

**A munka díjazása, javadalmazás, jóléti intézkedések –
Kollektív munkaügyi viták és az alternatív
vitarendezés lehetőségei a bértárgyalások során¹**

¹ 2020. 06. hóban frissített a GINOP-5.3.3-15 konstrukció keretében készült Alternatív Vitarendezést segítő kiadvány.

Bevezetés.....	4
1. Jogszabályi rendelkezések.....	4
1.1. Felek, szintek.....	6
1.1.1. A szakszervezet kollektív szerződéskötési képessége... 7	
1.1.2. A szakszervezeti súly változása a kollektív szerződés hatálya alatt.....	8
1.1.3. Többmunkáltatók megállapodásokat kötő felek	10
1.1.4. Kollektív szerződést kötő felek az Ágazati Párbeszéd Bizottságban (ÁPB)	10
1.2. Kollektív tárgyalás és bértárgyalás viszonya.....	13
1.2.1. Konzultáció kezdeményezése	14
1.2.2. A konzultáció sajátos esete: bértárgyalás kezdeményezése	15
1.2.3. Bértárgyalások az általánostól eltérő helyzetekben	17
1.2.4. A konzultáció felfüggesztő hatása.....	23
1.3. A kollektív vita fogalma	24
1.3.1. Vitarendezési módok	25
1.3.2. A döntésnek való alávetés érdekvitákban – megállapodás vagy törvényi kötelezés alapján	28
1.4. A megállapodás jogi karaktere	29
1.4.1. A kollektív megállapodások	29

1.4.2. A kollektív szerződések hatálya.....	30
1.4.3. Alakisági követelmények.....	31
2. Bértárgyalások a gyakorlatban.....	32
2.1. A tárgyalások megkezdése előtti teendők.....	33
2.1.1. Szakmai előkészítés	33
2.2. Néhány tárgyalástechnikai kérdés.....	46
2.2.1. A tárgyalódelegáció összeállítása	46
2.2.2. Felhatalmazás az álláspontok megváltoztatására.....	49
2.2.3. Külső támogatók, sajtó, titoktartás	50
2.3. A tárgyalás folyamata.....	55
2.3.1. Békéltetővel, közvetítővel folyó tárgyalás	55
2.3.2. Különtárgyalás, szakértői bizottságok	57
2.3.3. Akció szervezése a kollektív vita során	58
2.3.4. Megállapodásközel állapot, megállapodás	61
2.4. Teendők a megállapodás után.....	65
2.4.1. A bérmegállapodás hatálybalépése, végrehajtása	66
2.4.2. A tárgyalások értékelése.....	67
2.5. A munkavállalót megillető díjazás típusai és szabályozásuk.....	68

Bevezetés

Ebben a kiadványban a bértárgyalásokhoz kapcsolódó kérdéseket vizsgáljuk abból a szempontból, hogy milyen szerepe lehet ezekben a Munkaügyi Közvetítői és Vitarendezői Szolgáltatnak. Ennek érdekében áttekintjük a vonatkozó szabályozást és a bértárgyalások folyamatát is. Tárgyunk szorosan kapcsolódik a Szolgálat korábbi kiadványaihoz [ld. különösen: *Berke Gyula - Bankó Zoltán - Szabó Imre Szilárd: Prevenció. A tanácsadás lehetősége a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat keretében – A kollektív megállapodások. HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., Budapest, 2017, és Kártyás Gábor - Krémer András: Út a sikeres kollektív munkaügyi vitamegoldáshoz. Az egyeztetés, közvetítés, békéltetés és döntőbíráskodás lehetősége a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat keretében, HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., Budapest, 2017].*

1. Jogszabályi rendelkezések

A munka törvénykönyve [2012. évi I. törvény, a továbbiakban: Mt.] a szakszervezetek jogai közé sorolja a munkavállalók anyagi, szociális, élet- és munkakörülményeiket érintő jogaikkal és kötelezettségeikkel kapcsolatos *érdekképviseletét*, és ennek keretében felhatalmazza őket, hogy a munkáltatói intézkedésekkel (döntésekkel), azok tervezetével kapcsolatosan *konzultáljanak* a munkáltatóval; konzultáció előzi meg a kollektív szerződéskötést és az esetleges sztrájkot is. A munkáltató köteles a konzultációban részt venni, ezt csak akkor tagadhatja meg, ha ezzel jogos gazdasági érdekeit vagy működését veszélyeztetné [Mt. 233-234. §, 272. § (5)-(6) bekezdés]. A konzultáció egyik alosaete a *bértárgyalás*, melybe beleértjük a munka díjazásának kérdése mellett a juttatásokról szóló tárgyalásokat is.

A konzultáció során a résztvevők eltérő érdekekkel rendelkeznek, így közöttük óhatatlanul *érdekkonfliktusok*, *kollektív munkaügyi viták* keletkezhetnek. Ugyanakkor a munkavállalói és a munkáltatói oldal egymással kölcsönös függőségi viszonyban is áll, a jövőben is együtt kell létezniük, ezért mindkét – józanul gondolkodó – fél érdeke, hogy e vitákat lehetőleg a jövőbeni együttműködés

lehetőségeire is figyelemmel, kiéleződésük előtt, kompromisszummal rendezzék. E célra szolgálnak az *alternatív vitarendezési eljárások*, a békéltetés, közvetítés, döntőbíráskodás. A *Munkaiügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat (MTV/SZ)* ehhez nyújt szervezett keretek között segítséget. Mindehhez természetesen elengedhetetlen a felek tárgyalási készsége, aktív közreműködése.

1.1. Felek, szintek

Kollektív szerződést köthet a munkáltató, a munkáltatói érdekképviseleti szervezet a tagok felhatalmazása alapján, továbbá a szakszervezet [Mt. 276. § (1) bekezdés]. A kollektív szerződést tehát több munkáltató vagy munkáltatói érdekképviseleti szervezet, illetve több szakszervezet vagy szakszervezeti szövetség is megkötöheti egymással.

A munkáltatói érdekképviseleti szervezet azonban csak akkor köthet kollektív szerződést, ha erre tagjai kifejezetten felhatalmazzák. A felhatalmazást például általánosan és egyedileg is meg lehet adni (így például a munkáltatói érdekképviseleti szervezet alapszabálya is tartalmazhatja ezt, de erre vonatkozóan külön szavazást is elő lehet írni).

„Fordított mechanizmus” jogszerűen nem működhet, tehát nem lehetséges, hogy a munkaadói érdekképviselőt előbb megkötö a szakszervezettel a kollektív szerződést, és utóbb felhívja tagvállalatait: csatlakozásukkal terjesszék magukra ki annak hatályát.

1.1.1. A szakszervezet kollektív szerződéskötési képessége

Elöljáróban, meg kell különböztetnünk a szakszervezet kollektív szerződéskötési jogosultságát és kollektív szerződéskötési képességét.

A jog önmagában kevés, ha a szakszervezet nem rendelkezik kellő súllyal.

Az Mt. a *kollektív szerződéskötési képességet* már nem az üzemtanács-választás eredményéhez, hanem a munkavállalók *szakszervezeti tagságához*, illetve a tagok létszámához köti. Az a szakszervezet jogosult kollektív szerződés kötésére, illetőleg azok a szakszervezetek jogosultak együttes kollektív szerződéskötésre, amely *tagjainak száma eléri a kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkavállalók létszámának 10%-át* [Mt. 276. § (2) bekezdés]. A *szakszervezeti szövetség* kollektív szerződés kötésére jogosult, ha a munkáltatónál képvisellel rendelkező

legalább *egy tagszervezete megfelel az előbbi taglétszám-feltételnek és tagszervezetei erre felhatalmazták* [Mt. 276. § (3) bekezdése]. Mivel a *kollektív szerződésalkötési képesség igazolása* elengedhetetlen feltétele a kollektív szerződésalkötésnek, a munkavállalók ugyanakkor nem kötelezhetőek arra, hogy szakszervezeti hovatartozásukról nyilatkozzanak [Mt. 271. § (1) bekezdés], megoldást jelenthet *a taglétszám hitelt érdemlő igazolására*, ha ezt az adatot a szakszervezet *közjegyzői okiratra* foglalja. [Ahhoz azonban, hogy a szakszervezet a közjegyzőnek átadja a tagságra vonatkozó adatot, a tagok előzetes hozzájárulását kell kérni az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény [Infotv.] alapján és Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/679 rendelete (GDPR rendelet) alapján!]

Több szakszervezet esetére nézve ld. az 1.2.3.3. pontot.

1.1.2. A szakszervezeti súly változása a kollektív szerződés hatálya alatt

Az Mt. tekintettel van arra, hogy a *kollektív szerződés megkötése után a szakszervezetek közötti erőviszonyok*

változhatnak. A 276. § (8) bekezdése szerint az a szakszervezet (szakszervezeti szövetség), amely a kollektív szerződés megkötését követően felel meg a fentebb ismertetett taglétszámi feltételnek, *jogosult a kollektív szerződés módosítását kezdeményezni, és a módosítással kapcsolatos tárgyaláson – tanácskozási joggal – részt venni.* E törvényi rendelkezés alapján, ha a szakszervezet az Mt. által meghatározott kollektív szerződéskötési feltétellel csak a kollektív szerződés megkötését követően rendelkezik, a kollektív szerződés módosítására tehet javaslatot akkor is, ha erősebb, nagyobb taglétszámmal rendelkezik, mint a kollektív szerződést megkötő szakszervezet. Így *nem is mondhatja fel* a kollektív szerződést. Ugyanez vonatkozik a szakszervezeti szövetségre is, ha a kollektív szerződés megkötését követően felel meg a szerződés kötésére vonatkozó feltételeknek.

Az ítélkezési gyakorlat szerint, ha a kollektív szerződésnek a munkáltatónál működő valamely szakszervezet is az alanya, a kollektív szerződés az *egyetértése* nélkül nem módosítható, illetőleg mondható fel érvényesen [BH 2000.321.]. A kollektív szerződés – az azt megkötő szakszervezetek egyetértése nélkül – nem módosítható [EBH 1999. 139.].

1.1.3. Többmunkáltatós megállapodásokat kötő felek

A helyi, egy munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződésnél (bérmegállapodásnál) eggyel magasabb szintet képvisel a többmunkáltatós megállapodás.

Munkáltatói oldalon ugyanis kollektív szerződést köthet:

- több munkáltató együttesen, vagy
- munkáltatói érdekképviselői szervezet, ha erre a tagjai felhatalmazzák [Mt. 276. § (1–2) bekezdés].

Az első esetben a kötő munkáltatókra, a második esetben a felhatalmazó tagmunkáltatókra (és az ott dolgozó munkavállalókra) terjed ki a kollektív szerződés hatálya.

Ilyen esetben a partner szakszervezetek szerződéskötési képességét – a 10%-os taglétszámot – is összesítve kell megállapítani és e munkáltatók összmunkavállalói létszámához kell viszonyítani.

1.1.4. Kollektív szerződést kötő felek az Ágazati Párbeszéd Bizottságban (ÁPB)

Az ÁPB-ben a felek – az ágazati szakszervezetek és az ágazati munkáltatói érdekképviselők – megállapodásokat köthetnek, illetve kollektív tárgyalásokat folytathatnak le [az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. tv. 14. § (1) bekezdés, a továbbiakban: ÁPBtv.]. Az így kötött kollektív szerződés hatálya a szövetséget alkotó munkáltatókra és munkavállalókra terjed ki, ágazatra (alágazatra stb.) való kiterjesztésére a nemzetgazdasági miniszter jogosult. Az ÁPB-ben a kollektív szerződéskötési jogosultság vonatkozásában nem az Mt. rendelkezései érvényesülnek, hanem az ÁPBtv. önállóan határozza meg ezeket.

Az ÁPB-ben ágazati érdekképviselő, illetve érdekképviselői szövetség lehet tag. Az ágazatisághoz elsődlegesen az szükséges, hogy az érdekképviselő tevékenységét ágazati szinten szervezze, továbbá a törvény által előírt súlyt, aktivitást képviseljen. Ezt az érdekképviselői tagok (munkavállalók, munkáltatók) száma, illetve – szakszervezetek esetén – az üzemtanács-választásokon elért eredmény, vagy – munkáltatói érdekképviselők esetén – a tagmunkáltatók által

foglalkoztatottak száma határozza meg. Ezen túlmenően legalább kétéves működést is előír a törvény.

Az ÁPB maga határozza meg belső működését, döntéshozatali eljárását. Ha azonban erről nem jön létre megállapodás, akkor a döntési jogosultság, illetve a reprezentativitás megállapítása egy-egy munkáltatói, illetve szakszervezeti pontrendszer alapján történik. A szempontok között szerepel:

- az adott ágazat területén a legutóbbi üzemi tanácsi választásokon elért eredmény,
- az aktív szakszervezeti tagok létszáma, illetve a munkáltatói érdekképviselő tagjainak száma,
- a képviselt gazdasági szervezeteknél munkaviszonyban állók létszáma,
- a képviselt gazdasági szervezetek által megtermelt éves nettó árbevétel (munkáltatói szervezetek esetén),
- a kollektív szerződéses lefedettség,
- a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanács megfelelő oldalán történő részvétel,
- nemzetközi érdekképviselői szövetséghez való tartozás (mindkét oldal esetén).

A törvény az ÁPB tagjainak jogosultságainál három szintet különböztet meg: a tanácskozási jogot, a döntési jogot, valamint a reprezentativitáshoz kötött jogokat. Az utóbbiak körébe tartozik a képviselt ágazati munkáltatókra kiterjedő hatályú kollektív szerződések kötése. Az ágazati kiterjesztés a nemzetgazdasági miniszter mérlegelési hatáskörében hozott közigazgatási határozattal történik.

1.2. Kollektív tárgyalás és bértárgyalás viszonya

A *kollektív tárgyalás* a munkáltató és a szakszervezet közötti – közvetlenül, személyesen történő – véleménycsere, párbeszéd, érdemi tárgyalás, amely a felek megfelelő képviselésével valósul meg. A *bértárgyalás* a konzultáció egyik fajtája, amikor bér-, illetve egyéb juttatások kerülnek terítékre.

A bértárgyalás képezheti a kollektív szerződés kötésére irányuló tárgyalás részét, de *a bértárgyalásnak nem feltétele a kollektív szerződés léte vagy nem léte. A bérmegállapodást nem kötelező kollektív szerződésbe foglalni*, lehet külön megállapodás is a munkáltató és a szakszervezet között. Gyakori az is,

hogy a felek azt a kollektív szerződés mellékletébe, függelékébe foglalják.

1.2.1. Konzultáció kezdeményezése

A szakszervezet bármely, a feladatának ellátásához kapcsolódó kérdésben kezdeményezhet konzultációt. Ilyen kezdeményezés esetén a munkáltató csak akkor zárkozhat el a konzultáció megtartásától, ha ez olyan tény, információ, megoldás vagy adat nyilvánosságra kerülésével járhat, amely jogos gazdasági érdekeit vagy működését veszélyeztetné. Konzultációt a munkáltató is kezdeményezhet. Ha a konzultáció kollektív szerződés megkötése érdekében történik, akkor az annak megkötésére irányuló tárgyalási ajánlat egyik fél által sem utasítható vissza [Mt. 276. § (7) bekezdés].

A konzultáció kezdeményezéséhez – ha nem kollektív szerződés keretei között történik – nem szükséges sem a külön felbatalmazás, sem a 10%-os tagság!

Az érdekképviselői szervek nevében eljáró személyeket a konzultáció során szerzett információk vonatkozásában mindig terheli a titoktartási kötelezettség, illetve a kifelé

történő véleménynyilvánítási jog korlátozása (Mt. 234. §). Ezzel egyfelől védenie kell a munkáltató jogos gazdasági érdekeit (a bérezés színvonala pl. üzleti titok lehet), vagy személyiségi jogát (különösen a jóhírnévhez való jogot, amely a jogi személyt is megilleti).

1.2.2. A konzultáció sajátos esete: bértárgyalás kezdeményezése

Az új Mt. külön nem fogalmazza meg és konkrétan nem is szabályozza a bértárgyalásokkal kapcsolatos jogokat, kötelezettségeket. A bérek tekintetében a munkáltató számára nem írja elő tárgyalás kezdeményezésének kötelezettségét (úgy, mint ahogy azt a korábbi Mt. tette).

A szakszervezet az általános konzultációkezdeményezési, illetve tájékoztatáskérési jogosultságából eredően jogosult a munkáltatónál

- *bértárgyalást* kezdeményezni és
- az ehhez *szükséges* adatokról tájékoztatást kérni.

A szakszervezeti kezdeményezésnek az a célja, hogy a béremelés kérdését az egyébként döntésre jogosult fél (a munkáltató), ne egyoldalúan, önállóan, hanem a szakszervezettel közösen, megállapodás útján rendezze.

A béremelésre vonatkozó döntés (megállapodás) pl. arra vonatkozhat, hogy meghatározott munkakörökben foglalkoztatott munkavállalók alaphérének adott %-kal történő emelésre kerül sor. Ez a megállapodás normatív erejű, vagyis kihat az egyedi munkaszerződésekre (a megállapodásra a munkavállaló később a munkáltatóval szemben jogot alapíthat, ezzel összefüggő igényét bíróság előtt érvényesítheti).

Ebből következően, *olyan bérmegállapodást, amely az egyedi munkaszerződésekre kihat, csak olyan szakszervezettel lehet kötni, amely – egyébként – rendelkezik kollektív szerződésalkötési felhatalmazással és tagsággal.*

A munkáltató az olyan szakszervezet által kezdeményezett konzultációt (bértárgyalást) sem utasíthatja vissza, amely nem rendelkezik kollektív szerződésalkötési jogosultsággal. A tárgyalást (konzultációt) ilyen esetben is le kell folytatni. Az más kérdés, hogy ilyenkor a béremelésről a szakszervezettel nem lehet normatív erejű bérmegállapodást kötni. Ilyen esetben a munkáltató maga jogosult dönteni a béremelésről, ennek során jogosult dönteni arról is, hogy a béremelésre vonatkozó intézkedésének meghozatala során *menyiben*

veszi figyelembe a szakszervezet által a konzultáció során kifejtett véleményt.

1.2.3. Bértárgyalások az általánostól eltérő helyzetekben

A konzultáció, ezen belül a bértárgyalások keretei eltérően vannak meghatározva bizonyos esetekben, így

- a köztulajdonban álló vállalatoknál (munkáltatóknál),
- a közalkalmazottakra vonatkozóan, valamint
- ha több szakszervezet van jelen a munkáltatónál.

1.2.3.1. Köztulajdonban álló munkáltatók

A köztulajdonban álló munkáltatók a következők:

- közalapítvány,
- az a gazdasági társaság, amelyben az állam, helyi önkormányzat, nemzetiségi önkormányzat, önkormányzati társulás, térségi fejlesztési tanács, költségvetési szerv vagy közalapítvány külön-külön vagy együttesen számítva többségi befolyással (közvetlenül, vagy köztes vállalkozást megillető jogokon keresztül a szavazatok több mint 50%-ával) rendelkezik [Mt. 204. § (1)-(2) bekezdés].

A köztulajdonban álló munkáltatóknál a közpénzek védelme érdekében a munkavállalók egyes jogosultságai korlátozottak. Így különösen, az ott dolgozó munkavállalók munkabére nem haladhatja meg a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvényben (Kgt.) meghatározott összeget. Ez az összeg az igazgatóság elnöke esetében a minimálbér 7-szerese, az igazgatóság többi tagja és a felügyelőbizottság elnöke esetén 5-szöröse, a felügyelőbizottság többi tagja esetén 3-szorosa [Kgt. 6. § (1)-(2) bekezdés].

Ehhez kapcsolódóan kollektív szerződés, illetve bérmegállapodás is csak korlátozottan köthető. Így:

- a fenti mértékeknél magasabb bért nem állapíthat meg,
- a végkielégítés tekintetében nem térhet el az Mt. szerinti mértéktől [Mt. 205. § (1) bekezdés b) pont, 213. § f) pont].

1.2.3.2. Közalkalmazottak

A költségvetési intézményekre vonatkozó kollektív szerződés esetén szintén a közpénzek védelme indokolja a szűkebb körű szabályozási lehetőséget. A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény [Kjt.] hatálya

alatt a kollektív szerződés nem lehet jogszabállyal ellentétes [Kjt. 2. § (2) bekezdés]. Ugyanakkor, jogszabályok kivételesen adhatnak felhatalmazást, hogy tartalmuktól a kollektív szerződés eltérjen. Így a kollektív szerződés a Kjt.-től és a Kjt. felhatalmazása alapján kiadott rendeletek előírásaitól eltérhet, ha az eltérésre ezek a jogszabályok kifejezett felhatalmazást adnak, az Mt. előírásaitól az Mt. 277. § (1) és (2) bekezdése, valamint eltérő megállapodásra vonatkozó rendelkezései szerint térhet el, de az Mt. előírásaitól nem térhet el, ha e törvény az eltérő megállapodásra vonatkozó Mt.-beli rendelkezés alkalmazását kizárja. (Kjt. 13. §). A bérmegállapodásokat érintően tehát kollektív szerződés:

- meghatározhatja, hogy a munkáltató a gazdálkodás eredményének (ideértve a teljesítménytől függően kapott térítést) mely hányadát és milyen feltételek szerint fordítja illetménykiegészítésre [Kjt. 67. § (2–3) bekezdés];
- meghatározhatja az idegennyelv-tudási pótlékra jogosító idegen nyelveket és munkaköröket [Kjt. 74. § (2) bekezdés];
- a jogszabályban megállapított mértéknél magasabb pótlékot is megállapíthat azzal, hogy ha jogszabály az illetménypótlék mértékének alsó és felső határát egyaránt

meghatározza, e felső határnál magasabb mértékű illetménypótlékot a kollektív szerződés sem állapíthat meg [Kjt. 75. § (2–3) bekezdés];

- megállapíthatja a keresetkiegészítés feltételeit [Kjt. 77. § (2) bekezdés].

- A közszolgálati tisztviselőkről szóló törvény vagy a kormányzati igazgatásról szóló törvény szerinti célfeladat végrehajtásában a közszolgálati tisztviselőkről szóló törvényben és a kormányzati igazgatásról szóló törvényben, valamint ezek végrehajtására kiadott rendeletben foglalt feltételekkel és korlátozásokkal a közalkalmazott is részt vehet és a kormánytisztviselőkkel azonos feltételek szerint a célfeladat eredményes végrehajtásáért céljuttatásra jogosult. [Kjt. 77/A § bekezdés]

Egyéb esetekben a kollektív szerződés nem térhet el a Kjt. és annak ágazati végrehajtási rendeletei szabályaitól (ott nem szabályozott jogintézményekről azonban rendelkezhet).

Az Mt. a közalkalmazotti jogviszony mögöttes szabálya: minden olyan rendelkezése alkalmazandó, amelyet a Kjt. nem zár ki. Az Mt.-től való eltérés tekintetében a Kjt. ellentmondásos szabályt tartalmaz. Az Mt. szerint ugyanis a

kollektív szerződés – eltérő rendelkezés hiányában – az Mt. egyéni munkaviszonyra vonatkozó részétől eltérhet, kivéve, ha maga az Mt. ezt tiltja, vagy csak a munkavállaló javára történő eltérést engedi [Mt. 277. § (2) bekezdés]. A Kjt. azonban nem vesz át minden tiltó vagy korlátozó szabályt az Mt.-ből. Ilyen esetekben sem célszerű azonban a Kjt. hatálya alatt elhagyni azokat a korlátozásokat, amelyeket az Mt. a munkavállalókra vonatkozóan előír. Mivel az illetményre vonatkozó szabályokat a Kjt. leginkább maga rendezi, a bértárgyalások vonatkozásában ez szerencsére nem igazán okoz problémát.

1.2.3.3. Több szakszervezet esetén

Alkalmazotti oldalon a kollektív szerződés megkötésére jogosult:

- a szakszervezet, ha a munkáltatónál közalkalmazotti jogviszonyban álló tagjainak száma eléri a munkáltatóval közalkalmazotti jogviszonyban álló közalkalmazottak létszámának 10%-át [Mt. 276. § (1–3) és (6) bekezdés];
- több szakszervezet, ha mindegyik jogosult az előzőek szerint kollektív szerződést kötni. Amennyiben a

munkáltatónál több szakszervezet is megfelel a jogosultsági feltételnek, kollektív szerződés megkötésére csak együttesen, mindegyik szakszervezet részvételével kerülhet sor [Mt. 276. § (4) bekezdés].

Az Mt. szabályaiból bizonyos aránytalanságok is következhetnek.

Ha például két szakszervezet taglétszáma együttesen a munkavállalók létszámának 18 %-a, de külön-külön tagjaik száma nem éri el a 10 %-ot, nincs kollektív szerződéskötési képességük, szemben az éppen 10 %-ot elérő egyetlen szakszervezettel. Amennyiben pedig a munkáltatónál van üzemi tanács, ilyen esetben a munkáltató vele köthet a kollektív szerződést helyettesítő üzemi megállapodást (aminek egyébként nem lehet része a bérmegállapodás az Mt. 268. § (1) bekezdése alapján).

Több jogosult szakszervezet csak együttesen köthet kollektív szerződést. Ebből következően, ha például a szakszervezet taglétszáma meghaladja a munkavállalói létszám 50 %-át, és működik még egy 10 %-os taglétszámmal rendelkező szakszervezet, a nagyobb szakszervezet nem köthet önállóan, csak a kisebb szakszervezettel együtt kollektív szerződést [Mt. 276. § (4) bekezdés].

Ha e szakszervezetek között érdekkülönbség áll fenn, és nem sikerül megegyezniük, ez kihathat a kollektív szerződés megkötésére is. Ezzel kapcsolatosan is született bírói gyakorlat: kimondta a bíróság, hogy az Mt.-ben meghatározott jóhiszemű és tisztességes joggyakorlás elvébe ütközik, ha valamelyik érdekképviselői szerv kizárólag azért nem hajlandó az általa egyébként elfogadott megállapodást aláírni, mert azzal más érdekképviselő – az adott esetben éppen egy szerződéskötésre nem képes szakszervezet – is egyetért [BH 2002.457].

1.2.4 A konzultáció felfüggesztő hatása

Ha a konzultáció tárgya valamely munkáltató által tervezett intézkedés, döntés (pl. egy új munkarend bevezetése) – a konzultáció tartama alatt, de legfeljebb a kezdeményezés időpontjától számított 7 napig –, a munkáltató a tervezett intézkedését nem hajthatja végre (ennél hosszabb időben a felek állapodhatnak meg). Ha ezen időpontig az alapkérdésről nem születik megállapodás, a munkáltató a határidő lejártakor a konzultációt befejezheti.

1.3. A kollektív vita fogalma

Az Mt. rendelkezik a *jogvitának nem minősülő kollektív érdekviták feloldásáról* (ilyen kérdések pl. a munka díjazására vonatkozó egyes szabályok, a cafetéria szabályozása, a szakszervezeti helyiséghasználathoz való jog biztosítása). Az Mt. nem határozza meg a kollektív munkaügyi vita fogalmát, ám ez olyan *érdekvita*, amely a munkáltató és az üzemi tanács (üzemi megbízott), illetve a munkáltató (munkáltatói érdekképviselő) és a szakszervezet vagy több szakszervezet között merül fel, és amelynek *hátterében nem valamely munkaviszonyra vonatkozó szabály, annak megsértése áll*. Az érdekvita eldöntése nem történhet a kérdésre vonatkozó jogszabály alkalmazása alapján, ebből eredően *a bírói út igénybevétele szükségszerűen kizárt*. E viták feloldása alternatív vitamegoldási módszerekkel képzelhető el (pl. egyeztetés, közvetítés, döntőbíráskodás - Mt. 292-293. §).

Az Mt. 291. §-a alapján a munkáltató és az üzemi tanács vagy a szakszervezet a közöttük felmerült viták feloldására *egyeztető bizottságot* (a továbbiakban: bizottság) alakíthat. Az üzemi megállapodás vagy a kollektív szerződés állandó bizottság megalakításáról is rendelkezhet. *A bizottság a*

munkáltató és az üzemi tanács vagy a szakszervezet által azonos számban delegált tagból és független elnökből áll. Az elnök törvényi kötelezettsége a két fél által delegált tagokkal történő folyamatos konzultáció, a tagok álláspontját, az egyeztetés eredményét az egyeztetés befejezésekor írásban össze kell foglalnia. A bizottság eljárásával kapcsolatban felmerült indokolt költségek a munkáltatót terhelik (Mt. 292. §).

Amint fentebb jeleztük, ilyen bizottság megalakítása és működése a kollektív szerződésben is előírható, szükségszerűen ennek hatálya az üzemi tanácsra nem terjed ki.

1.3.1. Vitarendezési módok

1.3.1.1. Közvetlen tárgyalás, konzultáció

A vitafeloldás egyik lehetséges fóruma a fentebb bemutatott *konzultáció*, a közvetlen tárgyalás, amelyet – a kollektív szerződéssel kapcsolatban – akár a szakszervezet, akár a munkáltató is kezdeményezhet (Mt. 233. §). A felek *független harmadik személy segítségét is igénybe vehetik, egyeztető bizottságot*

*alakíthatnak, illetve döntőbíró*t vehetnek igénybe. Minderről a *kollektív szerződés kötetmi része ugyancsak rendelkezhet*, a részletes törvényi szabályozás hiányában kimunkálva az irányadó eljárási szabályokat. Az egyeztető bizottság létrehozható ad hoc (eseti) vagy állandó jelleggel is.

1.3.1.2. Az MTVSZ igénybevétele

A kollektív munkaügyi konfliktusok megoldásában segítséget nyújthat a *Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat (MTVSZ)*, amelyet a nemzetgazdasági miniszter működtet [az állami foglalkoztatási szerv, a munkavédelmi és munkaügyi hatóság kijelöléséről, valamint e szervek hatósági és más feladatainak ellátásáról szóló 320/2014. (XII. 13.) Korm. rendelet 4. § (2) bekezdés f) pont]. Az MTVSZ szolgálatait mind az egyeztetés, mind a döntőbíráskodás, valamint egyéb alternatív vitamegoldási módszerek (például békéltetés, közvetítés) esetében igénybe lehet venni. Az eljárás a tanácsadást kérő fél, illetve a békéltetést, közvetítést, egyeztetést, döntőbíráskodást igénybe venni kívánó felek (szakszervezet és munkáltató, illetve ezek érdekképviseleti szövetségei) írásbeli kérelmével

indul. Az MTVSZ eljárása a felek részére – legfeljebb 8 tárgyalási napra – *díjmentes*. A közvetítés igénybevétele a tapasztalatok alapján általában megduplázza a megegyezés esélyeit.

[ld.:

https://nfsz.munka.hu/cikk/893/Munkaugyi_Tanacsado_es_Vitarendezo_Szolgalat]

1.3.1.3 Sztrájk

A kollektív munkaügyi vitában a munkavállalók végső eszközként alkalmazhatják a *sztrájkot* [ld. az Alaptörvény XVII. cikk (2) bekezdését, valamint a sztrájkról szóló 1989. évi VII. törvényt (a továbbiakban: Sztv.)]. A sztrájk olyan *munkabeszüntetés*, amelynek jogát a munkavállalók gazdasági és szociális érdekeik biztosítása érdekében gyakorolhatják [Sztv. 1. § (1) bekezdés]. Ennek során is terheli azonban a feleket az együttműködés kötelezettsége, amely elsősorban a sztrájk ideje alatti folyamatos egyeztetési kötelezettségben nyilvánul meg. A sztrájkot *kötelező egyeztetés* (ún. „hűlési periódus”) előzi meg, melynek során a felek kollektív munkaügyi vitát folytatnak a vitatott kérdésekről. Sztrájk

csak akkor kezdeményezhető, ha ez 7 napon belül nem vezet eredményre (kivéve a szolidaritási sztrájkot, illetve az egyeztetés alatt egy alkalommal tartható, legfeljebb 2 órás figyelmeztető sztrájkot) [Sztv. 1. § (4) bek; 2. § (3) bekezdés].

1.3.2. A döntésnek való alávetés érdekvitákban – megállapodás vagy törvényi kötelezés alapján

A döntőbíráskodás lényege, hogy – ellentétben a konzultációval – *a felekre kötelező döntés* születik az érdekvitában akkor is, ha nincs mód megállapodással rendezni a kérdést.

A döntőbíráskodás két esetét különbözteti meg az Mt.: az önkéntes és a kötelező döntőbíráskodást. *Önkéntesség* esetén a munkáltató és az üzemi tanács vagy a szakszervezet előzetesen írásban megállapodhatnak, hogy *alávetik magukat a bizottság majdani döntésének*. Ebben az esetben a bizottság határozata kötelező. Szavazategyenlőség esetén az elnök szavazata dönt [Mt. 293. § (1) bekezdés].

Az Mt. két esetben kötelezővé teszi a döntőbíró igénybevételét. Az egyik eset az üzemi tanácsi választással és az üzemi tanács

működésével kapcsolatos költségek viselése tekintetében a mérték kérdésében kialakult vita [Mt. 236. § (4) bekezdése], a másik, ha a *jóléti célú pénzeszközök tárgyában* a munkáltató és az üzemi tanács nem képes a törvény által előírt közös döntésre [Mt. 263. §].

1.4. A megállapodás jogi karaktere

1.4.1. A kollektív megállapodások

A kollektív szerződés a munkáltató, több munkáltató, illetve a munkáltatói érdekképviselői szervezet és a szakszervezet, vagy több szakszervezet között megkötött szerződés, amely

- a *szakszervezet és a munkáltató kapcsolatrendszerét*, illetve
- a hatálya alá tartozó *munkavállalók munkaviszonyát szabályozza*.

Az előbbit ún. kötelmi, az utóbbit normatív részként emlegetik. A kollektív szerződés egyfajta munkaviszonyra vonatkozó szabálynak minősül (Mt. 13. §). *Jogi karaktere tehát kettős*: megállapodás- és szabályjelletet is tükröz.

Munkaviszonyra vonatkozó szabálynak minősül továbbá az egyeztető bizottságnak a felek alávetése alapján kötelező határozata is.

A kollektív szerződést megkötő szakszervezetet a sztrájk törvény a kollektív szerződés által rendezett kérdésekben a sztrájktól való tartózkodásra kényszeríti. Így a *kollektív szerződés a munkabéke alapja* is. A kollektív szerződéssel a felek saját, helyi – vagy ágazati – igényeikhez igazíthatják, *konkretizálhatják a törvényi előírásokat*. A több munkáltatóra kiterjedő hatályú – különösen az ágazati szinten kötött – megállapodások fontos szerepet játszanak a versenyfeltételek egységesítésében.

1.4.2. A kollektív szerződések hatálya

Az Mt. alapján a *munkáltató egy kollektív szerződést* köthet, de *több kollektív szerződés hatálya terjedhet ki rá*. A szűkebb hatályú kollektív szerződés a munkavállalóra kedvezőbb, mint a tágabb hatályú – kivéve, ha a tágabb hatályú kollektív szerződés a szabályaitól a munkavállaló hátrányára történő eltérést is megengedi [Mt. 277. § (4) bekezdés].

Egy ÁPB-ben egy nemzetgazdasági ágra, ágazatra, al- vagy szakágazatra vonatkozóan adott szinten csak egy kollektív szerződés köthető [ÁPBtv. 14. § (2) bekezdés].

Az a körülmény, hogy az ÁPB-ben és a munkáltatónál egy kollektív szerződés köthető, nem zárja ki, hogy a munkáltatóra több kollektív szerződés hatálya is kiterjedjen. Így például a munkáltató – azon túl, hogy az ÁPB által megkötött ágazati kollektív szerződés hatálya alatt áll, az Mt. szabályai szerint maga is köthet kollektív szerződést a nála működő szakszervezettel. Ekkor meghatározó az Mt. azon rendelkezése, mely szerint a szűkebb hatályú kollektív szerződés az általánostól – *ennek eltérő rendelkezése hiányában* – *csak a munkavállaló javára térhet el* [Mt. 277. § (4) bekezdés].

1.4.3. Alakísági követelmények

Az Mt. 278. §-a szerint a kollektív szerződést írásba kell foglalni. Az ítélkezési gyakorlat szerint a munkáltató nem hivatkozhat a kollektív szerződés jellegű megállapodással szemben a szakszervezettel szóban kötött olyan megegyezésre, amely ellentétes a kihirdetett és írásban kötött megállapodással [BH 2000.265.].

2. Bértárgyalások a gyakorlatban

A bértárgyalás a kollektív szerződéses tárgyalásokon belül különösen fontos, így komoly felkészültséget igényel, sikeres tárgyalást leginkább szakmai és tárgyalástechnikai ismeretekkel, készségekkel is rendelkező felek folytathatnak.

A konzultációt segítő eljárások közül a döntőbíráskodás nem jön szóba bértárgyalások esetén – jogilag ugyan nem lehetetlen ilyen eljárás lebonyolítása, a gyakorlatban azonban csak igen ritka kivétel lehet, hogy a felek harmadik személyre bízzák a bérek alakítását. Így a tanácsadás mellett a paritásos bizottságban történő egyeztetés, valamint a közvetítés kaphat szerepet a bértárgyalásban.

A bértárgyalások hazánkban elsősorban munkáltatói – és csak ritkán magasabb, pl. ágazati – szinten történnek. Azoknál a munkáltatóknál, ahol több, kollektív szerződés kötésére jogosult szakszervezet működik, bérmegállapodás csak akkor jöhet létre, ha a szakszervezetek egyetértenek annak tartalmában. Az alábbiakban leírt tanácsok ezért a szakszervezetek számától függetlenül érvényesek.

2.1. A tárgyalások megkezdése előtti teendők

A bértárgyalások megkezdését mindkét tárgyaló fél (oldal) részéről komoly felkészülés előzi meg. Ebben a felkészülési szakaszban szakmai és tárgyalástechnikai kérdésekben egyaránt döntéseket kell hozni.

2.1.1. Szakmai előkészítés

Az első lépés annak meghatározása, hogy tulajdonképpen miről is kívánnak konzultálni egymással a felek: mi a tárgyalások témája, fő kérdése, melyek a már induláskor látható további kérdések.

A tárgyalások szakmai előkészítése során így általában a következő feladatok jelentkeznek:

- a bérfolyamatok áttekintése, *információgyűjtés és -feldolgozás*;
- a *bértárgyalás tárgyának* meghatározása: mire terjedjen ki a tárgyalás, a bérek és juttatások mely elemeiről kell a tárgyalások során megállapodni;

- az *induló álláspont* kialakítása: a szakszervezet részéről az elérni kívánt mértékek meghatározása, a munkáltató részéről alkalmasnak tűnő ajánlat kidolgozása;
- az oldalak *mozgásterének* meghatározása: az induló álláshoz képest milyen eltérések lehetségesek.

Könnyen előfordulhat, hogy a tárgyalások előmozdítása érdekében a későbbiekben majd változtatni kell az induláskor megfogalmazott szándékokon, pozíciókon. Például a felek kibővíthetik a tárgyalási tematikát a juttatásokról való tárgyalással; vagy átmenetileg egyes kérdések tárgyalásáról lemondanak annak érdekében, hogy előbbre tudjanak lépni.

A fenti lista alapján látható, hogy már a tárgyalásokat megelőzően szükség van a munkáltató és a szakszervezet (vagy szakszervezetek) együttműködésére!

2.1.1.1. *Adatkérés és adatszolgáltatás*

A *bérfolyamatok áttekintése és elemzése* a munkáltató számára szokásos humánpolitikai feladat, a szakszervezet azonban ezt csak akkor tudja elvégezni, ha a *munkáltatótól megfelelő információkat* kap. A bérekre vonatkozó adatkérés

összeállítása során szükség lehet az MIVSZ tanácsadói tevékenységére.

Fontos az *egyértelmű* adatkérés és adatszolgáltatás, mivel megalapozott döntéshozatal csak akkor lehetséges, ha a kiindulási pontok meghatározása ezt lehetővé teszi. Célszerű ebben tanácsadó szakértelmét is igénybe venni. Így pl. az egyes munkavállalói csoportokra bontott adatok esetén annak meghatározása, hogy pontosan mely munkavállalók tartoznak az egyes csoportokba; a több évre kiterjedő átlagkereset-növekedés vizsgálatához a beszámítandó bérelemek azonos körű meghatározása.

A gondatlan vagy manipulált adatszolgáltatás nemcsak időt és energiát pazarló megoldás, de a felek közötti bizalmat is roncsolja, a tárgyalások légkörét mérgezi. Ha pl. a munkáltató a tárgyalás kezdetekor zavaros adattartalmakkal operál annak érdekében, hogy a valós folyamatok áttekintését akadályozza, ez később a tárgyalások során súlyosan megbosszulja magát. Hasonló probléma adódhat, ha a szakszervezet egyes munkavállalói csoportokra vonatkozóan külön-külön adatszolgáltatást kér, de nem tisztázzák konkrétan, hogy kik tartoznak az egyik vagy a másik csoportba. Például, ha a szakszervezet a

munkavállalók átlagkeresetét a vezetők keresete nélkül kéri megadni, tisztázni kell, hogy adott vállalatnál ki számít vezetőnek és ki nem.

2.1.1.2. A tárgyalás tematikája

Alapkérdés, hogy *csak a szorosan vett bérek, vagy a juttatások emeléséről is* tárgyalni akarnak-e a felek. Ha a tárgyalás az összes bérelemről és juttatásról szól, túl sok lehet a megnyitott kérdés; ha pedig csak a szűken vett bérekről szól a tárgyalás, akkor kisebb az alku lehetősége, könnyebben megmerevednek az álláspontok. Olyan kérdéshalmaz kialakítása a cél, amelynek végigtárgyalása nem haladja meg a felek kapacitásait, ugyanakkor kielégítheti a (legfontosabb) érdekeiket.

Mind az adatszolgáltatás, mind a tárgyalási tematika szempontjából fontos, hogy a szakmai terminológiát a felek pontosan és azonosan használják. Egyes fogalmak, mint az alapbér, a pótlék, a távolléti díj, a bérkiegészítés, a jutalék, a prémium, a teljesítményösztönző stb., részben jogszabályban előírt tartalommal bírnak, de több olyan bérelem is lehet, amely a munkáltatónál érvényesülő sajátos

bérezési rendszer része, és a rá vonatkozó szabályokat kollektív szerződés (korábbi bérmegállapodás) vagy munkáltatói utasítás tartalmazza.

Figyelemmel kell lenni arra is, hogy a bérrendszerek is változhatnak, illetve az egyes bérezési rendszerekbe tartozó munkavállalók létszáma is változik, így időbeli összehasonlítások esetén a változások hatását ki kell szűrni.

Itt hívjuk fel a figyelmet arra, hogy a bértárgyalások során alapvetően bruttó béradatokkal kell számolni, mivel az adózás utáni nettó bér nemcsak az adókulctól, hanem az igénybe vehető adókedvezményektől is függ. Ezért a bruttó és a nettó bérek közötti különbség egyénenként változó lehet, és az egyéni helyzetek változásával együtt módosulhat. Ennek következtében a nettó hatásokat csak becsülni lehet, pontosan kiszámítani nem. A munkavállalókat ugyanakkor természetesen a nettó béremelés érdekli elsősorban, így a munkavállalók és a szakszervezet közötti kommunikációhoz szükség van ennek a becslésnek az elvégzésére.

Hasonló feladattal áll szemben a szakszervezet a juttatások esetében, amelyeket egyre több munkáltatónál ún. cafetéria-csomag keretében biztosítanak. Az ebbe a csomagba

tartozó juttatások adókulcsai különbözőek és évente változhatnak is, így a bruttó cafetéria-keret más-más reáljövedelmet jelent, attól függően, hogy milyen összetételű juttatási csomagot raknak össze maguknak a munkavállalók. Az erre vonatkozó információkat általában külön munkáltatói szabályzat tartalmazza, a szakszervezetnek itt arra kell figyelnie, hogy a munkavállalók milyen juttatási elemeket preferálnak inkább, ez mit jelent a keret abszolút nagyságának emelése, vagy a keret tartalmi elemeinek változtatása szempontjából. A szakszervezet feladata az is, hogy a választást segítse, a munkavállalók tájékoztatásában közreműködjön.

A tárgyalásokon gyakran előfordul, hogy valamelyik fél – éppen az eltérő járulékos költségek miatt – arra tesz ajánlatot, hogy a bérek és a juttatások közötti arányokat módosítsák, így ugyanakkora bruttó ráfordítással nagyobb nettó jövedelemnövelés érhető el. Az ilyen konverzióknak azonban vannak korlátai, hiszen a bérnek nemcsak az a funkciója, hogy a munkavállalók jövedelemhez jussanak, fenn kell tartani annak ösztönző voltát, ügyelni kell a megfelelő bérarányokra, a bérek és a teljesítmények közötti összefüggésekre. A munkavállalók szempontjából sokszor

azért nem előnyös a juttatások emelése a bérek rovására, mert a juttatások nem költhetők el korlátlanul, az előre meghatározott juttatási elemek iránti igény pedig változhat, amit az adott évben a juttatások összetételének módosításával nem lehet követni, ad absurdum az is előfordulhat, hogy valaki csak azért vesz igénybe valamilyen juttatást, mert az benne van a csomagban, szabad felhasználás esetén nem költene ilyesmire.

Ennek következtében adott költségkereten belül is igen gondosan kell mérlegelni a juttatások és a bérek egymáshoz való viszonyát, a juttatások összetételét, igyekezve kialakítani azt az optimális csomagot, amely leginkább megfelel a munkavállalók igényeinek és a munkáltató célkitűzéseinek is.

2.1.1.3. Induló pozíciók

Az első követelés, illetve ajánlat kidolgozásakor elsősorban ki kell tűzni az oldal által elérendő célt. A cél kitűzésekor érdemes lehet egy ideális, optimális, illetve egy minimális célkitűzés meghatározása, amellyel egyben már egy mozgástér kijelölésére is sor kerül.

Másodsorban dönteni kell arról, hogy a célhoz milyen út vezet. Például, ha a szakszervezet azt a célt tűzi maga elé, hogy az átlagkereset az előző évhez képest 10%-kal emelkedjen, ezen belül pedig a fizikai állomány átlagkeresete 13%-kal, el kell dönteni, hogy mely kereseti elemek – az alapbérek vagy valamelyik pótlék, illetve teljesítményösztönző – növelése lehet ennek a növekedésnek az alapja. Az is lehetséges, hogy hasznosabb ezeknek az elemeknek valamilyen kombinációja, vagy akár az egész bérrendszert alapjaiban kell megváltoztatni. Célszerű lehet több alternatív változat kidolgozása.

Az MTVSZ tanácsadója nyilván sokkal kevesebb vállalati információval rendelkezik, mint a cég vagy a szakszervezet szakemberei, ugyanakkor van egy előnye, nevezetesen, hogy nem kötik a munkáltatónál szokásos rutinok és a cégnél korábban végbement folyamatokról alkotott (elő)ítéletek. Ennélfogva a cél és az elérési út tekintetében is könnyebben javasol új megoldásokat. Ugyanakkor a tanácsadóval folyó munka során a munkáltató, vagy a szakszervezet szakemberei maguk is rákényszerülnek, hogy áttekintsék a már működő rendszereket és maguk is ráláthatnak azokra

az anomáliákra, amelyek kiküszöbölése előmozdíthatja az oldalak álláspontjának közeledését.

2.1.1.4. A tárgyalás lehetséges formái, az alternatív vitarendezési megoldások

A tárgyalások megkezdése előtt kell dönteni arról is, hogy milyen formában folyjanak a tárgyalások, harmadik személy közreműködésével vagy anélkül, egyeztetési eljárásban paritásos bizottság létrehozásával, békéltetéssel vagy közvetítéssel.

- Jóindulatú, „összeszokott” partnerek esetén a *közvetlen tárgyalás* – esetleg külső szakértő igénybevételével – lehet a célravezető. Ez akkor alkalmazható, ha a munkáltatónál kialakult belső szokás-, illetve szabályrendszer és vitakultúra létezik. Ekkor a tárgyalás technikai oldalaival kevésbé kell foglalkozni, az érdemi kérdésekre lehet koncentrálni, a felek közötti rutinos együttműködés – amely kölcsönös bizalomra épülhet – megkönnyíti a megállapodások létrehozását, megfogalmazását. Békéltető, közvetítő bevonására ilyen helyzetben általában nincs szükség, azonban szakértő igénybevétele ilyen esetben is hasznos

lehet. Az ilyen *külső szakértő* valamelyik – általában a szakszervezeti – tárgyalócsoporthoz tagja, ebből következően nem vállalhat vitarendező szerepet akkor sem, ha a tárgyalások egy későbbi szakaszában – a kezdeti békés kilátások ellenére – vita alakul ki, mert megkérdőjelezhető a pártatlansága.

Az Mt. által javasolt paritásos bizottságban való tárgyalásnak (amely leginkább a békéltetésnek felel meg) akkor van értelme, ha a felek arra számítanak, hogy a tárgyalások lassan, koordinálatlanul, akár fegyelmetlenül, esetleges ismétlésekkel, felesleges körökkel tűzdelve zajlanak majd, azaz szükség van egy olyan levezető elnökre, aki a tárgyalást magát a megfelelő mederben tartja, a feleket jóindulatú, tisztességes tárgyalásra inti, segít megvilágítani a nehezebb kérdéseket, megakadályozza, hogy az oldalak eltérjenek a tárgytól stb., azaz hatékonyabbá teszi a tárgyalási folyamatot. Ezt a tárgyalási megoldást akkor lehet alkalmazni, ha a felek közösen megállapodnak benne, azaz minimálisan tárgyalásra készek és arra számítanak, hogy a tárgyalások ezzel a módszerrel békésen lebonyolíthatóak.

Akkor is szükség lehet a paritásos bizottságban való tárgyalásra, ha a felek között nyilvánvaló és hangsúlyos a

hatalmi pozíciók közötti eltérés. Ha a munkáltató attitűdje autokratikus, ha formálisan tárgyal, de érdemben láthatóan nem akar elmozdulni, akkor a paritásos bizottságban való tárgyalás segíthet abban, hogy a felek partnerként viselkedjenek. A paritásos bizottság elnöki pozícióját tulajdonképpen bárki betöltheti, de mivel ez egyfajta békéltetői szerep, ezért célszerűbb, ha külső, pártatlan – közösen felkért – szakértő tölti be. A paritásos bizottságban való tárgyalás előnye, hogy az Mt. 292. § (1) bekezdése szerint az elnök köteles az egyeztetés eredményét írásban összefoglalni, ami megkönnyíti a felek számára a megállapodás végleges szövegének megalkotását. Teljesen elmérgesedett helyzetben békéltetés helyett inkább a közvetítés lehet célravezető. A békéltetői és a közvetítői szerep közötti leglényegesebb különbség az, hogy *a békéltető alapjában véve a felek közötti kommunikáció fenntartásáról gondoskodik, a közvetítő pedig – ezen túl – a saját megoldási javaslatait is a felek elé terjesztheti.*

- *Közvetítő* igénybevételére ezért akkor van szükség, ha kollektív munkaügyi vita alakul ki, a helyzet elmérgesedik, sérelmek felhánytorgatására, személyeskedésre kerül sor, aminek következtében a felek figyelmének egy részét nem

az érdemi tárgyalási kérdések, hanem maga a tárgyalás köti le. Az ilyen negatív jelenségekkel terhelt tárgyalás felesleges idő- és energiapazarlás, és a későbbi, más kérdésekre vonatkozó párbeszédet is ellehetetlenítheti. Ugyanakkor, ha a felek között a bizalom megromlott, de mindkét fél bízik a közvetítőben, az elmérgeedett helyzet orvoslására is nagyobb az esély.

Közvetítő igénybevételére akkor is szükség lehet, ha a tárgyalás tematikája túlságosan széles, ha a felek a bértárgyalásokkal együtt akarják megoldani mindazokat a kérdéseket, amelyeket korábban nem sikerült rendezni. Ilyenkor a közvetítő segítségével tisztázható a tárgyalási tematika, prioritási sorrend állítható fel a megoldandó kérdések között, és kialakítható egyfajta tárgyalási kultúra, mechanizmus. A közvetítő segíthet akkor is, ha a felek azzal a gyanúval élnek, hogy a tárgyalópartner azért nem fog elmozdulni a tárgyaláson, mert nincs felhatalmazása erre. A közvetítőnek módjában áll a merev álláspont feloldása.

A közvetítő uralja a tárgyalási folyamatot, a feleket az egyetértésükkel kialakított magatartási szabályok is kötik. Ilyen magatartási szabály lehet a felek közötti közvetlen kommunikáció korlátozása, harmadik személyekkel való

kapcsolatok szabályozása, a tárgyalások ütemezése, a felekkel történő közös vagy különtárgyalások rendjének megszabása.

Közvetítő közbeiktatásával a felek szemtől szemben történő találkozója nélkül, a két oldallal folytatott különtárgyalások során lehet tisztázni a felek álláspontját, a vitás kérdéseket, feltárni a vita mögött álló motivációkat, és a megoldás lehetséges módjait. Ezek a különtárgyalások arra szolgálnak, hogy a felek álláspontja közeledjen, ami azt jelenti, hogy a közvetítő az álláspontjuk megváltoztatására hívja fel a feleket, miközben ráirányíthatja a figyelmüket egyik vagy másik álláspont előnyeinek és hátrányainak átgondolására, a vita fennállásából, a megállapodás hiányából fakadó veszteségekre, a hosszabb távú hatásokra. Az álláspontok közelítése mindaddig tart, amíg a tárgyalások el nem jutnak abba a szakaszba, hogy már van esély a megállapodásra, így ismét közös tárgyalásra kerülhet a sor, ahol a megállapodás véglegesítése és írásba foglalása, illetve aláírása történik.

2.2. Néhány tárgyalástechnikai kérdés

2.2.1. A tárgyalódelegáció összeállítása

A tárgyalások szokásos szereplői *a szakszervezet és a munkáltató tárgyalódelegációja, illetve a külső szakértők.*

A szakszervezetek a legtöbb esetben a vezető testület tagjait delegálják ide, a tisztségektől eltekintve hasznos azonban, ha arra is törekszenek, hogy minden munkavállalói csoport, vagy telephely képviselője helyet kapjon a tárgyalásokon. Hasonlóan fontos, hogy legyenek bérszakmai kérdésekben jártasak a tagok, ismerjék az adott bérrendszer működését, egyes elemeinek a keresetre gyakorolt hatását, a helyi, egyéni keresetnövelési stratégiákat, a bérek és keresetek arányait, esetleges torzulásait. Egy külső szakértő, tanácsadó segítségének igénybevétele szakmai kérdésekben nagyon hasznos, de nem pótolja a helyismeretből fakadó információkat. Különösen a több telephelyes vagy erősen rétegzett munkaerő-állománnyal rendelkező munkáltatók esetében fontos, hogy minden réteg bérproblémáinak jó ismerője legyen a tárgyaláson jelen.

A szakszervezeti tárgyalódelegációt általában a szakszervezet első embere (elnök, titkár, főtitkár) vezeti, aki azonban nem feltétlenül bérspecialista. Ezért hasznos lehet az is, ha mellé hozzáértő szóvivőt választanak, akire a tárgyalások tényleges vitelét bízják, aki vitaképes a munkáltató szakembereivel.

A tárgyalótestületnek a saját *magatartási szabályait* is érdemes megbeszélnie. Ezek ugyan jelentős mértékben függenek a helyi szokásoktól, de általában célszerű az a munkamegosztás, hogy a testület tagjai csak akkor szólnak bele a tárgyalásba, ha annak valami konkrét korrekációs funkciója van, egyébként a tárgyalást a vezetőre, illetve a szóvivőre bízják, majd az egyes tárgyalási fordulók után értékelik a lezajlott megbeszélést, illetve fejtik ki az álláspontjukat.

A *munkáltatói oldal* tárgyalódelegációjának összeállítása kézenfekvőbbnek látszik, hiszen a rendelkezésére álló humánpolitikai, gazdasági szakembereknek nyilván jelen kell lenniük, a kérdés inkább az, hogy a tárgyalásokat az oldalon ki vezesse. Gyakran előfordul, hogy a tárgyalást a munkáltató első számú vezetője viszi, ha azonban nagyon elfoglalt vezetőről van szó, ez lehet igen időigényes

megoldás, így célszerű a tárgyalások vezetését egy, a felső vezetésbe tartozó személyre bízni. Ebben az esetben egzaktan meg kell határozni, hogy a megbízott személy mire kap felhatalmazást a cégvezetéstől.

A cégek felső vezetőinek nem dolga, hogy a bérezés minden kérdésével tisztában legyenek, ezért a tárgyaláson olyan szakembereknek is jelen kell lenniük, akik ismerik a gyakorlati problémákat is. Fontos, hogy az oldalon belül olyan légkör legyen, hogy az ilyen szakemberek esetleg a felső vezetés álláspontja ellenében is meg merjenek fogalmazni tényeket, ha nem is a szakszervezeti delegáció jelenlétében.

Bármelyik oldal dolgozhat az előkészítés során az *MTVSZ tanácsadójával*, akit a tárgyalásokba is be kíván vonni. Tekintettel arra, hogy ő nem a cég dolgozója, célszerű a másik oldal beleegyezését kérni ahhoz, hogy a tárgyalásokon jelen lehessen. Előfordulhat, hogy a munkáltató titoktartási nyilatkozatot kér annak érdekében, hogy a cég belső információi ne kerüljenek nyilvánosságra, ennek a kérésnek természetesen eleget kell tenni.

Mindebből következően nem feltétlenül célszerű ragaszkodni ahhoz, hogy a két tárgyalódelegáció azonos

létszámú legyen, az eltérő létszám nem zárja ki, hogy a felek a tárgyalásokhoz békéltető vagy közvetítő segítségét vegyék igénybe.

2.2.2. Felhatalmazás az álláspontok megváltoztatására

A tárgyalások folyamán az álláspontok általában változnak: a munkáltató elmozdul a kiinduló, eleinte minimálisra szabott ajánlatától, a szakszervezet pedig enged a követeléseiből. A tárgyalások megkezdése előtt tisztázni kell, hogy a tárgyalódelegációk *milyen felhatalmazással rendelkeznek az eredeti követeléstől/ajánlattól való eltérésre.*

Elképzeltető, hogy a felhatalmazó szervezet – egyfelől a szakszervezet vezetése vagy tagsága, illetve másfelől a munkáltató felső vezetése, a tulajdonos vagy a fenntartó – a tárgyalások megkezdése előtt meghatározza azt a sávot, amelyen belül a tárgyalódelegáció a kiinduló állásponttól eltérhet. Ennek a megoldásnak a gyorsaság a leglényegesebb előnye, ugyanakkor a tárgyalások folyamatában a tárgyalódelegáció számára kevés támponttal szolgál.

Gyakran előfordul, hogy a tárgyalók az első szakaszban nem kapnak felhatalmazást az eltérésre, hanem a

tárgyaláson kialakuló változatokat a saját döntéshozó testületeik elé terjesztik és a tárgyalás folyamatában kérik a felhatalmazást. Ehhez természetesen előre tisztázni kell, milyen mechanizmus révén, kitől kaphatják meg az elmozduláshoz a felhatalmazást.

Ez a megoldás lassúbb, hiszen a döntéshozó testületeket is működtetni kell a tárgyalások ideje alatt, ugyanakkor a tárgyalók szempontjából biztonságosabb, hiszen a tárgyalási felhatalmazásuk folyamatosan megújul, esetleg a döntéshozó testületek új szempontokat, érveket is megfogalmazhatnak, amellyel a tárgyalókat erősítik.

2.2.3. Külső támogatók, sajtó, titoktartás

2.2.3.1 Külső támogatók

A tárgyalások megkezdése előtt, érdemes felmérni, milyen *külső erőforrásokra* támaszkodhatnak az oldalak: az MTVSZ mellett ilyen külső erőforrás lehet a felsőbb szakszervezeti szerv vagy a társszakszervezetek, munkáltatók esetén a munkáltatói érdekképviseleti szövetség, esetleg a

tulajdonos/fenntartó, akiknek a segítségére a tárgyalók számíthatnak.

A magasabb szintű érdekképviselői szövetségek – ágazati munkáltatói és munkavállalói érdekképviselések – elsősorban információkkal segíthetik a tárgyalókat. Hasznos, ha rendelkezésre állnak olyan adatok, amelyek orientálják a szakszervezetet, illetve a cégvezetést abban, hogy a hasonló helyzetben lévő cégeknél milyenek a bérpozíciók, milyen eredmények születtek az aktuálisan lefolytatott tárgyalásokon, hogyan alakul a munkavállalók helyzete, illetve a cég munkaerőpiaci pozíciója. Az érdekképviselések szakértői segítséggel is tagjaik rendelkezésére állhatnak, ez a megoldás nyilván olcsóbb, mint független külső szakértő alkalmazása.

Vita kialakulása esetén érdemes utána járni annak is, hogy a korábban békéltető vagy közvetítő segítségével lefolytatott tárgyalások hogyan alakultak, mit jelent a gyakorlatban ilyen „harmadik személy” bevonása a vitába.

2.2.3.2. Sajtó

Külön kérdés a *sajtóhoz való viszony*. A bértárgyalások általában nem nyilvánosak, titoktartási kötelezettség is köti a résztvevőket. A sajtónyilatkozatokat azonban a felek sokszor nyomásgyakorlásra használják, a cél sokszor nem a tájékoztatás, hanem a közvélemény orientálása. Érdeemes azonban mérlegelni, hogy a sajtónyilvánosság mennyiben mozdítja elő a megegyezést – a nyilvánosság bevonásával járó nyomásgyakorlás ugyanis sokszor „dareakciót” vált ki az ellenérdekű félből, vagy a tárgyalások eldurvulásához vezethet. A sajtón keresztül történő „üzengetést” célszerű ezért elkerülni.

Békéltetővel vagy közvetítővel folyó tárgyalások esetén a sajtónyilvánosságot eleve ki szokás zárni, de a felek közvetlen tárgyalások esetén is megállapodhatnak abban, hogy a sajtót milyen módon tájékoztatják, amennyiben közérdeklődésre számot tartó tárgyalásról van szó. Így megállapodhatnak abban is, hogy egyáltalán nem nyilatkoznak. Megállapodás hiányában is figyelembe kell venni a vonatkozó jogszabályokat és csak nagyon jól kontrollált tartalmakat szabad közölni.

2.2.3.3. Titoktartás

A sajtókommunikációt természetesen befolyásolja a titoktartási kötelezettség, amely a szakszervezet nevében, érdekében eljáró személyt terheli. Ez jogszabályban meghatározott kötelezettség, amelynek megsértése jogi következményeket (pl. kártérítési kötelezettséget) vonhat maga után. Ennek keretében az információk két csoportjára vonatkozik szabály:

- a munkáltató jogos gazdasági érdekei, vagy működése védelmében kifejezetten bizalmasan vagy *üzleti titokként* való kezelésre történő utalással átadott információk;
- *egyéb*, a tevékenységgel összefüggésben átadott *információk*.

Az üzleti titok:

- a gazdasági tevékenységhez kapcsolódó,
- titkos - egészben, vagy elemeinek összességéként nem közismert vagy az érintett gazdasági tevékenységet végző személyek számára nem könnyen hozzáférhető,
- ennél fogva vagyoni értékkel bíró
- olyan tény, tájékoztatás, egyéb adat és az azokból készült összeállítás,

- amelynek a titokban tartása érdekében a titok jogosultja az adott helyzetben általában elvárható magatartást tanúsítja,
- jogosultnak joga van az üzleti titok hasznosítására, mással történő közlésére és nyilvánosságra hozatalára (a közlés és nyilvánosságra hozatal együtt: az üzleti titok felfedése),
- a jogosult az üzleti titokhoz fűződő jogot egészben vagy részben átruházhatja (üzleti titok jogátruházási szerződés), továbbá az üzleti titok hasznosítására másnak engedélyt adhat (üzleti titok hasznosítási szerződés).

(2018. évi LIV. törvény az üzleti titok védelméről)

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. (Mt. 234.§ (1)).

Az első információcsoport, az üzleti titok tekintetében bármiféle nyilvánosságra hozatal, illetve az egyeztetésen kívül más célú felhasználás tilos; a második körbe tartozó, egyéb információk nyilvánosságra hozhatók, de csak a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek veszélyeztetése vagy

a személyiségi jogok (pl. jóhírnévhez való jog) megsértése nélkül [Mt. 234. § (2)-(3) bekezdés].

2.3. A tárgyalás folyamata

Néhány, a tárgyalások során megmutatkozó jelenségre, illetve a tárgyalások előmozdítására alkalmas eszközre hívjuk fel a figyelmet a következőkben, amelyeket számba kell venni akkor, amikor arról döntünk, milyen típusú tárgyalást folytassunk, és hogyan lépünk előbbre egy esetlegesen megrekedő tárgyalási folyamatban. Előrebocsájítjuk, hogy a megválasztott tárgyalási formához nem érdemes ragaszkodni, ha az érzékelhetően nem bizonyul sikeresnek: békéltető, közvetítő bevonására a tárgyalás bármely szakaszában mód van. Itt indokolt említést tenni arról is, milyen megállapodási lehetőségek vannak akkor, ha a szakszervezet nem rendelkezik kollektív szerződéskötési képességgel.

2.3.1. Békéltetővel, közvetítővel folyó tárgyalás

A harmadik személy bevonásával történő tárgyalás komoly előnyökkel bír a közvetlen tárgyaláshoz képest:

- A békéltető/közvetítő nyilvánvalóan bírja a felek bizalmát. Ennek következtében a vele történő tárgyaláson sokkal *kisebb a feszültség, a stressz* – a felek úgy érezhetik, hogy négy szemközt vannak a békéltetővel vagy a közvetítővel, akinek nyugodtan elmondhatják az összes problémájukat, amelyekre megoldást keresnek. A békéltető/közvetítő ügyel arra, hogy a felekkel folytatott különtárgyalások kiegyensúlyozottak legyenek, megfelelő időt és energiát fordít mindkét oldalra és csak akkor hív össze közös tárgyalást, ha úgy véli, megérett a helyzet arra, hogy a felek közvetlenül egyeztessék az álláspontjukat. Így a közös tárgyalás már a megegyezés reményében, higgadt, tárgyszerű módon folyhat.
- Könnyebben elkerülhető az „*üzemi vakság*”: a külső személy objektivitása révén a problémákat más szemszögből vizsgálja, mint a felek maguk. Ez új szempontok felvetését eredményezheti, arra készítheti a feleket, hogy tágabb összefüggésekben is vizsgálják meg a saját álláspontjukat, próbálják azt az ellenérdekű fél

szempontjából is nézni. Mindez elősegíti az álláspontok módosulását, közelebb visz a megállapodáshoz.

- A közös tárgyalásokon egy harmadik személy jelenléte *eleve moderálja a felek viselkedését*, kulturáltabb, érzelmi túlzásoktól mentes vitát tesz lehetővé. Ha mégis előfordul kifogásolható magatartásmód, azt a békéltetőnek/közvetítőnek korrigálnia kell, emlékeztetve a tárgyalókat arra, hogy csak azok a magatartások kívánatosak, amelyek előmozdítják a megállapodást.

2.3.2. Különtárgyalás, szakértői bizottságok

A *különtárgyalás* a közvetítő számára is megkönnyíti a helyzetet, mivel ilyenkor minden információ rajta keresztül áramlik a két fél között. A közvetítő csak az *információknak azt a részét adhatja át a másik oldalnak, amire engedélyt, illetve kérést kap* az információt birtokló oldaltól, de teljes körű rálátása van az ügyre, adott esetben mindkét félnél többet tud a tárgyalás állásáról. Amikor a közvetítő saját javaslatokat fogalmaz meg, ezt az összes információ birtokában teszi, ezért lehet hatékony, ugyanakkor semmi esetre sem erőltetheti a saját megoldásait a felekre. A

közvetítés sem menti meg a feleket attól, hogy maguk dolgozzák ki (és majd a későbbiekben, a közvetítő jelenléte nélkül hajtsák végre) a megállapodást.

Bértárgyalások esetén, ha sok a szakmai természetű részkérdés, ezek tisztázását érdemes lehet egy külön *szakértői bizottságra* bízni, amely egy menetben megoldhatja az ilyen – többnyire technikai jellegű – kérdéseket. Nagyon szerteágazó tárgyalások esetén annak sincs akadálya, hogy több ilyen bizottság jöjjön létre, amely egy-egy részkérdéssel foglalkozik. Ebben az esetben is tekintettel kell lenni arra, hogy a tárgyalásokat észszerű időn belül le kell zárni, azaz úgy kell szervezni a munkát, hogy a bizottságok létrehozása ne járjon jelentős idővesztéssel.

2.3.3. Akció szervezése a kollektív vita során

Kollektív vita bejelentése esetén a munkavállalók részéről gyakran felmerül valamilyen akció, nagygyűlés, aláírásgyűjtés, tüntetés vagy sztrájk szervezésének a lehetősége. Erre vonatkozóan a döntést a szakszervezetnek, illetve a munkavállalóknak önállóan kell meghozni, a békéltető vagy közvetítő ilyen természetű tanácsot nem

adhat, mivel a döntés felelősségét, jogi és egyéb következményeit a munkavállalók viselik.

A békéltető, illetve a közvetítő segíthet annak megítélésében, hogy az akció szervezése időszerű-e, elmondhatja, hogyan látja a tárgyalási folyamat állapotát, mekkora esélyt lát arra, hogy a megállapodás belátható időn belül létrejön, milyen hatása lehet az akcióval való fenyegetésnek, vagy az akciónak magának. Ugyanakkor ebben a közlésben is a lehető legszorosabban a tényközlések mellett kell maradnia.

Akció szervezésének szándéka esetén az is kérdés, hogyan hozzák ezt a munkáltató tudomására. A személyes közlésen kívül a közvetítőn keresztül átadott üzenet ugyanolyan legitim információközlés, mint egy szakszervezeti levél, vagy e-mail a cégvezetés számára.

Számítani kell arra, hogy ha a munkáltató tudomást szerez az akció fontolgatásáról, vagy szervezéséről, *a tárgyalások két szádra válnak szét – a bértárgyalás mellett az akciónál is folyamatosan tárgyalni kell.* Különösen így van ez sztrájk esetén, amikor biztosítani kell az együttműködést a sztrájkhelyzet idejére, és még inkább, ha a még elégséges szolgáltatásról is meg kell állapodni. Ez azt jelenti, hogy

mind a tárgyaló felek, mind pedig a békéltető/közvetítő kapacitásainak egy részét az akcióról szóló tárgyalás köti le. Hogy egy akció kilátásba helyezése lassítja vagy gyorsítja a tárgyalási folyamatot, általánosságban nem mondható meg – ezt a kérdést a helyi erőviszonyok döntenek el.

A békéltető/ közvetítő számára az akció kilátásba helyezése egyértelmű a vita éleződésével, amely azonban nem jelenti feltétlenül azt, hogy a felek távolabb kerülnek a megállapodástól, lehet, hogy a megállapodáshoz épp arra van szükség, hogy a szakszervezet megmutassa, hogy nincs kiszolgáltatva a partnerének.

Itt hívjuk fel a figyelmet arra, hogy míg a bértárgyalást, mint kollektív szerződéses tárgyalást az arra jogosult szakszervezet folytathatja le, ezzel szemben sztrájkot ilyen jogosultsággal nem rendelkező szakszervezet, illetve a munkavállalók csoportja is szervezhet a bérek emelése érdekében. Bármely sztrájk csak akkor lehet jogszerű, ha a követelésekkel kapcsolatosan nincs hatályban kollektív szerződés (korábban megkötött bérmegállapodás).

Kollektív szerződéskötésre jogosult szakszervezet sztrájkbizottságával, mint speciális tárgyalódelegációval folytatott tárgyalások során létrejött megállapodás csak

akkor lesz kollektív szerződés, ha ezt a felek, mint a saját akaratukat kifejezetten kinyilvánítják.

Kollektív szerződéskötésre nem jogosult szakszervezet vagy munkavállalói csoport által szervezett sztrájk esetén a létrejövő megállapodás nem kollektív szerződés, és az Mt. szerint nem is kollektív szerződés erejű megállapodás, miután a kódex elhagyta az 1992. évi Munka törvénykönyvének ezt tartalmazó mondatát. Ennek következtében e megállapodás végrehajtása munkaügyi bíróságon csak akkor kényszeríthető ki, ha az megjelenik a munkavállalók egyéni munkaszerződéseinek módosításában vagy a munkáltató belső szabályzatának részévé válik. Ezek hiányában a feleknek a szerződésben magában kell gondoskodni jogi garanciákról.

2.3.4. Megállapodásközeletti állapot, megállapodás

Eredményes tárgyalási folyamat esetén a felek álláspontja közeledik egymáshoz, bizonyos részkérdésekben megállapodások születnek. Ezeket valamilyen formában rögzíteni kell – vagy a közvetítő jegyzi fel, vagy *emlékeztető, jegyzőkönyv* készül.

Békéltető/közvetítő igénybevételével folyó tárgyalás esetén a közvetítő akkor szervez *együttes tárgyalást*, ha van esély a megállapodásra. Ezen a tárgyaláson érdemes ismételtlen kontrollálni a már kialakult részmegállapodásokat annak érdekében, hogy később ne merülhessen fel, hogy a felek félreértették egymást, esetleg a közvetített információ nem volt pontos. Ebben a szakaszban az álláspontok megváltoztatásának már nincs helye, a békéltető/közvetítő ügyel arra, hogy a felek ne bontsanak fel már megszületett egyezségeket, illetve ne kezdjenek újra olyan kérdéseket tárgyalni, amelyeknek egyszer már a végére jutottak.

A részkérdések lezárása után kerülhet sor a *megállapodás megszövegezésére*, például úgy, hogy mindkét fél készít egy megállapodás-tervezetet, majd ezeket összefésülik, vagy csak az egyik fél készít tervezetet – esetleg a békéltető/közvetítő kontrollja mellett – és arra a másik fél észrevételeket tesz. Paritásos bizottságban folyó egyeztetés esetén az elnök kötelezettsége a részmegállapodások rögzítése, ez jó alapul szolgál a megállapodás végleges megszövegezéséhez.

Végül a felek rögzítik a megállapodás végleges szövegét, a helyben szokásos eljárás szerint felhatalmazást kérnek a

döntéshozó testületeiktől az aláírásra, és ennek birtokában *a megállapodást aláírják.*

2.3.5. Bértárgyalás, ha kollektív szerződés kötése nem lehetséges

Abban az esetben, *ha a munkáltatónál nincs kollektív szerződés kötésére képes szakszervezet*, kollektív szerződésbe foglalt bérmegállapodás nem jöhet létre.

Annak ugyanakkor nincs akadálya, hogy a felek bérkérdésekről is tárgyaljanak egymással, és ezeket illetően akár megállapodásra is jussanak. Ez a megállapodás azonban nem fog az Mt. 13. §-a szerint munkaviszonyra vonatkozó szabálynak minősülni, azaz az egyéni munkaviszonyok tekintetében nem lesz olyan előírás, amelynek a munkáltatóra jogi kötőereje lenne a bérek meghatározása, az azok összegére vonatkozó munkáltatói szerződéses ajánlattétel tekintetében. Ilyen esetben a munkáltatót mérlegelési jog illeti meg, hogy a megállapodásban foglaltakat betartja-e vagy sem, a megállapodásnak csak orientáló szerepe van a bérek összegére történő ajánlattételkor.

Természetesen a felek közötti bizalmat, együttműködést alapvetően befolyásolja, hogy a munkáltató ezt a megállapodást komolyan vegye, magára nézve kötelezőnek tekintse. Ezért a díjazás kérdésében támadt érdekvitában az *egyik választható eljárás az egyeztető bizottsági döntésnek való alávetés* lehet. A kollektív érdekkonfliktusok feloldásában elsősorban az egyeztetés, illetve a közvetítés játszik nagyobb szerepet, indokolt esetben azonban előfordul a döntőbíráskodás. A munkáltató és a szakszervezet a közöttük felmerült viták feloldására egyeztető bizottságot, mint egyfajta döntőbizottságot hozhat létre és előzetesen írásban megállapodhatnak arról, hogy a bizottság döntésének magukat alávetik [Mt. 293. § (1) bekezdése]. Ebben az esetben a bizottság határozata kötelező, ha pedig az önkéntes alávetés megtörténik, az egyeztető bizottság döntése munkaviszonyra vonatkozó szabálynak fog minősülni (Mt. 13. §).

A másik eljárás lehet az, ha a megállapodást munkáltatói belső szabályzatba foglalják, melynek a munkáltatóra nézve már kötőereje van. Az ilyen, a munkáltatónál alkalmazandó bérezési, teljesítményösztönzési rendszert meghatározó szabályzat kiadásánál viszont arra kell figyelemmel lenni,

hogy kifejezetten tartalmazzon rendelkezést: milyen feltétellel módosítható vagy vonható vissza, illetve milyen időszakra vonatkozik.

Egy ilyen szabályzat a munkáltató kötelezettségvállalását jeleníti meg. Amennyiben a szabályzat önmaga nem rendelkezik az alkalmazás időszakáról (pl. hogy a 2018. évre szól), vagy a visszavonás feltételeit nem tartalmazza, akkor csak úgy változtatható meg, ha a munkáltató körülményeiben a kötelezettségvállalás közlését követően olyan lényeges változás következett be, amely a kötelezettség teljesítését lehetetlenné tenné vagy aránytalan sérelemmel járna. Ugyanez irányadó akkor is, ha a megállapodást nem foglalják belső szabályzatba, de a munkáltató a gyakorlatában azt érvényesíti, hiszen a munkáltató által egyoldalúan kialakított gyakorlat is kötelezettségvállalásnak minősül (Mt. 16-17. §).

2.4. Teendők a megállapodás után

Kollektív szerződéskötésre jogosult felek között létrejött bértmegállapodás kollektív szerződés (az eredeti, több kérdésre kiterjedő kollektív szerződés fejezete vagy függeléke, vagy

önálló kollektív szerződés), *jogi természetét tekintve kötelezően betartandó dokumentum, a továbbiakban jogok és kötelezettségek forrása.*

2.4.1. A bérmegállapodás hatálybalépése, végrehajtása

A bérmegállapodás *személyi és időbeli hatályát* maga a megállapodás rögzíti, a végrehajtásra azonban a feleknek fel kell készülni. E tekintetben a szakszervezet dolga könnyebb – arról kell gondoskodnia, hogy a *munkavállalók megismerjék* a megállapodás tartalmát, a cafetéria-rendszer keretében nyújtott juttatásokkal kapcsolatban orientáló tájékoztató anyagot is összeállíthat. A munkáltató részéről a végrehajtás jelentheti a munkavállalók személyre szóló tájékoztatását, a munkaszerződések módosítására vonatkozó ajánlatok tételét, a bérrendszer átalakítását, a bérszámfejtő program átállítását stb.

A bérmegállapodás jogi természetéből következően hasznos, ha a felek magában a megállapodásban szabályozzák a végrehajtás ellenőrzésének, illetve a megállapodás bérfolyamatokra gyakorolt hatása felmérésének módját, az esetleges panaszok orvoslására

kialakított mechanizmust. Tekintettel arra, hogy a bértárgyalások általában évente ismétlődnek, a végrehajtás kontrollja az elkövetkező tárgyalások előkészítésének is része lehet. Ha maga a megállapodás nem tartalmaz ilyen mechanizmust, akkor is célszerű kidolgozni az ellenőrzés és információfeldolgozás olyan módját, amely alkalmas az előkészítő funkció betöltésére is.

2.4.2. A tárgyalások értékelése

A gyakorlati teendők mellett sokszor elmarad, pedig nagyon hasznos lehetne *magának a tárgyalási folyamatnak az értékelése*. Amikor egy bérmegállapodás megszületik, a felek szubjektíve sokszor érzik úgy, hogy veszítettek, mivel általában nem érnek el minden kitűzött célt. Az ilyen jellegű benyomásoknak a kontrollja, a valódi tanulságok megfogalmazása és a következő tárgyaláskor történő felhasználása a későbbiekben sikeresebb tárgyalási folyamatot tesz lehetővé, végső soron a vitakultúra finomodását, az egyeztetések hatékonyabbá válását eredményezi.

2.5. A munkavállalót megillető díjazás típusai és szabályozásuk

A munkabér a munkavégzés ellenértéke, ide tartozik: az alapbér (idő- vagy teljesítménybér), a bérpótlékok, a jutalom, illetve prémium. A munkabéren kívüli egyéb juttatások lehetnek a munkavállaló, illetve családtagjai egyes szükségleteinek kielégítésére meghatározott feltételek esetén biztosított kifizetések vagy természetbeni juttatások. Ide tartozik a munkabérelőleg, a segély, a lakáscélú munkáltatói kölcsöntámogatás, a jubileumi jutalom, az üdülési támogatás, stb.

A költségtérítés a munkavállaló számára jogszabály alapján fizetendő, vagy a munkáltató érdekében felmerülő egyéb költségek megtérítését jelenti. Fajtái a munkába járáshoz nyújtott utazási költségtérítés, a kiküldetéshez kapcsolódó ételmezési, utazási költségtérítés (napidíj), a munkavállaló által a munkavégzéshez kapcsolódóan megelőlegezett költségek kifizetése (pl. postadíj, parkolási költség).

Ebben az alfejezetben a munkavállalót megillető díjazás mértékének meghatározásánál *egy alapelvet emelünk ki és ismertetjük a munkabér összegének és fajtának megállapítása korlátait.*

Az egyenlő értékű munkáért egyenlő bért elvét (Mt. 12. §) minden, a munkaviszonyra tekintettel a munkavállalónak járó díjazási és juttatási elemre alkalmazni kell. A munka egyenértékűségének vizsgálatánál az elvégzett munka természetét, minőségét, mennyiségét, a munkakörülményeket, a szükséges szakképzettséget, fizikai vagy szellemi erőfeszítést, tapasztalatot, valamint felelősséget, továbbá a munkaerőpiaci helyzetet is figyelembe kell venni.

A munkabér összege, vagy a teljesítménybér kikötése a felek megállapodásán és a munkaszerződésbe foglalásán alapul azzal, hogy az alapbér összegének alsó határa jogszabály által meghatározott (minimálbér, illetve garantált bérminimum). A munkaszerződésben meghatározott alapbéren felül a munkavállalónak a törvény alapján az átlagostól eltérő munkavégzési körülményekre tekintettel bérpótlék jár (műszakpótlék, éjszakai pótlék, munkaszüneti napra járó pótlék, vasárnapi pótlék). A rendkívüli munkaidőben teljesített munkáért a munkavállaló az alapbéren és a bérpótlékon felül pedig további pótlékre (túlmunkapótlék) vagy díjazott szabadidőre jogosult. A munkaszerződést kötő felek az Mt. 140-142. §-ában meghatározott

bérpótlékot is magában foglaló alpbért, illetve bérpótlék helyett havi átalányt állapíthatnak meg.

A munkaszerződés alakításának joga megilleti a feleket akár a kollektív szerződéstől való eltéréssel is, feltéve, hogy az a munkavállaló javára történik.

A munkáltató a bérezési formákat, teljesítménybér esetén a teljesítménybér-tényezők és -követelmények meghatározását, a teljesítményösztönzés általa kívánatosnak tartott formáit (jutalék, bónusz, prémium stb.), a cafetéria-juttatásokat általában munkáltatói szabályzat formájában hirdeti ki. A munkáltatónak a munka díjazása körében kibocsátott szabályzata is normatív erővel bír. A *szabályzat a munkáltató olyan egyoldalú kötelezettségvállalása*, melyhez kötve van, és azt csak a jövőre nézve vonhatja vissza vagy módosíthatja a szabályzatban vagy a törvényben foglalt feltételek szerint (Mt. 16. §). Amennyiben a munkáltató a munkabérrre vonatkozó kollektív szerződés hatálya alatt áll, úgy a munkáltatói szabályzat azzal ellentétes szabályokat nem tartalmazhat, csak olyan bérelemekre vagy juttatási formákra terjedhet ki, amelyek a kollektív szerződéses rendelkezéseket nem érintik, vagy azok végrehajtásáról rendelkeznek.

A szakszervezet a bértárgyalások során azt is elérheti, hogy példának okáért a munkáltatónak a teljesítményösztönzést meghatározó szabályzatának kiadásához a szakszervezet egyetértését be kelljen szereznie, vagy szükséges legyen vele előzetesen konzultálnia. A kollektív megállapodás tehát nem csak összegszerűen határozhatja meg a béreket, bérszinteket, bérpótlékokat és egyéb juttatásokat, hanem korlátozhatja, feltételhez kötheti a munkáltató szabályozási jogát is. Az üzemi tanácsnak ugyanakkor törvény által biztosított joga, hogy a munka díjazásának elveit, a teljesítménykövetelmény bevezetéséről, vagy módosításáról szóló munkáltatói intézkedésekről és szabályzatok tervezetéről véleményt nyilvánítson [Mt. 264. § (2) bek. f) és k) pontja].

Megjegyezzük, hogy a munkaidő-beosztással kapcsolatos kollektív szerződéses rendelkezéseknek is lehet díjazást meghatározó tartalmuk. Ilyen lehet a közölt munkaidő-beosztástól való eltérést biztosító, vagy a munkaidőkeret hosszát megállapító szabály. Ezek közvetett módon kihatással vannak a rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés mértékére és annak összegére is.

A kollektív szerződésben szabályozható kérdések négy csoportba sorolhatók:

a) *Vannak a kógens, kötelező, eltérést nem engedő rendelkezések,* melyek vonatkozásában a kollektív szerződés szabályozási felhatalmazással nem rendelkezik. E körbe tartozik például az Mt. I. része (Általános rendelkezések), melynek szabályaitól kifejezett törvényi felhatalmazással lehet csak kollektív szerződésben eltérni. Az Mt. 22. § (1) bekezdése szerint a jognyilatkozatot alaki kötöttség nélkül lehet megtenni, de a kollektív szerződés rendelkezhet úgy, hogy a rendkívüli munkavégzést mindig írásban kell elrendelni.

Ugyancsak e körbe sorolandók az Mt. Második Részében (A munkaviszony) foglaltaktól történő eltérés lehetőségét kizáró különös szabályok, melyek az egyes fejezetek végén találhatók. A munka díjazása körében az eltérést kizáró szabályt az Mt. 165. § (1) bekezdése tartalmazza. Az alábbi szabályoktól *kollektív szerződésben sem lehet eltérni*: az alapbért időbérben kell meghatározni; a bérpótlék mindig a rendes béren felül jár; a munkabért utalvány vagy fizetőeszköz helyettesítésére szolgáló más formában fizetni tilos; a munkabérrel szemben más jogalpból származó

munkáltatói követelés beszámításának nincs helye; a munkavállaló munkabérére vonatkozó igényéről egyoldalú jognyilatkozattal nem mondhat le; a levonásmentes munkabérrész nem engedményezhető.

b) Vannak az Mt.-ben olyan *relatív diszpozitív rendelkezések*, melyek csak a munkavállaló javára teszik lehetővé az Mt.-től való eltérést. Miután az Mt. általános szabálya szerint a kollektív szerződés – a törvény eltérő rendelkezése hiányában – az új Mt. Második (A munkaviszony) Részében foglaltaktól eltérhet, a kizárólag a munkavállaló javára történő eltérést lehetővé tévő rendelkezések ugyancsak az említett Részek egyes fejezeteinek végén találhatóak [Mt. 165. § (2) bek. b) pont]. *Csak a munkavállaló javára történő eltérési lehetőség a kollektív szerződésben:* a késedelmesen kifizetett munkabér után fizetendő kamat mértéke növelhető; a kizárólag teljesítménybérrel díjazott munkavállaló esetén a garantált bér megállapítása az alapbér felénél magasabb összegben is megállapítható; a jogalap nélkül kifizetett munkabér visszakövetelésének idejét hatvan napnál rövidebb időben is meghatározhatja.

c) A *diszpozitív rendelkezések* azok, melyek a munkavállaló javára és hátrányára egyaránt eltérési lehetőséget

biztosítanak a kollektív szerződés számára. *Kétirányú eltérési lehetőség a kollektív szerződésben:* elő lehet írni, hogy a bérfizetés készpénzzel vagy átutalással történjen-e, meg lehet határozni a határidőket, amikor a kifizetést, illetve az átutalást teljesíteni kell; előírható a ténylegesen ledolgozott idő szerinti időbér kifizetése is; a bérfizetés idejét a munkavállaló hátrányára is lehet szabályozni. A bérpótlék alapja az alapbérnél magasabb vagy alacsonyabb összegben is meghatározható kollektív szerződésben. A vasárnapi, ill. munkaszüneti napi pótlék mértéke 50 %-nál illetve 100%-nál több, vagy kevesebb összegben is megállapítható. A többműszakos bérpótlék mértékének 30 %-ról való csökkentése vagy emelése, a pótlék fizetési feltételeinek megváltoztatása is lehetséges kollektív szerződésben (Mt. 141. §)

d) Kollektív szerződésben lehet megállapítani *olyan bérpótlékokat* (melegüzemi pótlék, nyelvismereti pótlék), valamint *olyan jóléti és szociális juttatásokat, amelyekről a Munka Törvénykönyve nem rendelkezik*. Ez utóbbiak lehetnek az ún. cafetéria – választható béren kívüli - juttatások, szociális juttatások, bérelőleg, önkéntes kiegészítő nyugdíjpénztári tagsághoz adott támogatás, internet-támogatás, albérleti

támogatás, munkáltatói lakáskölcsön, étkezési támogatás, ruházati támogatás, iskolakezdési támogatás, szociális segély, üdülés, utazási támogatás, tanulmányi támogatás, családalapítási támogatás, kegyeleti támogatás stb.

A GINOP-5.3.3-15 pályázati konstrukció keretében létrehozott és a GINOP-5.3.3-18 konstrukcióban tovább működtetett Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat elsődleges célja, hogy hozzájáruljon a kollektív munkaügyi kapcsolatok működéséhez hazánkban. Egyik feladata, hogy segítse a kollektív érdekviták szereplőit abban, hogy kölcsönösen előnyös megállapodásokat tudjanak kötni egymással, figyelembe véve és tiszteletben tartva a másik fél érdekeit. Másik célja, hogy még a viták kialakítása előtt támogassa a felek kommunikációját, tanácsokat adjon, és segítse a közös álláspont kialakítását.

A Szolgálat a kollektív munkaügyi vitás helyzetek feloldására, és azok kialakulásának megelőzésére jött létre. Ebből következően a kollektív munkaügyi kapcsolatok szereplői, különösen a szakszervezetek, üzemi tanácsok és munkáltatók tudják igénybe venni a közreműködését. A nagyvállalatok mellett a KKV szektor, a versenyszféra mellett a tág értelemben vett közszféra munkáltatói és munkavállalói számára is elérhető a Szolgálat. Az egyéni vitás kérdések rendezése viszont nem tartozik a hatáskörébe. A Szolgálat tagjaiból álló régiós névjegyzék személyi összetétele a szakmai munkajogászai hozzájárásra

és függetlenségre is garancia kíván lenni. A Szolgálat a Felek közös kérelmére az alábbi eljárásokat folytatja le:

- tanácsadás
- békéltetés
- közvetítés
- egyeztetés
- döntőbíráskodás.

A Szolgálat eljárása a felek részére díjmentes.

Az eljárás a félnek az elektronikus felületen beküldött kérelmével indul, amely a <https://www.munkaugyivitarendezes.hu/ugybekuldes> oldalon érhető el.

A Szolgálat jogi hátterét a 320/2014. (XII.13.) Korm. rendelet biztosítja. (MK 2016.11.11.).

A megvalósításban a kis- és közepes vállalkozások munkáltatói érdekképviselői: a Magyar Iparszövetség (OKISZ), az Ipartestületek Országos Szövetsége (IPOSZ), az Általános Fogyasztási Szövetkezetek és Kereskedelmi Társaságok Országos Szövetsége (ÁFEOSZ-COOP Szövetség), valamint a Kereskedők és Vendéglátók Országos Érdekképviselői Szövetsége (KISOSZ), míg

szakszervezeti oldalról a Munkástanácsok Országos Szövetsége (Munkástanácsok), Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája (LIGA Szakszervezetek) és az Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés (ÉSZT) működnek együtt. A Közép-Magyarország régió tekintetében a projektben közreműködő, nem konzorciumi partnerként az Innovációs és Technológiai Minisztérium Foglalkoztatáspolitikáért Felelős Államtitkársága (tpo@itm.gov.hu) jár el.