

# KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS

## Ki köthet kollektív szerződést? (részletek: Mt. 276.§)

Kollektív szerződést továbbra is csak a **munkáltató** (vagy munkáltatói érdekképviseleti szervezet) és a **szakszervezet** (vagy szakszervezeti szövetség, ha utóbbinak legalább egy tagja rendelkezik az adott munkáltatónál tíz százalékos szervezettséggel) köthet.

Szakszervezeti oldalon szigorú feltétele van a kollektív szerződés kötési jogosultságnak: a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezetek közül csak az jogosult a kollektív szerződést megkötni, amelynek a **munkavállalók legalább tíz százaléka a tagja**.

Ha több olyan szakszervezet van, amely megfelel ezeknek a feltételeknek, csak **együttesen jogosultak** a kollektív szerződést megkötni. Nincs lehetőség viszont arra, hogy a tíz százalékos küszöböt együttesen éri el, külön-külön kell a megfelelő szervezettséggel rendelkezniük. Ha a szakszervezet később - a kollektív szerződés megkötését követően - éri el a tíz százalékos szervezettséget, jogosult a kollektív szerződés módosítását kezdeményezni, és a módosítással kapcsolatos tárgyaláson tanácskozási joggal részt venni.

Nem jogosult viszont a módosítást aláírni, sem felmondani a kollektív szerződést.



**FIGYELEM!** A törvényben már nem szerepel a reprezentativitás fogalma, a kollektív szerződéskötési jogosultság a jövőben nem függ az üzemi tanácsi választásokon elért eredménytől.

## Hány kollektív szerződés köthető egy munkáltatónál? (részletek: Mt. 276.§ (4) bek.)

A munkáltatónál **egy kollektív szerződés** köthető, de egy munkáltatóra több (a munkahelyi mellett pl. több munkáltatóra vonatkozó, szakmai, területi, ágazati, alágazati, országos) kollektív szerződés is vonatkozhat. A kollektív szerződés kötésére irányuló tárgyalási ajánlatot egyik fél sem utasíthatja vissza.

## Mit szabályoz a kollektív szerződés? (részletek: Mt. 277.§)

A kollektív szerződés továbbra is a munkaviszonyból származó vagy az ezzel kapcsolatos jogokat vagy kötelezettségeket, illetve a feleknek a kollektív szerződés megkötésével, teljesítésével, megszüntetésével, jogaik gyakorlásával, kötelezettségeik teljesítésével kapcsolatos magatartását szabályozhatja (célszerű itt megállapodni a szakszervezeti jogok gyakorlásának részleteiről).

A kollektív szerződés – eltérő rendelkezés hiányában – a **törvény Második és a Harmadik Részében foglaltaktól eltérhet** (a Második Rész a munkaviszony, a Harmadik Rész a munkaügyi kapcsolatok szabályait tartalmazza).

A **XIX. fejezet és a XX. fejezet rendelkezéseitől nem térhet el**, azaz a Munkaügyi kapcsolatok c. Harmadik Rész Általános rendelkezések, valamint Az üzemi tanács c. fejezeteinek rendelkezései kőgensek.

El lehet térni a szakszervezetekre vonatkozó szabályoktól, azonban az Mt. 271-272.§-ban foglaltak nem korlátozhatóak (e paragrafusok a diszkrimináció tilalmát, valamint a szakszervezeti jogokat tartalmazzák, a védettség, a munkaidő-kedvezmény és a munkáltató területére való belépés jogának kivételével).



**FIGYELEM!** Szembetűnő változás, hogy a kollektív szerződés **nem csak kedvező eltéréseket tartalmazhat, hanem mind pozitív, mind negatív irányba eltérhet a törvénytől!** Szinte minden egyes fejezet végén találunk az eltérő megállapodásra vonatkozó szabályokat, amelyek a konkrét paragrafusok vonatkozásában az eltérést kizárják vagy korlátozzák. Ha az adott paragrafusra ilyen nem vonatkozik, az adott kérdést a kollektív szerződés a munkavállaló (vagy a szakszervezet) javára és hátrányára is szabályozhatja.

## **A Munka Törvénykönyve mely rendelkezéseitől nem térhet el a Kollektív szerződés?**

A **kollektív szerződés** a Munka Törvénykönyve következő szabályaitól **nem térhet el**: (a teljesség igénye nélkül)

1. **munkaszerződésre** vonatkozó rendelkezésektől (írásbeliség, kötelező elemek),
2. **munkabér** kapcsán azon rendelkezéstől, hogy azt **csökkenteni nem lehet**, azért mert a munkavállaló a munkáltató hozzájárulásával harmadik személytől díjazásban részesült illetve, hogy
3. a **munkabért** - külföldi munkavégzést kivéve- **forintban kell kifizetni**,
4. attól, hogy az **alpbér minimálbérnél alacsonyabb nem lehet**,
5. a **bérpótlékra vonatkozó Mt. 139.§ (1) bekezdésétől (a számítási alapjára vonatkozó rendelkezésektől már el lehet térni)**,
6. munkabért kizárólag teljesítménybér formájában meghatározni csak munkaszerződés alapján lehet,
7. teljesítménybérre vonatkozó szabályoktól,
8. a munkabérből történő levonásra vonatkozó rendelkezésektől,
9. attól, hogy egyes esetekben (várandósság, gyermekét egyedül nevelő munkavállaló) a munkavállaló hozzájárulása szükséges a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatáshoz,
10. a **hátrányos jogkövetkezményekre vonatkozó rendelkezésektől**
11. attól, hogy a **munkaszerződés módosítása csak közös megegyezéssel történhet**,
12. a **munkaviszony megszűnésére vonatkozó rendelkezésektől**,
13. a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó rendelkezésektől a *felmondási idő*, a *csoportos létszámcsökkentésre* vonatkozó szabályok, a *munkavállalói értékelésre*, valamint a *munkavállaló munkaviszonyának helyreállítására* vonatkozó rendelkezéseket kivéve,
14. attól a szabálytól, hogy a **szabadságot pénzben megváltani** a munkaviszony fennállása alatt **tilos**,
15. a **szülési szabadságra** vonatkozó szabályoktól,
16. a munkáltató nyilvántartási kötelezettségére vonatkozó szabályoktól,
17. a **munkaerő-kölcsönzés** tilalmával kapcsolatos szabályoktól.

### **Válaszold meg a kérdéseket!**

## **KSZ kötés az új MT alapján**

- Kik a felek? Mi a feltétele?
- Hány KSZ köthető?
- Mi az alapja? Mi adja a jogosultságot a tárgyalásra?
- Mire terjed ki? Mire köthetnek?
- Hogyan? Milyen formában?
- KSZ hatálya?
- Mikor lép életbe?
- Mikor szűnik meg?

