

A szakszervezet tájékoztatáshoz való joga, az adatszolgáltatás – mint a kollektív bértárgyalások egyik ütköző pontja

A gyakorlatban szinte minden vállalatnál találkozunk a kollektív tárgyalások folytatásához szükséges információk, dokumentumok, adatok kiadásának problémájával, korlátaival. Véleményem szerint az adatszolgáltatás – mint probléma felvetés – további kérdések és megoldási lehetőségek vizsgálatát is szükségessé teszi, melyekről dolgozatom következő fejezetében az esettanulmány feldolgozás során is kitérek. Ezek közül megemlíthető többek között az általános munkajogi elvek vizsgálata, az együttműködési kötelezettség vagy a tájékoztatáshoz való jog kérdése.

A munka törvénykönyve alapján a szakszervezet a munkáltatótól a munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatban tájékoztatást kérhet.¹ Itt fontos megjegyezni, hogy a munkáltató tájékoztatási kötelezettsége önmagában az idézett jogszabályhely alapján nem határozható meg. Utóbbiak terjedelme jogvita esetén sokkal inkább a munka törvénykönyvének alapelvi rendelkezéseiből, a jóhiszemű és tisztességes eljárás elvéből, az együttműködési kötelezettségből vezethető le.

Az Európai Parlament és a Tanács 2002/14/EK Irányelve részletesen szabályozta az Európai Közösség munkavállalói tájékoztatásának és konzultációs jogaik általános kereteit. Az Irányelv rendelkezései között kimondta, hogy „A tájékoztatás és a konzultáció vállalkozási vagy üzemi szinten jogokat és kötelezettségeket jelent a szociális partnerek számára.”² Az Európai Unió Alapjogi Chartája 27. cikkében ehhez képest úgy rendelkezik, hogy a „munkavállalók vagy képviselőik számára az uniós jogban, valamint a nemzeti jogszabályokban és gyakorlatban meghatározott esetekben és feltételekkel biztosítani kell a megfelelő szintű és kellő időben történő tájékoztatást és konzultációt.”³

A tájékoztatáshoz való jog gyakorlása egyrészt a szakszervezet részéről magában foglalja a kollektív szerződés tárgyalás és különösen a kollektív bértárgyalás során felmerülő adatkérést, másrészt a felek részéről megjeleníti a kölcsönös tájékoztatás kötelezettségét. A tájékoztatás terjedelmének vonatkozásában az Mt. további eligazítást ad, amikor kimondja, hogy a „tájékoztatás: a munkaiügyi kapcsolatokkal vagy a munkaviszonnyal összefüggő, törvényben meghatározott információ átadása, ennek megismerését, megvizsgálását és ezzel kapcsolatos vélemény kialakítását és képviseletét lehetővé

¹ Mt. 272.§ (4) bek.

² AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS 2002. március 11-i 2002/14/EK IRÁNYELVE az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról (27) bek.

³ Európai Unió Alapjogi Chartája (2016/C 202/02) 27. cikk. A hivatkozott Uniós jogszabály 28. cikke részletesen rendelkezik a kollektív tárgyaláshoz és fellépéshez való jogról: „A munkavállalóknak és a munkaadóknak, illetőleg szervezeteiknek az uniós joggal, valamint a nemzeti jogszabályokkal és gyakorlattal összhangban joguk van arra, hogy megfelelő szinten kollektív tárgyalásokat folytassanak és kollektív szerződéseket kössenek, valamint hogy érdekkütközés esetén érdekeik védelmében együttesen lépjenek fel, a sztrájkot is beleértve.” Forrás: <https://uj.jogtar.hu/#doc/db/57/id/A1600002.EU/ts/fffff4/> (Letöltés dátuma: 2019.08.19.)

*tévő módon.*⁴ Az Mt. egyúttal azt is szabályozza, hogy „a munkáltató nem köteles tájékoztatást adni (...) ha ez olyan tény, információ, megoldás vagy adat nyilvánosságra kerülésével járhat, amely a munkáltató jogos gazdasági érdekeit vagy működését veszélyeztetné.”⁵ A fenti szabály a tájékoztatás terjedelmére, az adatok körére irányadó korlátozó szabály, amely leggyakoribb indoka az adatszolgáltatás megtagadásának vagy korlátozásának a munkáltató részéről.

Mindemellett fontos megjegyezni, hogy a munka törvénykönyvének korlátozó szabályozása a tájékoztatáskérés során kért adatok megismerésének jogosultságát nem érinti, azok harmadik személy részére történő továbbításának korlátozását helyezi a szabályozás középpontjába. Két irányból érdemes megvizsgálni a kérdést: a munkavállalói érdekképviselő oldaláról és a munkáltató szemszögéből.

1. Tájékoztatáshoz való jog, adatkérés a munkavállalói érdekképviselő oldaláról

Szakszervezeti oldalról nézve az eredményes és érdemi bértárgyalás lefolytatásához elengedhetetlen, hogy kellő információval rendelkezzen a szakszervezet, amely tényadatokat, információkat elsősorban a munkáltatótól tud megszerezni. Az információk, adatok rendelkezésre állása után tényszerűen megalapozott követelést tud kidolgozni és prezentálni az érdekképviselői oldal. Ezáltal tudja az egyeztetés átlépni a piaci alku szintjét és szakmai szintre jutni. Ebből az aspektusból megközelítve mindkét félnek – tehát a munkáltatónak is – érdeke lenne a megfelelő tájékoztatás. Fentiekén túl a munkáltató számára azért is előnyös, ha a tőle kért adatokra reagál, mert ezáltal – ismerve a kért adatok tartalmát – ő maga is érdemben tud készülni a tárgyalásokra, a szakszervezeti felvetésekre, ami egyben egy kölcsönös együttműködés mentén alakított egyeztetési folyamatot is eredményez.

Erről az oldalról nézve az a kérdés vetődik fel leggyakrabban, hogy melyek azok az adatok, információk, amelyek nélkülözhetetlenek a megfelelő felkészüléshez, követelés kidolgozásához? Ennek a kérdésnek a megválaszolása azért is nehéz, mert véleményem szerint vállalatonként, tárgyévönként és bértárgyalásonként eltérő azoknak az adatoknak köre, amely konkrét szakszervezeti javaslat kidolgozásához szükséges. Egyszerű példával szeretném szemléltetni két eltérő nagyságú és profilú vállalat esetét az alábbiakban. Adott 150 főt foglalkoztató, Magyarországon egy adott megyében működő vállalat, ahol a bérek sávos rendezésének rendszere kialakításra került a korábbi években és a tárgyalófelek ennek mentén kívánják a tárgyalásokat folytatni. A béradatokat is ehhez – bérsávokhoz, vagy munkakörökhöz – igazítottan célszerű bekérni. A másik 3000 főt foglalkoztató, országosan több, mint 10 telephelyen működő vállalat(csoport)nál egységes bérrendezést szeretnének a felek, az igazságos bértömeg elosztás érdekében érdemes a helyi viszonyokat – földrajzi különbségek figyelembe vételével – megvizsgálni és ehhez igazítani az adatkérést, majd az éves, vagy középzávú bérfeljesztési javaslatot.

⁴ Mt. 233. § (1) bek. a)

⁵ Mt. 234. § (1) bek.

Tapasztalatom szerint a tájékoztatáskérés minden esetben eltérő mind tartalmát, mind terjedelmét tekintve. A sztenderd adatkérések inkább egyfajta megszokott információ szerzésként működnek, önmagukban nem biztos, hogy a konkrét tárgyévi vállalati bérstratégia kidolgozásához szükségesek vagy megfelelőek. Véleményem szerint az adatkérés során két szempontot kell mindenképpen szem előtt tartani. Egyrészt azt, hogy a lekért adatok valóban használhatóak legyenek a bérfejlesztési elképzelések megfogalmazásához. Másrészt azt, hogy a megszerzett béradatok összehasonlíthatóak legyenek. Utóbbi feltétel az elemzés szempontjából különösen fontos. Összehasonlítható legyen az előző évben kért adatokkal, a regionális munkaerő-piaci adatokkal stb.

Érdemes ezen a ponton kitérni az adatkérés egyes tartalmi vonatkozásaira is. Léteznek olyan eredményességi mutatók, amelyek a vállalat nyereségességét – vagy éppen veszteségességét – hivatottak tükrözni. Ezek közül a bértárgyalás előkészítése során célszerű beszerezni néhányat: mérleg, eredmény-kimutatás, kiegészítő melléklet, üzleti jelentés. A felsoroltak közül bértárgyalási szempontból talán a vállalat üzleti jelentése a leghasznosabb.⁶ Az üzleti jelentés ugyanis nemcsak múltbeli adatokat tartalmaz, hanem a jövőre vonatkozó elképzeléseket, elemzéseket is magában foglalja. Az üzleti jelentésben a számviteli törvényben foglaltaknak megfelelően külön ki kell térni a vállalkozó által folytatott foglalkoztatáspolitikára, amely információk a munkavállalók szempontjából kiemelten fontosak és a szakszervezet számára különösen hasznosak. Az üzleti jelentés közzétételére a számviteli törvény rendelkezései irányadóak, ami alapján „Az éves beszámoló részét nem képező üzleti jelentés, az összevont (konszolidált) üzleti jelentés megtekintését a vállalkozó, illetve az anyavállalat székhelyén minden érdekelt részére biztosítani kell, továbbá lebetővé kell tenni azt, hogy arról minden érdekelt teljes vagy részleges másolatot készíthessen.”⁷ A 154.§ (2) bekezdésében foglaltakból értelmezésem szerint levezethető, hogy a munkavállalók – és ilyen formán a szakszervezetek is – az üzleti jelentésről is tájékoztatást kérhetnek. Eszerint a „vállalkozó köteles biztosítani, hogy munkavállalói, alkalmazottai (...) az éves beszámolót, az egyszerűsített éves beszámolót, az összevont (konszolidált) éves beszámolót (...) a vállalkozó (az anyavállalat) székhelyén megtekinthessék és azokról teljes vagy részleges másolatot készíthessenek.”⁸

Felsoroltakon túl természetesen léteznek olyan külső adatok, amelyek segítségével összehasonlító elemzések készíthetőek és amelyek nyilvánosan hozzáférhetőek: KSH béradatok régiós, megyei, vagy iparági bontásban, vagy tárgyévi országos bérajánlás tartalma, iparági bérajánlások – ahol vannak stb. Ezeknek az információknak a megszerzése nem okoz különösebb nehézséget, de véleményem szerint önmagában kevésnek bizonyulnak a szakmailag megalapozott bérfejlesztési és bérelosztási javaslat kidolgozásához.

Az adatkérés és szakszervezeti bérkövetelés kialakítása, bérstratégiai javaslat kidolgozása során érdemes lehet szakember segítségét igénybe venni. Amennyiben

⁶ A számviteli törvény 93.§ (1)-(5) bekezdései szabályozzák az üzleti jelentés tartalmát: „Az üzleti jelentés célja, hogy az éves beszámoló adatainak értékelésével úgy mutassa be a vállalkozó vagyoni, pénzügyi, jövedelmi helyzetét, az üzletmenetet, a vállalkozó tevékenysége során felmerülő főbb kockázatokkal és bizonytalanságokkal együtt, hogy ezekről - a múltbeli tény- és a várható jövőbeni adatok alapján - a tényleges körülményeknek megfelelő, megbízható és valós képet adjon.” 93.§ (1) bek.

⁷ 2000. évi C. törvény a számvitelről 154. § (12) bek.

⁸ Sztv. 154. § (2) bek.

pontatlan vagy manipulált statisztikai adatok alapján dolgoznak ki a felek javaslatokat, ez egyrésztől időpazarláshoz vezet, másrészt a tárgyalás bizalmi légkörét, a tárgyalófelek tárgyalópartneri viszonyát megbonthatja.⁹ Mindemellett fontos megjegyezni, hogy egy adatkérés munkáltató általi korlátozása, vagy megtagadása miatt jogvitát kezdeményezni van lehetőség, de – mint minden esetben – az eredményes bérmegállapodás esélyéhez mérten kell ezt a lépést mérlegelni, figyelemmel a munkaügyi kapcsolatok rendszerére és a munkavállalók érdekére. Az adatkéréssel összefüggésben felmerülő jogvita elkerülése érdekében léteznek olyan áthidaló (átmeneti) megoldások, amelyek a kollektív bértárgyalások során alkalmazhatóak. Ilyen módszer például a modellszámításos módszer alkalmazása, amely módszer alkalmazásának gyakorlati tapasztalatit jelen dolgozat következő fejezetében az eseteírások során fogom bemutatni.

2. Tájékoztatáshoz való jog, adatszolgáltatás a munkáltató oldaláról

A munkáltató oldaláról vizsgálva, középpontban a – korábban már hivatkozott – jogos gazdasági érdek védelme áll, amelyet a piaci versenytársakkal szemben a vállalt piaci pozíciójának illetve versenypiaci helyzeti előnyének megőrzését célozza. Kérdésként itt leggyakrabban a jogos gazdasági érdek értelmezése és terjedelme vetődik fel. Az Mt. korlátozása azokra a tényekre, információkra vonatkozik, amelyeket a munkáltató jogos érdekének védelmében, arra kifejezetten utalva, üzleti titokként hozott a szakszervezet (vagy üzemi tanács) képviselőjének tudomására.¹⁰

Ezzel a korlátozással eljutottunk egy másik jogi kategória, az üzleti titok fogalmához, amely vizsgálata szintén szükséges a felvetett probléma elemzése során, illetve az adatkérés korlátozásának megértéséhez. Az üzleti titok fogalmát korábban a Polgári Törvénykönyv 2:47 §-a szabályozta, melyet a 2018. évi LIV. törvény 35.§ hatályon kívül helyezett.¹¹ Ezt követően külön törvényben kerül szabályozásra ez a jogintézmény.¹² Az új törvény a nem nyilvános know-how és üzleti információk (üzleti titkok) jogosulatlan megszerzésével, hasznosításával és felfedésével szembeni védelemről szóló 2016/943/EU Irányelvet ültette át a magyar jogba. A jogalkotó az átültetés során azt a megoldást választotta, hogy az üzleti titok védelmére vonatkozó jogintézményeket és eljárási szabályokat nem a Ptk.-ban és a Pp.-ben helyezte el, hanem egy önálló jogszabály által tette a hazai jogrend részévé.¹³ A törvény külön rendelkezést tartalmaz a munkavállalók tudomására jutott és általuk a szakszervezet tudomására hozott üzleti titok esetére: „*Nem minősül az üzleti titokhoz fűződő jog megsértésének a jogszerűen megszerzett üzleti titok munkavállaló által a munkavállalók képviselője számára történő felfedése, ha a felfedés a munkavállaló vagy a képviselő tájékoztatáshoz és*

⁹ Berki Erzsébet – Dudás Katalin: *A munkadíjazás, javadalmasítás, jóléti intézkedések – Kollektív munkaügyi viták és az alternatív vitarendezés lehetőségei a bértárgyalások során.* HVGORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., Budapest, 2018. 31-32. p.

¹⁰ Mt. 243. § (2)-(3)

¹¹ Hatályon kívül helyezve: 2018. VIII. 8-tól

¹² 2018. évi LIV. törvény az üzleti titok védelméről

¹³ Lakatos Zsuzsa: *Üzleti titok védelméről szóló új törvény főbb rendelkezései.* <https://5percado.hu/uzleti-titok-vedelmerol-szolo-uj-torveny-fobb-rendelkezesei/> (Letöltés ideje: 2019. 08. 17.)

*konzultációhoz való jogának gyakorlása céljából a jog gyakorlásához szükséges mértékben történt.*¹⁴ Az idézett jogszabályi rendelkezés alapján a munkavállalókra vonatkozó kivétel leszűkült úgy, hogy most már nem terjed ki a know-how körébe tartozó műszaki ismeretekre és megoldásokra, mivel ezek feltárása, hasznosítása a munkavállalók jogainak védelmében nem szükséges. Ez a kivétel csak a szükséges mértékben gyakorolható, melynek terjedelmét a jogalkalmazó gyakorlat fogja kialakítani.¹⁵

A tájékoztatáshoz való jog gyakorlásával és a munkáltató adatszolgáltatási kötelezettségével kapcsolatban érdemes a hazai bírói gyakorlatból egy közelmúltbeli esetet példaként megemlíteni. Tekintve, hogy a jogszabály nem határozza meg az adatszolgáltatás terjedelmét, a tájékoztatás során kikérhető adatok körét, illetve a tájékoztatás határidejét, továbbá a tájékoztatáshoz való jog megsértésének szankciója sem ismert a jogi szabályozásban, így a munkajogi elvekhez és általános magatartási követelményekhez kell visszakanyarodni ezek tisztázása során. Itt a felek jóhiszemű és rendeltetésszerű joggyakorlása, valamint az együttműködési kötelezettség kiemelt hangsúlyt kap mind a tájékoztatás, mind a konzultáció kezdeményezése során. Az itt ismertetett jogesetben a szakszervezet azért fordult bírósághoz, mert a munkáltató nem adta át részére a bértárgyalásokhoz a szakszervezet megítélés szerint szükséges adatokat. A munkáltató – többek között – arra hivatkozott az adatszolgáltatás megtagadása során és az eljárásban egyaránt, hogy a szakszervezet indokolatlanul nagy mennyiségű adatot kért. A Kúria döntése szerint a szakszervezet ésszerű határidő tűzésével, a munkáltató rendelkezésére álló, illetve a munkáltató által kezelt adatok tekintetében kérhet tájékoztatást. Annak megítélése során, hogy meddig terjed az ésszerű határidő, valamint az adatkérés terjedelme, nem hagyható figyelmen kívül a munkáltató apparátusának mérete, a vállalat gazdasági-piaci helyzete és a foglalkoztatottak létszáma sem. A Kúria határozatában kimondta, hogy a szakszervezet tájékoztatáshoz való jogának gyakorlása kapcsán, az Mt. 272. § (4) bekezdésében foglaltak értelmezése alapján nem vonható le olyan következtetés, hogy a szakszervezet az általa megjelölt célt meghaladó körben a munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatban megfelelő határidő tűzésével tájékoztatást nem kérhet.¹⁶ Az elvi határozat külön kitért arra, hogy a tájékoztatáshoz való jog gyakorlása során is irányadóak az Mt. 6. § (2) bekezdésében meghatározott általános magatartási követelmények. A hivatkozott esetben jogsértőnek bizonyult, hogy a munkáltató már csak a bírósági eljárásban, több hónappal az adatkérés után adta át az adatokat.¹⁷

Összességében elmondható tehát, hogy az üzleti titok jogi kategóriáját említeni és a munkáltató jogos gazdasági érdekének védelmére hivatkozni – ahogyan arra korábban is utaltam – önmagában nem elegendő az adatszolgáltatás megtagadásához. Mind a munkáltatónak, mind a munkavállalói érdekképviselőnek figyelemmel kell lennie a tájékoztatáshoz való jog – és ezáltal az adatkérés és adatszolgáltatás – gyakorlása során szükségesség és arányosság elvére, a

¹⁴ 2018. évi LIV. tv. 5.§ (3) bek. a)

¹⁵ 2018. évi LIV. tv. 5.§ -hoz fűzött indokolás.

Forrás:

<https://uj.jogtar.hu/#doc/db/1/id/A1800054.TV/ts/20180809/lr/lawrefP%2835%29B%282%29> (Letöltés:2019. augusztus 1.)

¹⁶ EBH 2014. M.21.

¹⁷ EBH 2014. M.21.

rendeltetésszerű és jóhiszemű joggyakorlás követelményére, a joggal való visszaélés tilalmára, valamint az együttműködési kötelezettség követelményére. Az Mt. az általános magatartási követelmények között szabályozza, egyrészt, hogy a jogok gyakorlása és kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és tisztesség elvének megfelelően kell eljárni, kölcsönösen együttműködve, anélkül, hogy a másik fél jogát jogos érdekét magatartásukkal a felek megsértenék.¹⁸

Ezzel összefüggésben a joggal való visszaélés tilalma, a kölcsönös együttműködés fogalma, valamint a jóhiszeműség és tisztesség elve igényelhet némi magyarázatot. A tisztességes magatartás követelménye olyan általános rendezőelv, amelynek lényege, „*hogy a jogilag szabályozott életviszonyokban a felek nem pusztán maguk érdekeinek előmozdítására kell, hogy törekedjenek, hanem a másik fél és harmadik alanyok személyére és érdekeire is megfelelően tekintettel kell lenniük. Törekedniük kell arra, hogy viszonyukat képesek legyenek saját pozíciójukból kiemelkedve, objektív módon is szemlélni, és az érdekek kiegyensúlyozott, igazságos érvényesítését elősegíteni.*”¹⁹

Az együttműködési kötelezettség tartalmának vizsgálatakor a régi Mt. 3.§-hoz adott miniszteri indokolás adhat támpontot. „*Valamely jogviszony létrejötte kifejezi az alanyok céljainak bizonyos fokú azonosságát. Ez a cél azonban nem valósulhat meg, ha az alanyok egymás érdekeit nem veszik figyelembe (...). Általános jogelv (...) minden jogágban a felek együttműködési kötelezettsége. Fokozottan vonatkozik ez az olyan jogviszonyokra, amelyek tartalma valamilyen tevékenység tanúsításában áll, mint pl. a munkaviszonyoknál. Az együttműködés minden formáját, minden esetre irányadóan nem lehet és nem is szükséges előírni, mert mindig a konkrét eset alapján bírálható el, hogy valamelyik fél eleget tett-e a kívánalmaknak vagy sem.*”²⁰

A rendeltetésszerű joggyakorlás elvének – és a joggal való visszaélés tilalmának – értelmezése során a 7/2017.(XI.28.) KMK vélemény megállapításai segítségünkre lehetnek. A rendeltetésszerű joggyakorlás elve „*abból indult ki, hogy minden jogi normának, alanyi jognak és jogintézménynek önálló társadalmi rendeltetése, célja van. Amennyiben a jogalany e céllal ellentétesen, azt szem elől veszítve gyakorolta az egyébként őt megillető jogot, vagy teljesítette a kötelezettségét, valójában csak látszólag cselekedett jogszerűen. Eljárása formálisan jogszerű volt ugyan – tehát nem ütközött konkrét jogi tilalomba –, annak módja azonban rendeltetésellenes volt. (...) A rendeltetésszerű joggyakorlás követelményének elhagyása azonban azt eredményezheti, hogy a joggal való visszaélést megvalósító egyes magatartási formák példálózó felsorolása ellenére sem egyértelmű, hogy azok mindig egy bizonyos alanyi jog gyakorlásával kapcsolatosak, és nem általában véve valósulnak meg. Kiemelendő, hogy a joggal való visszaélés alapelveinek alkalmazása során valamely alanyi jog gyakorlása általában jogszerű, azonban az adott eset körülményei folytán a helyzet visszaélésszerű.*”²¹

¹⁸ Mt. 6.§ (2) bek.

¹⁹ Halmos Szilvia – Petrovics Zoltán: *Munkajog*. Nemzeti Közszerzői Egyetem Közigazgatás-tudományi Kar, Budapest, 2014. 47. p. <http://m.ludita.uninke.hu/repozitorium/bitstream/handle/11410/8585/Teljes%20sz%C3%B6veg%21?sequence=1&isAllo wed=y> (Letöltés ideje: 2019. 08. 18.)

²⁰ Cséffán József: *A munka törvénykönyve és magyarázata*. Szegedi Rendezvényszervező Kft., Szeged, 2012. 53. p.

²¹ 7/2017. (XI.28.) KMK vélemény a joggal való visszaélés tilalmának megsértésével kapcsolatos munkaügyi perekben felmerült egyes kérdésekről <https://kuria-birosag.hu/hu/kollvel/52017xi28-kmk-velemeney-joggal-valo-visszaeles-tilalmanak-megsertesevel-kapcsolatos-munkaugyi> (Letöltés ideje: 2019. 08. 01.)

Szintén az általános magatartási követelmények között szabályozza az Mt. hogy a hatálya alá tartozók kötelesek egymást minden olyan tényről, körülményről tájékoztatni, amely az e törvényben meghatározott jogok gyakorlása és kötelezettségek teljesítése szempontjából lényeges.²² A tájékoztatási kötelezettség másik „oldalát”, vagyis a tájékoztatáshoz való jog gyakorlásának terjedelmét a korábbiakban már részleteztem.

3. Bértárgyalás rendelkezésre álló adatok hiányában egy szakszervezeti vezető szemszögéből – 1. esettanulmány feldolgozása személyes interjú alapján

Véleményem szerint, ha önmagában már az adatkérés jogvitához vezet, akkor az a kollektív béralku teljes eredményességére kihatással lesz. Nemcsak amiatt, mert a jogalkalmazó eljárása által meghosszabbodik a tárgyalási folyamat, de önmagában a tárgyalási légkör egyfajta hidegháborús övezetté alakul át, melyben nehéz konstruktív javaslatokat keresztülvinni és konszenzusos megoldásokat találni. Ezzel összefüggésben tehát az adatokat hiányosan kiadó munkáltatóknál zajló bértárgyalások eredményessége érdekében a munkavállalói érdekképviseltek részéről szükséges lehet némi leleményesség a helyzet megoldása érdekében. Erre vonatkozó gyakorlati megoldásként egy építőipari termelő vállalatnál ismertem meg egy módszert az ott működő szakszervezet vezető ügyvivőjével készített interjú során. Az interjú során feltárt megoldást és tapasztalatokat az alábbiakban ismertetem.

3.1. Interjú adatok

A vizsgált vállalat egy 50 főt foglalkoztató építőipari ágazatban működő termelő vállalat a Dél-dunántúli Régióban, Baranya megyében, amely egy több európai országban bejegyzett társaságcsoporthoz tartozó magyarországi leányvállalata. Az esetet ismertető interjúalany a vállalatnál működő munkavállalói érdekképviselő vezető ügyvivője. Az interjú során hivatkozott kollektív tárgyalásokra 2019. január és április között került sor, a 2019. évi bérek rendezése céljából.²³

3.2. Előzmények és a folyamat ismertetése

A vállalatnál 2018. nyarán új szakszervezet alakult, amely megalakulásának bejelentését követően felvette a kapcsolatot a munkáltatónál addig működő szakszervezet vezetésével. A kapcsolatfelvételt célja az együttműködésen túl az volt, hogy az újonnan megalakult szakszervezet – mely már ekkor reprezentativitással rendelkezett – a munkáltatónál akkor még érvényben levő kollektív szerződésben aláíró félle válhasson a kollektív szerződés módosítása által. A szakszervezetek között az együttműködés nem tudott kialakulni, vélhetőleg azért, mert a régi szakszervezet vetélytársát látta az új érdekképviselőben. 2019. május 1. napjáig volt a munkáltatónál

²² Mt. 6.§ (4) bek.

²³ Interjú készítésének időpontja: 2019. május 2. Helyszín: Beremend. Az interjú alanya (szakszervezeti ügyvivő) saját nevének megjelenítéséhez, valamint a cégszolgálatok feltüntetéséhez nem járult hozzá.

hatályos kollektív szerződés, melyet a korábban képvislettel rendelkező szakszervezet a munkáltatónál felmondott. A korábban hatályos kollektív szerződés – a juttatások rendszerét illetően is – számos előnyös rendelkezést tartalmazott a munkavállalókra nézve. Ilyen volt többek között a 26%-os délutáni pótlék, a 65%-os éjszakai pótlék, nyugdíjba vonulók jutalma, az iskolakezdési támogatás vagy a törzsgárda kedvezmény. A hatályos kollektív szerződés felmondására a 2019. évi bértárgyalások megkezdése idején került sor, ami az új szakszervezet tárgyalási pozícióját a tárgyalóasztalnál ugyan nem erősítette, de a munkavállalók körében az összetartást teljessé tette. Utóbbinak is kiemelt szerepe volt a bértárgyalás eredményes lezárása szempontjából. A termelésben dolgozó, fizikai állományú munkavállalók léptek be elsődlegesen a szakszervezetbe és teljes egységet alkotva adtak felhatalmazást a szakszervezet vezetősége számára, hogy milyen elvek mentén és milyen mértékű béremelést képviseljen a tárgyalások során.

Tekintve, hogy az újonnan alakult szakszervezet mintegy kész helyzettel találta szemben magát – ugyanis az új kollektív szerződés tárgyalását kezdeményező egyeztetés során a tárgyévi bérfeljesztés mértékéről is elkezdtek a felek tárgyalni – így adatkérésre nemigen volt lehetséges a szakszervezet vezetőségének. Ebből adódóan az ún. modellezéses álláspont kialakítás módszerét alkalmazta a szakszervezet. Ennek lényege, hogy adatok hiányában a szakszervezet vezetője hozzávetőleges számításokat tud készíteni, melynek során tagsága – vagy akár az egész kollektíva – körében felmérést végez, amellyel a bérek mértéke hozzávetőlegesen meghatározhatóvá válik. A hozzávetőleges bérszint meghatározást követően külső forrásból szerzett adatokkal össze tudja vetni a vállalatnál foglalkoztatott munkavállalók béradatait. Az így kalkulált bér adatokkal végzett számítások a szakszervezeti vezető elmondása alapján nyilván nem minősíthetők teljesen megalapozottnak, ugyanakkor ez a módszer konkrét adatok hiányában megoldást jelentett arra a problémára, hogy a felek érdemben tudjanak tárgyalni egymással a tárgyévi bérfeljesztés mértékéről.

A megkérdezett szakszervezeti vezető elmondása szerint az említett vállalatnál korábbi években működő gyakorlat az volt, hogy a szakszervezet által meghatározott bérkövetelés és a munkáltató által kínált béremelési mérték közelítése jelentette a kollektív bértárgyalást. Ehhez képest a vizsgált évben a szakértő bevonásával készített modellszámításokkal indított bértárgyalás, a regionális és országos béremelési mértékekkel, átlagbér adatokkal összehasonlítva már nemcsak a béremelés százalékos mértékének meghatározásához vezettek, hanem a bérmegállapodásban megállapított béremelési mérték elosztásának módjára, ütemezésére is kiterjedtek.

Fontos az interjú során elhangzottakkal kapcsolatban megemlíteni a modellezéses módszer azon előnyét is, mely szerint az összehasonlító adatok azt is eredményezték, hogy a tárgyalások következő fordulóiban nyitottá vált a munkáltató, hogy a szakszervezet további adatkérésére érdemben reagáljon.

3.3. Az ismertett bértárgyalás eredménye

Az említett bértárgyalás eredményeképpen a hivatkozott vállalatnál az alábbi feltételekkel sikerült bérmegállapodást kötni 2019. évre. A felek 8 százalékos mértékű garantált alapbéremelést fogadtak el minden munkavállaló esetén, továbbá 2019. április

1-jétől 2020. március 31-ig. A béren kívüli juttatások alapbérbe építését, a szakszervezeti követelésben meghatározott feltételekkel megvalósítva, amely utóbbi garantált bérminimumra vetítve további 8 százalékos mértékű alapórabér emelkedést eredményezett. A fentiekén túl határozatlan időtartamra – tehát nem csak 2019 évre vonatkozóan– állapodtak meg a felek az alábbiakban: 26%-os mértékű délutáni pótlék, 65%-os mértékű éjszakai pótlék alkalmazása két- és három műszakos munkarendben, továbbá 44%-os mértékű egységes pótlék négy műszakos munkarendben, amely minden ledolgozott óra után számfejtésre kerül. Utóbbiak összhangban álltak a korábban hatályos kollektív szerződés szabályozással és kiemelten fontosak, hiszen az általános pótlék, vagy délutáni pótlék Mt. szerint nem járna a munkavállalóknak.

3.4. Interjú által feldolgozott téma tapasztalatainak összegzése

Az elmondottakat summázva számos konkrét pozitív hatás kapcsolódott az adatokkal nem rendelkező szakszervezet ügyvivője szerint a modellszámításos megoldás alkalmazásához. Ezeket összegezve a legfontosabbak a következők voltak: érdemi bértárgyalás folytatására tudott sor kerülni a felek között, összehasonlítható elemzés elkészítésére nyílt lehetősége a szakszervezetnek, a továbbiakban az adatszolgáltatás a munkáltató részéről már működött – speciálisan a kollektíva bérfejlesztési igényeihez igazítottan tudott a szakszervezet adatokat lekérni a munkáltatótól, és végül, de nem utolsó sorban az érdekvita és jogvita elkerülése mellett eredményes bérmegállapodás aláírására került sor a vállalatnál. Utóbbi egyébként a rendezett munkaügyi kapcsolatok rendszerének kialakítása szempontjából is igen fontos eredmény, hiszen ahogyan az eset ismertetéséből is látszik, a tárgyaló partnereknek nem ismerték egymást és a munkaügyi kapcsolatok rendszerét az esettanulmányban ismertetett időponttól kezdték közösen alakítani.

A szakszervezeti ügyvivő elmondása szerint sokkal komplexebb kollektív bértárgyalást tett lehetővé a szakértő bevonásával megvalósult szakmai típusú munkavállalói érdekképviselő, mint amelyet az előző években tapasztaltak. Ez elsődlegesen a tárgyalás mélységén, jellegén volt észrevehető, másrészt a munkavállalókkal történő kommunikáció minőségében érzett a tagság érdemi változást a korábbi gyakorlathoz viszonyítva.