

**A szociális partnerek és a kollektív szerződések szerepe a családbarát munkahely megvalósításában és az esélyegyenlőség biztosításában<sup>1</sup>**

A SZOCIÁLIS PARTNEREK ÉS A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSEK SZEREPE A CSALÁDBARÁT MUNKAHELY MEGVALÓSÍTÁSÁBAN ÉS AZ ESÉLYEGYENLŐSÉG BIZTOSÍTÁSÁBAN .....	2
I. A kollektív szerződés biztosította eltérési lehetőségek.....	3
II. Az üzemi tanács feladata és lehetőségei, a vállalati esélyegyenlőségi terv.....	6
III. Az esélyegyenlőségi terv .....	8

---

<sup>1</sup> Utolsó frissítés: 2020.06.30. napján hatályos jogszabályok szerint

## **A SZOCIÁLIS PARTNEREK ÉS A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSEK SZEREPE A CSALÁDBARÁT MUNKAHELY MEGVALÓSÍTÁSÁBAN ÉS AZ ESÉLYEGYENLŐSÉG BIZTOSÍTÁSÁBAN**

A munkajogviszony fennállása alatt a munkavállalók, annak aszimmetrikus szerkezetéből és természetéből fakadóan, a munkáltatóhoz képest kiszolgáltatottabb, sebezhető helyzetben vannak. A munkajog ezért egyrészt az egyéni, individuális jogok gyakorlása körében védelmi szabályokat, minimális biztosítékokat alkot (pl. a maximális napi munkaidő vagy a munkaviszony megszűnése körében), másrészt a kollektív munkajog területén a szervezkedési (koalíciós) szabadság és a kollektív alku lehetőségének biztosításával,<sup>2</sup> illetve a részvételi (információs és konzultációs jogok) intézményesítésével igyekszik kiegyensúlyozni az egyenlőtlen hatalmi helyzetet és támogatni a munkavállalók gazdasági és szociális érdekeinek védelmét.

A munkavállalói érdekképviselőknek és a munkáltatóknak kiemelt lehetőségük, hogy a (munka)jog adta kereteken belül közös célul tűzzék ki a családbarát munkahelyek kialakítását, előmozdítva az esélyegyenlőséget, a hátrányos helyzetű dolgozói csoportok foglalkoztatási pozíciójának figyelemmel kísérése és javítása céljából. E cél megvalósulhat egy kedvező kollektív szerződéses szabályozással, az üzemi tanács munkajog által felruházott lehetőségeinek kiaknázásával,

---

<sup>2</sup> Amely olyan alapjog, ami minden munkavállalót megillet. Ezt megfelelően szemlélteti a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) 86. ülészakán elfogadott deklarációja a munka világában érvényesülő alapvető jogokról és elvekről (1998).

vagy éppen egy vállalati esélyegyenlőségi stratégia megalkotásával is.

A családi élet és a munka összeegyeztethetőségét számos nemzetközi jogi eszköz is támogatja.<sup>3</sup> Ennek keretében meg kell említenünk a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) egyezményeit, így különösen 100. és 111. sz. egyezményeket a diszkrimináció tilalmáról (egyenlő értékű munkáért egyenlő bér), a 156. sz. egyezményt a családos munkavállalók védelméről, a 183. sz. egyezményt az anyaság védelméről, a 175. sz. egyezményt a részmunkaidőről, a 177.sz. egyezményt az otthoni munkáról, a 189.sz. egyezményt a háztartásban dolgozók védelméről, a 138. sz. és 182. sz. egyezményeket a gyermekek munkavégzésének védelméről, illetve a szabadságról és a pihenőidőről szóló egyezményeket is.

### I. A kollektív szerződés biztosította eltérési lehetőségek

Az Mt. egyik kiemelt jogpolitikai célja, hogy kibővítse a kollektív autonómia lehetőségeit és a kollektív munkajogi jogalanyok (így különösen a munkáltatók és a szakszervezetek) közötti megállapodások szabályozási szerepét, melynek fő eleme a kollektív szerződés megkötésében ölt testet. Magyarországon az érintett munkavállalók kevesebb mint harmada, mintegy 900 ezer dolgozó tartozik kollektív szerződés hatálya alá, ami európai/nemzetközi összehasonlításban alacsonynak mondható. Kollektív szerződést az a szakszervezet köthet a munkaadóval, amelynek az adott munkáltatónál több mint 10 százalékos a szervezettsége. A kollektív szerződés – eltérő rendelkezés hiányában – az Mt. második (munkaviszonyra

---

<sup>3</sup> Lásd bővebben: <http://munkastanacsok.hu/a-csaladi-élet-es-a-munka-összeegyeztethetosege/>

vonatkozó szabályok) és harmadik (munkaügyi kapcsolatok) részében foglaltaktól eltérhet, így kis túlzással állíthatjuk, hogy csaknem szabadon alakíthatja a munkajogviszony tartalmát; patetikusán fogalmazva: a felek saját törvénykönyvet írhatnak a munkahelyükön. A piaci szférában így a kollektív szerződés a munkafeltételek meghatározásának egyik legfontosabb intézménye.

A kiadvány szempontjából néhány releváns példára hívjuk fel a figyelmet<sup>4</sup>:

- A munkaidőre vonatkozó rendelkezések körében (mértéke, beosztása, a pihenőidők, a szabadság) a jogalkotó csaknem teljes felhatalmazást adott az ügyelet és a készenlét szabályozására vagy a szabadság kiadása rendjének megállapítására, amellet, hogy elsősorban az európai munkajogi szabályozás, illetve az erős munkavállaló-védelmi szempontok miatt itt túlnyomórészt eltérést nem engedő vagy csak a munkavállaló javára eltérést engedő szabályokkal találkozunk.
- A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás időtartamát és feltételeit (pl. díjazását) a törvénytől eltérően állapíthatja meg.
- A teljesítés körében széles körű kollektív szerződéses szabályozás jöhet szóba az Mt. által meghatározott jogok és kötelességek konkretizálására (pl. a munkáltatói költségtérítés tárgyában az erre vonatkozó kormányrendeletre is tekintettel, a munkára képes állapot meghatározására, a munkavállalók együttműködésére stb.).

---

<sup>4</sup> Lásd részletesebben: 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.

- A munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés eseteit a kollektív szerződés az Mt. 55. § (1) bekezdésében foglaltakon túl is kiterjesztheti a munkavállaló javára.
- A munkaszerződés módosításának egyéb törvényi szabályaitól (Mt. 59–61. §) kizárólag a munkavállaló javára el lehet térni.
- Kollektív szerződés eltérhet a bérpótlékokra vonatkozó törvényi szabályoktól, szabadon állapíthatja meg a távolléti díj számításának szabályait is.
- Tartalmazhatja a felmondási és felmentési időt, valamint a végkielégítés mértékét, az Mt. rendszerén túli további felmondási korlátokat.

A fentiekől eltérően természetesen vannak további, ágazati sajátosságokra is tekintettel, vagy éppen a közösségi jogi által megalkotott, más irányú eltérést is megengedő (úgynevezett diszpozitív) szabályok.

A kollektív szerződés természetesen nem csak olyan kérdéseket, jogintézményeket tartalmazhat, amelyeket az Mt. kifejezetten rögzít, hanem a felek megállapodása kiterjedhet olyan területekre is, amelyek munkahelyi speciális stratégiákat, elképzeléseket, célokat valósítanak meg, azokat támogatják. Ilyenek lehetnek például:

- vállalati speciális esélyegyenlőségi stratégiák *(lásd később)*;
- képzések, továbbképzések rendje;
- a munka és a magánélet összeegyeztetését segítő intézkedések;
- a hazai kollektív szerződéses gyakorlatban gyakran találkozunk ún. előnyben részesítési szabályokkal, amelyek jellegzetesen a munkaviszony létesítése, esetleg megszüntetése vagy a teljesítése körében

tartalmaznak személyek (munkavállalók) meghatározott csoportjára az általánostól eltérő szabályokat. Az Ebktv. 11. §-a – az ott meghatározott keretek között – teremti meg e kollektív szerződéses rendelkezések jogalapját.

A kollektív alku és kollektív szerződéses szabályozás lehetőségét ma rendkívül szűk körben biztosítja a jogi szabályozás a közszféra foglalkoztatási jogviszonyaiban. A közszféra területén kizárólag a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.) engedi meg szűk körben kollektív szerződések kötését. A rendezett munkaügyi kapcsolatok és a normatív (egyéni jogviszonyokat is szabályozó) részben történő előnyös megállapodások azonban ezen a területen is kiemelten fontosak, így a kollektív szerződéseknek a közalkalmazotti jogviszony szabályozásában is helye és szerepe van.

## II. Az üzemi tanács feladata és lehetőségei, a vállalati esélyegyenlőségi terv

Az alapjogilag is védett koalíciós szabadság klasszikus megnyilvánulási formája a szakszervezet, a participációs (munkavállalói részvétel a munkahelyi vezetés és a munkahelyi döntéshozatal folyamatában) jogok pedig az üzemi tanácsban öltenek testet.

A szakszervezeti képviselőlet alapjogi meghatározottságú jellegével szorosan összefügg az egyesületi, illetve a szervezkedési szabadság jogának gyakorlása, míg az üzemi tanácsok intézményrendszere egy sajátos közegben, a munkaszervezet szintjén a munkáltató egyoldalú döntési hatalmának munkavállalói szempontból történő befolyásolására hivatott. A családbarát munkahely

kialakításához és az esélyegyenlőséget megfelelően szem előtt tartó munkakörnyezethez így igen hatékony módon hozzá tudnak járulni.

A hatályos munkajogi szabályozás megtartja a korábbi munka törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény által biztosított üzemi tanácshoz kapcsolódó jogokat, így

- Az együttdöntés jogát (ennek értelmében a munkáltató a kollektív szerződésben meghatározott jóléti célú pénzeszközöket kizárólag az üzemi tanács előzetes jóváhagyásával dönthet annak felhasználásáról).
- A döntések előtti véleményezési jogot (a munkáltató döntése előtt legalább tizenöt nappal köteles kikérni az üzemi tanács véleményét a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések és szabályzatok tervezetéről, stb.) továbbá
- A tájékoztatási jogot (a munkáltató félévente köteles tájékoztatást adni a gazdasági helyzetét érintő kérdésekről, a munkabérek változásáról, a bérkifizetéssel összefüggő likviditásról, a foglalkoztatás általános és speciális szabályairól, a munkafeltételek jellemzőiről, valamint a munkáltatónál foglalkoztatott munkavállalók számáról és munkakörük megnevezéséről).
- A konzultációs jogot.

A tájékoztatási jog a munkavállalók felé is fennáll az üzemi tanács részéről, félévente tájékoztatja tevékenységéről a munkavállalókat.

Kérdésként merülhet fel, hogy mi minősül „nagyobb csoportnak” e rendelkezés alkalmazása szempontjából. Ezt általánosságban nem lehet megadni. Ennek tartalma függhet a munkavállalói szervezet nagyságától, tagolásától, de ettől eltekintve ún. nagyobb csoportot képezhetnek a

munkavállalók formális csoportjai. Ebből következően gyakorlatilag elengedhetetlen a felek megállapodása e fogalom-meghatározás érdekében.

Az Mt. emellett több új jogkörrel is felruhazza az intézményt. Ilyen új jogkör például az egyenlő bánásmód követelményének megtartására és az esélyegyenlőség biztosítására irányuló intézkedések véleményezése.

### III. Az esélyegyenlőségi terv

Az Ebktv. értelmében az 50 főnél több személyt foglalkoztató költségvetési szervek és többségi állami tulajdonban álló jogi személyek kötelesek esélyegyenlőségi tervet elfogadni. A korábbi Mt. meghatározta az esélyegyenlőségi terv lehetséges tartalmát, az „új” szabályozás illet már nem tartalmaz (ettől még természetesen lehet illet kötni). Amennyiben a munkáltató tesz, illetve tennie kell a jelzett tárgyban intézkedéseket, úgy előzetesen ki kell kérnie az üzemi tanács véleményét.

Az esélyegyenlőségi terv az egyenlő bánásmódot és az esélyegyenlőség előmozdítását meghatározó alapelveket és elvárásokat meghatározó és ezek érvényesülésének elősegítése céljából elfogadott szabályokat és intézkedéseket meghatározó dokumentum. A terv célja, hogy a megállapodást aláíró felek nyilvánvalóvá és az érintett vállalat valamennyi munkavállalója számára megismerhetővé tegyék a vállalat esélyegyenlőség elveit és ennek gyakorlati megvalósítása érdekében intézkedéseket határozzanak meg. A vállalat garantálja, hogy minden rendelkezésére álló eszközzel törekszik arra, hogy megelőzze és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Vállalja, hogy nem hoz az egyenlő bánásmód követelményét – még közvetetten sem – sértő munkáltatói intézkedéseket. A



munkáltató tiszteletben tartja a munkavállaló emberi értékeit, emberi méltóságát, egyediségét és olyan pozitív, méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoz ki, amelyek elősegítik a hátrányos helyzetűek pozícióinak javítását.

Az Esélyegyenlőségi terv fontos alapeleme a munka és a családi élet összeegyeztetése, ezért a családos munkavállalók számára kedvezményeket biztosíthat, így például a beosztás szerinti munkaidő kialakításánál figyelembe veheti a munkavállalók családi és munkahelyi kötelezettségeinek összehangolását, amelynek érdekében – létező gyakorlati példák alapján –:

- előzetes vizsgálat alapján, – ezt kizáró feltétel hiányában – biztosítja a rugalmas munkaidő-beosztást, megvizsgálja az atipikus foglalkoztatás egyéb lehetőségeit,
- a munkaidő beosztása – lehetőség szerint – alkalmazkodik a gyermekgondozási, oktatási intézmények nyitva tartásához (vállalja, hogy a napi munkaértekezleteket általában a törzsidőn belül tarja meg),
- a szabadság kiadása során az iskolai/óvodai/bölcsődei szüneteket figyelembe veszi.

A gyermekszülési/gyermekgondozási szabadságon lévő és tartósan beteg munkavállalók érdekeinek védelmében a munkáltató vállalhatja, hogy:

- külön programot dolgoz ki az érintett munkavállalókkal való kapcsolattartásra,
- lehetőség szerint felajánlja számukra a GYED/GYES melletti foglalkoztatás lehetőségét,
- a munkába való visszatéréshez speciális segítséget biztosít (felzárkóztató képzés),

- az újbóli munkába állást segíti (átképzést, továbbképzést biztosít),
- segíti a szülési szabadságra járó elmenetellel járó adminisztrációt.

Emellett a rendkívüli élethelyzetek és szociális rászorultság alapján segélyeket, támogatásokat biztosíthat a munkavállalók számára.

A munkajogi értékek szellemében szükséges – nem túlzás azt állítani, hogy egyfajta eljárási/legitimációs garanciaként – a munkavállalók és érdekképviselőik aktív bevonása az esélyegyenlőségi terv végrehajtásába pl. egy a terv részeként felállítandó esélyegyenlőségi testületen/bizottságon keresztül.