelmében kifejezetten bizalmasan vagy üzleti titokként való kezelésre történő utalással hozott tudomására, **semmilyen módon nem hozhatja nyilvánosságra** és azt az e törvényben meghatározott célok elérésén kívüli tevékenységben **semmilyen módon nem használhatja fel**.
- Az üzemi tanács vagy a szakszervezet nevében vagy érdekében eljáró személy a tevékenysége során tudomására jutott információkat csak a **munkáltató jogos gazdasági érdekeinek veszélyeztetése vagy a személyiségi jogok megsértése nélkül hozhatja nyilvánosságra**.

SZAKSZERVEZETI JOGOK

- A szakszervezet joga, hogy a munkavállalókat a **munkáltatóval vagy ennek érdek-képviselői szervezetével szemben** anyagi, szociális, valamint élet- és munkakörülményeiket érintő jogaikkal és kötelezettségeikkel kapcsolatban **képviselje**.
- A szakszervezet jogosult a tagját - meghatalmazás alapján - gazdasági és szociális érdekeinek védelme céljából **bíróság, hatóság és egyéb szervek előtt képviselni**.
- A szakszervezet - a munkáltatóval történt megállapodás szerint - jogosult arra, hogy munkaidő után vagy munkaidőben a munkáltató **helyiségeit** érdek-képviselői tevékenysége céljából használhassa.
- A munkáltató a szakszervezeti **tagdíj levonásáért** és a szakszervezet részére történő átutalásáért ellenértéket nem követelhet.

SZAKSZERVEZETI VÉDELEM

- A közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv **egyetértése** szükséges választott szakszervezeti tisztséget betöltő munkavállaló / tisztségviselő munkaviszonyának a munkáltató által felmondással történő megszüntetéséhez, valamint a munkáltató tisztségviselőt érintő 53. § szerinti intézkedéséhez. (= munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás)
- A védelem a tisztségviselőt **megbízatásának idejére** és annak megszűnését követő **hat hónapra** illeti meg, feltéve, ha a tisztségét legalább **tizenkét hónapon át betöltötte.**

SZAKSZERVEZETI VÉDELEM

- A szakszervezet az önállónak minősülő telephelyen foglalkoztatott tisztségviselők közül, ha a munkavállalóknak a naptári év első napján a megelőző naptári évre számított átlagos statisztikai létszáma
 - a) az ötszáz főt nem haladja meg, egy főt,
 - b) az ötszáz főt meghaladja, de az ezer főt nem haladja meg, két főt,
 - c) az ezer főt meghaladja, de a kétezer főt nem haladja meg, három főt,
 - d) a kétezer főt meghaladja, de a négyezer főt nem haladja meg, négy főt,
 - e) a négyezer főt meghaladja, öt főt
- jelölhet meg.

SZAKSZERVEZETI VÉDELEM

- Az előzőekben megjelölt tisztségviselőn túlmenően ugyanolyan védelem illeti meg a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet alapszabály szerinti **legfelsőbb szerve által megjelölt egy tisztségviselőt.**
- A szakszervezet akkor jogosult a megjelölt tisztségviselő helyett másik tisztségviselőt megjelölni, ha a **tisztségviselő munkaviszonya vagy szakszervezeti tisztsége megszűnt.**
- A szakszervezet a munkáltatói intézkedéssel kapcsolatos álláspontját a munkáltató írásbeli tájékoztatásának átvételétől számított **nyolc napon belül írásban közli.** A tájékoztatásnak, ha a szakszervezet a tervezett intézkedéssel **nem ért egyet, az egyet nem értés indokait** tartalmaznia kell. Ha a szakszervezet véleményét a fenti határidőn belül nem közli, úgy kell tekinteni, hogy a tervezett intézkedéssel egyetért. (nyilatkozat bíróság általi pótlása)

MUNKAIDŐ-KEDVEZMÉNY

- A munkavállalót szakszervezeti érdek-képviseleti tevékenységének ellátása érdekében munkaidő-kedvezmény illeti meg, továbbá a 273. § (3)-(4) bekezdése szerint megjelölt munkavállaló (= védett tisztségviselő) mentesül munkavégzési kötelezettsége alól a munkáltatóval való konzultáció tartamára.
- A naptári évenként igénybe vehető összes munkaidő-kedvezmény a munkáltatóval munkaviszonyban álló **minden két szakszervezeti tag után havi egy óra**. Az igénybe vehető munkaidő-kedvezményt a szakszervezet január elsejei taglétszáma alapján kell meghatározni.

MUNKAI DŐ-KEDVEZMÉNY

- A munkaidő-kedvezményt a **szakszervezet által megjelölt munkavállaló veheti igénybe**. A szakszervezet a munkáltatónak a munkaidő-kedvezmény igénybevételét - előre nem látható, halasztást nem tűrő és rendkívül indokolt esetet kivéve - **legalább öt nappal korábban köteles bejelenteni**.
- A munkaidő-kedvezmény a tárgyév végéig vehető igénybe. A munkaidő-kedvezményt **megváltani nem lehet**.
- A munkaidő-kedvezmény, valamint a munkáltatóval való konzultáció tartamára **távolléti díj** jár.

BELÉPÉS A MUNKÁLTATÓHOZ

- A szakszervezet képviselőjében eljáró, munkaviszonyban nem álló személy, ha a szakszervezetnek a munkáltatóval munkaviszonyban álló tagja van, a **munkáltató területére beléphet**. A belépés és a munkahelyen való tartózkodás során a munkáltató működési rendjére vonatkozó szabályokat meg kell tartani.

KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS – KIK KÖTHETIK?

- Kollektív szerződést köthet
 - a) a munkáltató, a tagok felhatalmazása alapján a **munkáltatói érdek-képviselési szervezet**, továbbá
 - b) a **szakszervezet** vagy **szakszervezeti szövetség**.

KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS – MIKOR KÖTHETŐ?

- A szakszervezet kollektív szerződés kötésére jogosult, ha a munkáltatónál munkaviszonyban álló tagjainak száma eléri
 - a) a munkáltatóval munkaviszonyban álló,
 - b) munkáltatói érdek-képviseleti szervezet által kötött kollektív szerződés esetében a kollektív szerződés hatálya alá tartozó

munkavállalók létszámának **tíz százalékát**

- a munkavállalóknak a szerződéskötést megelőző **félév**re **számított átlagos statisztikai létszámát** kell alapul venni.

KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS – MIKOR KÖTHETŐ?

- A szakszervezeti **szövetség** kollektív szerződés kötésére jogosult, ha a munkáltatónál képviselettel rendelkező legalább **egy tagszervezete megfelel** a (2) bekezdésben előírt feltételnek (10%) és tagszervezetei erre **felhatalmazzák**.
- Több szakszervezet: A (2) bekezdés szerint kollektív szerződés kötésére jogosult szakszervezetek a kollektív szerződést **együttesen** köthetik meg. – mindegyik esetében legyen meg a **10%**

KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS

- A munkáltató egy kollektív szerződést köthet.
- A kollektív szerződés kötésére irányuló ajánlat tárgyalása nem utasítható vissza.
- Az a szakszervezet (szakszervezeti szövetség), amely a kollektív szerződés megkötését követően felel meg a feltételnek, jogosult a kollektív szerződés **módosítását kezdeményezni**, és a módosítással kapcsolatos tárgyaláson - tanácskozási joggal - részt venni.

MIT SZABÁLYOZ A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS?

- A kollektív szerződés szabályozhatja
 - a) a munkaviszonyból származó vagy az ezzel kapcsolatos jogot vagy kötelezettséget, (normatív rész)
 - b) a feleknek a kollektív szerződés megkötésével, teljesítésével, megszüntetésével, jogaik gyakorlásával, kötelezettségeik teljesítésével kapcsolatos magatartását. (kötelmi rész)

AZ MT-HEZ VALÓ VISZONYA

- Kollektív szerződés - eltérő rendelkezés hiányában - a Második és a Harmadik Részben foglaltaktól **eltérhet**. (Munkaviszony, Munkaügyi kapcsolatok)
- Kollektív szerződés
 - a) a XIX. fejezet és a XX. fejezet rendelkezéseitől **nem térhet el (ált rend, üt)**
 - b) a 271-272. §-ban foglaltakat **nem korlátozhatja**. (szakszervezeti jogok, garanciák)
- A szűkebb hatályú kollektív szerződés az általánostól - ennek eltérő rendelkezése hiányában - csak a **munkavállaló javára** térhet el.
- A kollektív szerződést **írásba** kell foglalni.
- **Kihirdetéssel lép hatályba**
- **Bejelentés, nyilvántartás**

KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS HATÁLYA

- A kollektív szerződés hatálya kiterjed arra a munkáltatóra, amely
 - a) a kollektív szerződést kötötte, vagy
 - b) a kollektív szerződést kötő munkáltatói érdek-képviseleti szervezet tagja.
- A kollektív szerződésnek a felek kapcsolatát szabályozó rendelkezése hatálya a kollektív szerződést kötő felekre terjed ki.
- A kollektív szerződés munkaviszonyra vonatkozó rendelkezésének hatálya a munkáltatóval munkaviszonyban álló valamennyi munkavállalóra kiterjed. (potyautas szindróma)

A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS MEGSZŰNÉSE, MEGSZÜNTETÉSE

- A kollektív szerződés **három hónapos felmondási idővel** felmondható. Több szakszervezet által kötött kollektív szerződést **bármelyik szakszervezet jogosult felmondani**. – ezektől el lehet térni
- A felmondási jog a kollektív szerződés megkötésétől számított hat hónapon belül nem gyakorolható.
- A határozott időre kötött kollektív szerződés a határozott idő lejártával megszűnik.

A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS MEGSZŰNÉSE, MEGSZÜNTETÉSE

- A munkáltató, a munkáltatói érdek-képviselői szervezet vagy a szakszervezet (szakszervezeti szövetség) **jogutód nélküli megszűnése** esetén a kollektív szerződés hatályát veszti.
- Több munkáltató vagy több munkáltatói érdek-képviselői szervezet által kötött kollektív szerződés esetén, a kollektív szerződés csak a jogutód nélkül megszűnt munkáltató vagy munkáltatói érdek-képviselői szerv tekintetében veszti hatályát.
- Több szakszervezet által kötött kollektív szerződés esetén a kollektív szerződés **csak valamennyi szakszervezet jogutód nélküli megszűnésével veszti hatályát.**

A MUNKÁLTATÓ SZEMÉLYÉBEN BEKÖVETKEZŐ VÁLTOZÁS

- A munkáltató személyében bekövetkező változás esetén az átvevő munkáltató az átvétel időpontjában a munkaviszonyra kiterjedő hatályú kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételeket az **átvétel időpontját követő egy évig köteles fenntartani.**
- Nem terheli az (I) bekezdésben foglalt kötelezettség a munkáltatót, ha a kollektív szerződés hatálya az átvétel időpontját követő **egy évnél korábbi időpontban megszűnik**, vagy a munkaviszonyra az átvételt követő időpontban kollektív szerződés hatálya terjed ki.

Köszönöm a figyelmet!