

Melléklet

1. Munka törvénykönyve XXII. fejezete, a kollektív szerződés
2. 2009. évi LXXIV. törvény az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről
3. 2/2004. (I. 15.) FMM rendelet a kollektív szerződések bejelentésének és nyilvántartásának részletes szabályairól

1. Munka törvénykönyve XXII. fejezete, a kollektív szerződés

114. A kollektív szerződés megkötése és tartalma

276. § (1) Kollektív szerződést köthet

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

(2) A szakszervezet kollektív szerződés kötésére jogosult, ha a munkáltatónál munkaviszonyban álló tagjainak száma eléri

- a)* a munkáltatóval munkaviszonyban álló,
- b)* munkáltatói érdek-képviselési szervezet által kötött kollektív szerződés esetében a kollektív szerződés hatálya alá tartozó

munkavállalók létszámának tíz százalékát.

(3) A szakszervezeti szövetség kollektív szerződés kötésére jogosult, ha a munkáltatónál képviselettel rendelkező legalább egy tagszervezete megfelel a (2) bekezdésben előírt

feltételnek és tagszervezetei erre felhatalmazzák.

(4) A (2) bekezdés szerint kollektív szerződés kötésére jogosult szakszervezetek a kollektív szerződést együttesen köthetik meg.

(5) A munkáltató egy kollektív szerződést köthet. Ha a kollektív szerződést több munkáltató köti, akkor - e kollektív szerződés felhatalmazása alapján - a munkáltató rá kiterjedő hatállyal köthet kollektív szerződést. A több munkáltató által kötött kollektív szerződést a 277. § (4) bekezdés alkalmazásában tágabb hatályúnak kell tekinteni.

(6) A (2) bekezdés alkalmazásakor a munkavállalóknak a szerződés-kötést megelőző félévre számított átlagos statisztikai létszámát kell alapul venni.

(7) A kollektív szerződés kötésére irányuló ajánlat tárgyalása nem utasítható vissza.

(8) Az a szakszervezet (szakszervezeti szövetség), amely a kollektív szerződés megkötését követően felel meg a (2) bekezdésben meghatározott feltételnek, jogosult a kollektív szerződés módosítását kezdeményezni, és a módosítással kapcsolatos tárgyaláson - tanácskozási joggal - részt venni.

277. § (1) A kollektív szerződés szabályozhatja

a) a munkaviszonyból származó vagy az ezzel kapcsolatos jogot vagy kötelezettséget,

b) a feleknek a kollektív szerződés megkötésével, teljesítésével, megszüntetésével, jogaik gyakorlásával, kötelezettségeik teljesítésével kapcsolatos magatartását.

(2) Kollektív szerződés - eltérő rendelkezés hiányában - a Második és a Harmadik Részben foglaltaktól eltérhet.

(3) Kollektív szerződés

a) a XIX. fejezet és a XX. fejezet rendelkezéseitől nem térhet el, továbbá

b) a 271-272. §-ban foglaltakat nem korlátozhatja.

(4) A szűkebb hatályú kollektív szerződés az általánostól - ennek eltérő rendelkezése hiányában - csak a munkavállaló javára térhet el.

(5) A munkavállaló javára történő eltérést az egymással összefüggő rendelkezések összehasonlításával kell elbírálni.

278. § A kollektív szerződést írásba kell foglalni.

115. A kollektív szerződés hatálya

279. § (1) A kollektív szerződés hatálya kiterjed arra a munkáltatóra, amely

- a) a kollektív szerződést kötötte, vagy
- b) a kollektív szerződést kötő munkáltatói érdek-képviselési szervezet tagja.
- (2) A kollektív szerződésnek a felek kapcsolatát szabályozó rendelkezése hatálya a kollektív szerződést kötő felekre terjed ki.
- (3) A kollektív szerződés munkaviszonyra vonatkozó rendelkezésének hatálya a munkáltatóval munkaviszonyban álló valamennyi munkavállalóra kiterjed.
- (4) Több munkáltató által létesített munkaviszony esetén - eltérő megállapodás hiányában - a munkavállalóra a 195. § (2) bekezdése szerinti munkáltató által kötött kollektív szerződés hatálya terjed ki.
- (5) A kollektív szerződés a kihirdetéssel lép hatályba.

116. A kollektív szerződés megszűnése

280. § (1) A kollektív szerződés három hónapos felmondási idővel felmondható. Több szakszervezet által kötött kollektív szerződést bármelyik szakszervezet jogosult felmondani.

(2) A felmondási jog a kollektív szerződés megkötésétől számított hat hónapon belül nem gyakorolható.

(3) A határozott időre kötött kollektív szerződés a határozott idő lejártával megszűnik.

281. § (1) A munkáltató, a munkáltatói érdek-képviselési szervezet vagy a szakszervezet (szakszervezeti szövetség) jogutód nélküli megszűnése esetén a kollektív szerződés hatályát veszti.

(2) Több munkáltató vagy több munkáltatói érdek-képviselési szervezet által kötött kollektív szerződés esetén, a kollektív szerződés csak a jogutód nélkül megszűnt munkáltató vagy munkáltatói érdek-képviselési szerv tekintetében veszti hatályát.

(3) Több szakszervezet által kötött kollektív szerződés esetén a kollektív szerződés csak valamennyi szakszervezet jogutód nélküli megszűnésével veszti hatályát.

(4) A kollektív szerződés hatályát veszti, ha a kollektív szerződést kötő szakszervezet (szakszervezeti szövetség) a 276. § (2)-(3) bekezdés alapján nem jogosult kollektív szerződés kötésére.

(5) A (4) bekezdést több szakszervezet által kötött kollektív szerződés esetén akkor kell alkalmazni, ha a 276. § (2) bekezdés alapján egyik szakszervezet sem jogosult kollektív

szerződés kötésére.

117. A munkáltató személyében bekövetkező változás

282. § (1) A munkáltató személyében bekövetkező változás esetén az átvevő munkáltató az átvétel időpontjában a munkaviszonyra kiterjedő hatályú kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételeket az átvétel időpontját követő egy évig köteles fenntartani.

(2) Nem terheli az (1) bekezdésben foglalt kötelezettség a munkáltatót, ha a kollektív szerződés hatálya az átvétel időpontját követő egy évnél korábbi időpontban megszűnik, vagy a munkaviszonyra az átvételt követő időpontban kollektív szerződés hatálya terjed ki.

118. Eltérő megállapodás és felhatalmazás

283. § E fejezet rendelkezéseitől

a) a 279. § (4) bekezdésében,

b) a 280. § (1) és (3) bekezdésében

foglaltakat kivéve eltérni nem lehet.

284. § Felhatalmazást kap a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter, hogy rendeletben határozza meg a kollektív szerződés megkötésének bejelentésére és nyilvántartására

vonatkozó szabályokat.

2. 2009. évi LXXIV. törvény az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről

2009. évi LXXIV. törvény

az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről

Az Országgyűlés annak érdekében, hogy elősegítse a munkavállalók és a munkáltatók érdekképviselői között a középszintű szociális párbeszéd fejlődését, e szervezetek érdekvédelmi és érdekképviselői jogainak érvényesülését, valamint meghatározza az ágazati párbeszéd intézményrendszerének kereteit, s ezzel hozzájáruljon az ágazati politikák megalapozásához, a rendezett munkaügyi kapcsolatok erősítéséhez, a munkabéke megteremtéséhez és fenntartásához, a munkafeltételek javításához, az ágazati kollektív szerződések elterjedéséhez, az Európai Unió gyakorlatára is figyelemmel az alábbi törvényt alkotja:

Általános rendelkezések

1. § (1) E törvény hatálya kiterjed

a) a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) hatálya alá tartozó munkavállalók és munkáltatók párbeszéd bizottságot alkotó érdekképviselőire,

b) a nemzetgazdasági ági, ágazati, alágazati, szakágazati, illetve a rehabilitációs párbeszéd bizottságra,

c) a szociális párbeszédrel kapcsolatos feladatot ellátó kormányzati szervekre,

d) az Ágazati Párbeszéd Bizottságok Tanácsára.

(2) Az (1) bekezdés *a)* pontjában foglaltakon túlmenően, a megváltozott munkaképességű dolgozókat foglalkoztató munkáltatók érdekképviselőire abban az esetben is kiterjed a törvény hatálya, ha az érdekképviselőben tagsággal rendelkező munkáltatók a 19. § (3) bekezdésének *c)* pontja szerint a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény hatálya alá tartoznak.

2. § (1) A munkaügyi kapcsolatokat és a munkaviszonyt érintő kérdésekben a szociális partnerek, a nemzetgazdasági ág, ágazat, alágazat, szakágazat (a továbbiakban: ágazat) szintjén, illetve a munkavállalók meghatározott csoportjait

érintően párbeszédet folytathatnak, e célból kétoldalú szociális párbeszéd bizottságot hozhatnak létre.

(2) Az ágazati párbeszéd bizottság (a továbbiakban: ÁPB) a munkaügyi kapcsolatokat és a munkaviszonyt érintő ágazati jelentőségű kérdésekben az ágazati munkáltatói érdekképviselők (a továbbiakban: munkáltatói oldal) és az ágazati szakszervezetek (a továbbiakban: munkavállalói oldal) részvételével működő kétoldalú szociális párbeszédet folytató testület.

(3) ÁPB hozható létre egy vagy több nemzetgazdasági ágra, ágazatra, alágazatra, szakágazatra kiterjedően. Egy nemzetgazdasági ágban, ágazatban, alágazatban, szakágazatban egy bizottság jöhet létre.

(4) Az alacsonyabb szinten létrehozott ÁPB a magasabb szintű ÁPB-től függetlenül működik, feladatai teljesítését illetően a magasabb szintű ÁPB nem utasíthatja. Az al-, illetve szakágazati szintű, illetve nemzetgazdasági ágban létrehozott párbeszéd bizottságra az ágazati ÁPB-re vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni, kivéve, ha e törvény eltérően rendelkezik.

Az ágazati párbeszéd bizottság hatásköre

3. § Az ÁPB feladata az ágazat kiegyensúlyozott fejlődésének elősegítése, az ágazati szintű autonóm szociális párbeszéd megvalósítása, amelynek célja a megfelelő munkafeltételek kialakítása, a munkabéke megőrzése és a munkaerő-piaci folyamatok jogszerűségének előmozdítása.

4. § (1) Az ÁPB az ágazat helyzetét, fejlődését, gazdasági és munkaügyi folyamatait érintő kérdésekkel foglalkozik. Az ÁPB keretei között az ÁPB oldalai, illetve az oldalon részt vevő érdekképviseltek

a) egymást tájékoztatják,

b) konzultációt folytatnak,

c) az ÁPB álláspontját, javaslatát összefoglaló nyilatkozatot adnak ki.

(2) Az ÁPB-ben e törvény rendelkezései alapján erre jogosultak

a) kollektív szerződést, illetve egyéb megállapodást köthetnek,

b) kérhetik a kollektív szerződés ágazatra történő kiterjesztését a társadalmi párbeszédért felelős minisztertől (a továbbiakban: miniszter).

(3) Az ágazatban dolgozók, valamint az ágazatban működő munkáltatók érdekeit jelentősen érintő, az (1) bekezdésben meghatározott kérdésekben az ágazatban hatáskörrel rendelkező államigazgatási szerv köteles tájékoztatást adni az ágazatban működő ÁPB részére, illetve az ÁPB kezdeményezésére konzultálni.

Az ágazati párbeszéd bizottság tagsága, létrejötte, megszűnése

5. § ÁPB-t - a 8. §-ban szereplő kivétellel - a 6-7. §-ban foglalt feltételeknek megfelelő, azonos ágazatba tartozó ágazati munkáltatói érdekképviseltek és ágazati szakszervezetek hozhatnak létre.

6. § (1) E törvény alkalmazásában érdekképviselő, illetve érdekképviselői szövetség az egyesülési jogról szóló törvény szerint létrejött egyesület,

a) amelynek alapszabályában szereplő elsődleges célja a munkavállalók munkaviszonnyal kapcsolatos érdekeinek előmozdítása és megvédése (a továbbiakban: szakszervezet), vagy

b) amelynek alapszabályában meghatározott céljai között

szerepel a munkáltatók munkaviszonnyal kapcsolatos érdekeinek védelme és képviselete.

(2) Ágazati az az érdekképviselő, amely az (1) bekezdésben foglaltakon túlmenően tevékenységét ágazati szinten szervezi és

a) munkavállalókból, illetve szakszervezetekből vagy

b) munkáltatókból, illetve munkáltatókat tömörítő érdekképviselői szervezetekből

álló tagsággal rendelkezik.

7. § (1) Az ágazati szintű szociális párbeszédben részt vehet:

a) az a munkavállalói érdekképviselő (a továbbiakban: ágazati szakszervezet), amely

aa) az adott ágazatban legalább tíz munkáltatónál, alapszabálya szerint képviseletére jogosult szervezet működtet, illetőleg tisztségviselővel rendelkezik és az e munkáltatóknál munkaviszonyban foglalkoztatott érdekképviselői tagok létszáma eléri az ágazatban munkaviszonyban foglalkoztatottak létszámának egy százalékát, vagy

ab) legalább három munkáltatónál, ahol az érdekképviselő alapszabálya szerint képviseletére jogosult szervezet

működtet, illetőleg tisztségviselővel rendelkezik, az érdekképviselői tagok száma eléri az ágazatban munkaviszonyban állók létszámának tíz százalékát, vagy

a) az Ágazati Részvételt Megállapító Bizottsághoz intézett kérelem benyújtása időpontjában azon munkáltatók működő telephelyein, ahol alapszabálya szerint képviseletére jogosult szervezet működtet, vagy tisztségviselővel rendelkezik, a megelőző öt éven belüli utolsó üzemi tanácsi választásokon a jelöltjei által együttesen megszerzett redukált szavazatok száma eléri az ágazatban munkaviszonyban foglalkoztatottak számának öt százalékát. E feltétel szempontjából figyelmen kívül kell hagyni az olyan munkáltatóknál munkaviszonyban foglalkoztatottak létszámát, ahol üzemi tanácsot, illetve megbízottat jogszabályi előírás szerint nem lehet választani;

b) az a munkáltatói érdekképviselő (a továbbiakban: ágazati munkáltatói érdekképviselő),

ba) amelynek - az adott ágazatba főtevékenysége szerint besorolt - tagjai foglalkoztatják az ágazatban munkaviszonyban álló munkavállalók legalább öt százalékát, vagy

bb) amelynek, vagy amely tagszervezeteinek legalább

negyven, az ágazatba főtevékenysége alapján besorolt munkáltató a tagja.

(2) Ha az ágazati érdekképviselő tevékenysége több ágazatra terjed ki, nyilatkozik arról, hogy az (1) bekezdésben meghatározott adatok az egyes ágazatok között - tényleges ágazati jelenlétének megfelelően - milyen arányban oszlanak meg. Az érdekképviselőt abban az ágazatban lehet ágazatának tekinteni, amely vonatkozásában a megosztott adatok megfelelnek az (1) bekezdésben szereplő mértéknek.

(3) Ha

a) a munkáltató több munkáltatói érdekképviselőnek, ágazati érdekképviselőnek, illetve

b) a munkáltatói érdekképviselő több ágazati érdekképviselőnek

is tagja, nyilatkoznia kell, hogy adatait melyik munkáltatói érdekképviselőnél milyen arányban vegyék számításba. Ezt a szabályt kell megfelelően alkalmazni abban az esetben is, ha a szakszervezet több szakszervezeti szövetségnek is tagja.

(4) Az (1)-(3) bekezdésben foglaltakon túl az ÁPB tagja olyan ágazati érdekképviselő lehet, amely e tevékenységét

legalább két éve folytatja. Az e feltételnek való megfelelést jelenti, ha

a) az érdekképviseletet érintő jogutódlás - így különösen átalakulás, szétválás, egyesülés -, illetve

b) érdekképviseleti szövetség létrehozatala

esetén legalább egy jogelőd vagy tag érdekképviselet e tevékenységét a jogutódlás, illetve az érdekképviseleti szövetség létrejötte időpontját közvetlenül megelőzően legalább két évig megszakítás nélkül folytatta.

(5)

(6) Az ágazati szintű szociális párbeszédben való részvétel feltételeinek elérése érdekében a munkavállalók, illetőleg a munkáltatók érdekképviseletei egymással koalícióra léphetnek.

8. § A 6-7. §-ban foglaltaktól eltérően, e törvény alapján a munkáltatói érdekképviseletet megillető jogosultságokkal rendelkezik az a munkáltató vagy azoknak a munkáltatóknak az összessége, amelynél a munkaviszonyban foglalkoztatottak száma együttesen eléri az ágazatban munkaviszonyban állók létszámának nyolcvan százalékát, feltéve, hogy munkáltatói érdekképviselet

alapítására az alapító tagok legkisebb létszámára vonatkozó, külön törvény szerinti feltétel teljesítésének igazolt hiánya miatt nem került sor.

9. § (1) Legalább egy ágazati munkáltatói érdekképviselő és legalább egy ágazati szakszervezet kezdeményezheti ÁPB létrehozását, feltéve, hogy az adott ágazatban ÁPB nem működik, illetve létrehozását 6 hónapon belül nem kezdeményezték.

(2) A kezdeményezést - az ágazat, valamint a kezdeményezők (4) bekezdés *b)* pontjában szereplő adatainak megjelölésével - a miniszter hivatalos lapjában nyilvánosságra kell hozni. A nyilvánosságra hozatal időpontjától számított harminc napig más, e törvény feltételeinek megfelelő érdekképviselő is írásban tájékoztathatja a megalakításban való részvételi szándékáról a kezdeményezőket, illetve az Ágazati Részvételt Megállapító Bizottságot (a továbbiakban: ÁRMB).

(3) A harminc napos határidő leteltével a kezdeményező és a részvételi szándékukat bejelentő érdekképviselők ÁPB létrehozásáról állapodnak meg.

(4) Az ÁPB létrehozásáról szóló megállapodásnak

tartalmaznia kell:

- a)* az ÁPB létrehozására irányuló nyilatkozatot,
- b)* az ÁPB munkáltatói, illetve munkavállalói oldalain részt vevő érdekképviseltek felsorolását, nevük, székhelyük, valamint a képviseltekre jogosult személy megjelölésével,
- c)* nyilatkozatot arról, hogy az ÁPB-t létrehozó szervezetek döntési rendjüket maguk alakítják ki a 13. § (1) bekezdésének megfelelően vagy kérik az ÁRMB erre vonatkozó, 21. § (2) bekezdésében szereplő eljárását, továbbá

d) a szervezetek képviselőinek aláírását.

(5) A (4) bekezdés szerinti megállapodást aláíró érdekképviseltek eljuttatják

a) a megállapodás egy-egy eredeti példányát a miniszternek és - a 21. § (1) bekezdés *b)* pontjában foglalt eljárás lefolytatását kezdeményező kérelem benyújtásával egyidejűleg - az ÁRMB-nek;

b) az ÁPB-ben való, 6-8. § szerinti részvétel és - erre vonatkozó megállapodás hiányában - a 12. § (1) bekezdésében foglalt jogosultságok megállapításához szükséges érdekképviselési adatokat - a 21. § (1) bekezdés *a)* pontjában foglalt eljárás lefolytatását kezdeményező

kérelem benyújtásával egyidejűleg - az ÁRMB-nek.

(6) Az (5) bekezdés *a)* pontja szerint megküldött megállapodást a miniszter hivatalos lapjában haladéktalanul nyilvánosságra kell hozni. Ha a megállapodást az érdekképviseltek hatvan napon belül nem küldik meg a miniszternek és az ÁRMB-nek, akkor azt semmisnek kell tekinteni.

(7) Az ÁPB létrehozásáról szóló megállapodás semmis, valamint az ÁRMB eljárás lefolytatását kezdeményező kérelmet érdemi vizsgálat nélkül el kell utasítani, ha azok bármelyikét az ÁPB létrehozását kezdeményező, illetve a részvételi szándékát bejelentő valamennyi érdekképviselő nem írta alá.

(8) Az (1)-(6) bekezdésben foglaltakat kell alkalmazni akkor is, ha egy már létrejött ÁPB tevékenységi területét valamely további nemzetgazdasági ágra, ágazatra, alágazatra, szakágazatra kiterjeszti.

(9) Az ÁPB az ÁRMB 21. § (1) bekezdés *b)* pontja alapján meghozott határozata jogerőre emelkedésének napján jön létre.

10. § (1) Az ÁPB-hez megalakítását követően tagként

csatlakozhat minden ágazati munkáltatói érdekképviselő, illetve ágazati szakszervezet, amely megfelel az e törvényben előírt feltételeknek.

(2) A csatlakozás feltétele, hogy az ágazati érdekképviselő a szándékát jelezze az ÁPB-nek, valamint - a tagság feltételeinek igazolásához szükséges adatokkal - az ÁRMB-nek, és ez alapján az ÁRMB megállapítsa a jogosultság fennállását.

11. § (1) Az ÁPB megszűnik, ha

- a) tagjai megállapodnak megszűnésében,
- b) a működési területére tartozó valamennyi ágazatot törlik a Gazdasági Tevékenységek Egységes Ágazati Osztályozási Rendszeréből (a továbbiakban: TEÁOR),
- c) az egyik oldalon valamennyi ÁPB-tag tagsága megszűnik, vagy
- d) a 8. §-ban foglalt esetben a munkáltatónál vagy munkáltatóknál foglalkoztatottak száma az ágazatban munkaviszonyban állók létszámának nyolcvan százaléka alá csökken.

(2) Az érdekképviselő ÁPB-tagsága megszűnik, ha

- a) az érdekképviselő jogutód nélkül megszűnik,

- b)* az érdekképviselőt az ÁPB-ből kilép,
 - c)* az érdekképviselőt az adott ágazatban megszünteti érdekképviselői tevékenységét, vagy
 - d)* valamely, az érdekképviselőnek minősüléshez, illetve az ÁPB-ben való részvételhez előírt feltételnek nem felel meg.
- (3) Az ÁPB, illetve az ÁPB-tagság megszűnését az ÁRMB állapítja meg, a megszűnés az ÁRMB határozatának jogerőssé válásával következik be.

Az ágazati párbeszéd bizottság működése, a tagok jogai

12. § (1) Az ÁPB tagjai - eltérő megállapodás hiányában - a következő jogosultságokkal rendelkeznek:

- a)* kizárólag tanácskozási joggal rendelkezik az az ágazati érdekképviselő, amely az 1., illetve a 2. számú mellékletben meghatározott szempontok alapján nem szerzett legalább 10 pontot, ideértve azt az esetet is, ha a mellékletekben szereplő szempontok szerinti megmérettetését nem kérte;
- b)* döntési (szavazati) joggal rendelkezik az az ágazati érdekképviselő, amely az 1., illetve a 2. számú mellékletben meghatározott szempontok alapján legalább 10 pontot ért el.

(2) Reprezentatív

- a) az az ágazati szakszervezet, amely az 1. számú mellékletben 1-3. sorszám alatt,
 - b) az az ágazati munkáltatói érdekképviselő, amely a 2. számú mellékletben 1-4. sorszám alatt
- szereplő szempontokra együtt legalább 10 pontot kapott.

13. § (1) Az ÁPB működését a jogszabályok keretei között maga határozza meg. Ennek keretében írásban kell megállapítani:

- a) az ÁPB konzultációs és döntéshozatali eljárását,
- b) az ÁPB oldalait, illetve az egyes tagokat a 12. § alapján megillető jogosultságokat,
- c) az oldalakon belüli szavazás rendjét vagy a (2) bekezdés szerinti szavazási rend alkalmazását,
- d) az ÁPB szervezetét, tisztségviselőit.

(2) Ha a felek másként nem állapodtak meg az (1) bekezdés c) pontjában foglaltakat illetően, az oldal álláspontjának azon, döntési joggal rendelkező ágazati érdekképviselők álláspontja tekinthető, amelyek az 1., illetve a 2. számú mellékletben szereplő szempontok szerint valamennyi, az oldalon döntési joggal rendelkező ágazati érdekképviselő

által megszerzett pontszám kétharmadát együttesen megszerezték.

Az ágazati párbeszéd bizottságban kötött megállapodások, a kollektív szerződés megkötése és hatályának kiterjesztése

14. § (1) Az ÁPB

a) megállapodásokat köthet, illetve

b) kollektív tárgyalásokat folytathat kollektív szerződés létrehozása érdekében,

- a kollektív szerződés kötésére való jogosultságra vonatkozó rendelkezések kivételével - az Mt.-ben, valamint az e törvényben meghatározott szabályok szerint.

(2) Egy ÁPB-ben egy nemzetgazdasági ágra, ágazatra, alvagy szakágazatra vonatkozóan adott szinten csak egy kollektív szerződés köthető.

(3) A kollektív szerződés kötésére irányuló tárgyalásokon az ÁPB valamennyi tagja tanácskozási joggal részt vehet.

(4) Az ÁPB-ben kollektív szerződés megkötésére az érdekképviselő akkor jogosult, ha alapszabálya, illetve legfelsőbb döntéshozó szerve erre felhatalmazza. Kollektív szerződéskötésre a munkáltató csak egy munkáltatói

érdekképviselőnek adhat felhatalmazást.

(5) Az ÁPB-ben kollektív szerződés megkötésére az ÁPB egyes oldalain részt vevő valamennyi érdekképviselőt együttesen jogosult.

(6) Ha a kollektív szerződés megkötése az (5) bekezdés alapján nem lehetséges, azt az oldal valamennyi döntési joggal rendelkező érdekképviselője együtt köti meg.

(7) Ha a kollektív szerződés megkötése a (6) bekezdés alapján sem lehetséges, azt az oldal reprezentatív érdekképviselői együtt kötik meg.

(8) Ha a kollektív szerződés megkötése a (7) bekezdés alapján sem lehetséges, annak megkötésére az egyes oldalakon azok a reprezentatív ágazati érdekképviselők jogosultak, amelyek együttesen megszerezték az oldalon szereplő reprezentatív érdekképviselők összpontszámának kétharmadát.

(9) Az (5)-(8) bekezdésben foglalt feltételeket az ÁPB oldalaira külön-külön kell figyelembe venni. Kollektív szerződés úgy is köthető, hogy az oldalak nem azonos bekezdés feltételei alapján váltak aláírásra jogosulttá.

(10) A 13. § (1) bekezdésének c) pontja, valamint (2) bekezdése a kollektív szerződés ÁPB-ben történő

megkötése esetén nem alkalmazható.

(11) A kollektív szerződés - eltérő megállapodás hiányában - a megkötését követő tizenöt nap eltelte után következő hónap első napján lép hatályba. A munkáltatói érdekképviselőt köteles elősegíteni, hogy a kollektív szerződést a tagjai által foglalkoztatott munkavállalók megismerjék.

15. § (1) Az ÁPB-ben kötött kollektív szerződés hatálya kiterjed a kollektív szerződést kötő munkáltatói érdekképviselő tagjára és a vele munkaviszonyban álló munkavállalókra.

(2) Az ÁPB-ben kötött kollektív szerződés az ÁPB-hez később csatlakozó munkáltatói érdekképviselőhöz tartozó munkáltatókra, illetve a velük munkaviszonyban álló munkavállalókra abban az esetben terjed ki, ha az ÁPB-hez a kollektív szerződés megkötését követően csatlakozó munkáltatói érdekképviselő nyilatkozik arról, hogy az ÁPB-ben kötött kollektív szerződéshez is csatlakozik, továbbá

a) a munkáltatói érdekképviselőben tag munkáltatónál működő, kollektív szerződéskötésre jogosult szakszervezet, illetve szakszervezetek együttesen a kollektív szerződéshez

való csatlakozással előzetesen egyetértenek, vagy

b) az *a)* pontban megjelölt szakszervezet hiányában a kollektív szerződéshez való csatlakozásról a munkavállalók szavaznak. A szavazás akkor érvényes, ha ezen a munkáltatónál foglalkoztatott munkavállalók több mint fele részt vesz. A csatlakozáshoz a résztvevők több mint felének igen szavazata szükséges.

(3) Az (1) bekezdéstől eltérően, ha az azt megkötő munkáltatói érdekképviselőt érdekképviselői tevékenysége több ágazatra (alágazatra, szakágazatra) is kiterjed, a kollektív szerződés előírhatja, hogy a 17. § (1) bekezdésében meghatározott szabályok csak az abba az ágazatba - főtevékenységük szerint - tartozó munkáltatókra hatályosak, amely szerinti ÁPB-ben a kollektív szerződést megkötötték.

16. § (1) Ha a kollektív szerződést az ÁPB-ben több ágazati szakszervezet kötötte, és azt bármelyik szakszervezet felmondja, a kollektív szerződés akkor veszti hatályát, ha e szakszervezet részvétele nélkül a kollektív szerződés nem lett volna megköthető. E rendelkezés alapján nem illeti meg a felmondás joga a kollektív szerződéshez később csatlakozott munkáltatói érdekképviselőt

tagmunkáltatójánál képviselettel rendelkező szakszervezetet. Felmondás esetén a kollektív szerződés hatálya hat hónapos felmondási idő leteltével szűnik meg.

(2) Ha a kollektív szerződést az ÁPB-ben több munkáltatói érdekképviselő kötötte és azt bármelyikük - ideértve a kollektív szerződéshez később csatlakozott munkáltatói érdekképviselőt is - felmondja, a kollektív szerződés az Mt. 280. §-ának és 283. §-ának figyelembe vételével, csak az azt felmondó munkáltatói érdekképviselőhöz tartozó munkáltatókra nézve veszti hatályát.

(3) A kollektív szerződés hatályát veszti továbbá, amennyiben a megkötését követően bekövetkezett változás eredményeként a 14. § (5)-(8) bekezdésben foglalt feltételek egyike sem áll fenn.

17. § (1) Az ÁPB-ben megkötött kollektív szerződésnek a munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket, ezek gyakorlásának, illetve teljesítésének módját, az ezzel kapcsolatos eljárás rendjét érintő szabályainak hatályát - az ÁPB két oldala együttes kérelmének megfelelően a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanácsról szóló 2011. évi XCIII. törvény szerinti országos munkáltatói és munkavállalói

érdekképviselők, illetve érdek-képviselői szövetségek képviselői, valamint az illetékes ágazati miniszter véleményének kikérése után - a miniszter az ágazatba főtevékenység alapján besorolt munkáltatókra kiterjesztheti. Ha a kollektív szerződést nem az ÁPB-ben kötötték, a kiterjesztésre - a szerződést kötő szervezetek együttes kérelme esetén - e törvény szabályainak megfelelő alkalmazásával kerülhet sor.

(2) A kiterjesztés feltétele, hogy a kollektív szerződés aláíró munkáltatói érdekképviselőkben tag munkáltatók együttesen az ágazatban munkaviszonyban állók többségét foglalkoztassák, valamint - amennyiben a kollektív szerződést nem az ÁPB-ben kötötték - a kötő ágazati szakszervezetek között legyen legalább egy, a 12. § (2) bekezdés *a)* pontja szerint reprezentatívnek minősülő érdekképviselő.

(2a) Az (1) bekezdésben foglaltaktól eltérően, a 26. § 14. pontjában meghatározott ágazatra vonatkozó, ágazati párbeszéd bizottságban kötött kollektív szerződés hatálya kiterjeszthető a 26. § 14. pontjában említett ágazatba tartozó tevékenységet melléktevékenységként végző munkáltatónak az e tevékenysége keretében foglalkoztatott

munkavállalóra, feltéve, hogy a munkáltató nem tartozik a főtevékenysége szerinti ágazatra kiterjesztett kollektív szerződés hatálya alá.

(3) A kollektív szerződés hatálya nem terjeszthető ki, ha a kollektív szerződés jogszabállyal ellentétes, illetve az ágazatban korábban kiterjesztett és tágabb személyi hatályú ágazati kollektív szerződésben foglaltaknál kedvezőtlenebb rendelkezést tartalmaz a munkavállalóra nézve, kivéve, ha a tágabb személyi hatályú kollektív szerződés az eltérést kifejezetten megengedi.

(4) A miniszter eljárására a közigazgatási hatósági eljárás és szolgáltatás eljárási szabályairól szóló 2004. évi CXL. törvény (a továbbiakban: Ket.) rendelkezéseit kell alkalmazni azzal, hogy az ügyben a Ket. 112. §-a szerinti újrafelvételi eljárásnak nincs helye.

18. § (1) A kiterjesztés hatályát veszti, ha

- a) a bíróság jogszabálysértés miatt a kiterjesztésre vonatkozó határozatot hatályon kívül helyezi, illetve
- b) a miniszter a kiterjesztést az arra vonatkozó szabályok megfelelő alkalmazásával visszavonja.

(2) Ha a kollektív szerződések nyilvántartásához érkezett

bejelentés alapján a miniszter tudomására jut a kiterjesztett hatályú kollektív szerződés megszűnése - ideértve azt az esetet is, ha a kollektív szerződés a 16. § (1), illetve (3) bekezdése alapján szűnik meg -, illetve ha a kiterjesztés 17. § (2) bekezdésében foglalt feltételei nem állnak fenn, a kiterjesztést határozatával visszavonja. A visszavonás hatálybalépésére - figyelemmel a (3) bekezdésben foglaltakra is - legkorábban az utolsó módosításra vonatkozó kiterjesztéstől számított egy év elteltével kerülhet sor.

(2a) A 17. § (2a) bekezdése alapján történő kiterjesztés esetén a kollektív szerződés hatályát veszi arra a munkáltatóra nézve, amelyre melléktevékenysége keretében terjedt ki, ha a munkáltató főtevékenysége szerinti ágazatra kiterjesztett kollektív szerződés lép hatályba, ez utóbbi hatálybalépésének időpontjában.

(3) A miniszter a kiterjesztéssel kapcsolatos, valamint a kiterjesztés visszavonásáról szóló határozatát, továbbá a kiterjesztett hatályú kollektív szerződés szövegét a Magyar Közlönyben közzéteszi. A határozat a közzététel napjától számított 30 nap elteltével lép hatályba.

*A megváltozott munkaképességűek és az őket foglalkoztatók
érdekképviseletei közötti szociális párbeszéd*

19. § (1) A Rehabilitációs Párbeszéd Bizottság (a továbbiakban: RPB) a különböző ágazatokban foglalkoztatott megváltozott munkaképességű dolgozókat képviselő szakszervezetek és a megváltozott munkaképességűeket foglalkoztató munkáltatók érdekképviseletei közötti - a munkaügyi kapcsolatok és a munkaviszony, valamint a foglalkoztatás kérdéseiben folytatott - kétoldalú szociális párbeszéd fóruma.

(2) Az RPB-re az ÁPB-re vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni, a 12. § (2) bekezdése és a 14-18. § kivételével. Ettől eltérően, az RPB-ben a 14. § (1) bekezdés a) pontja szerint megállapodások köthetők.

(3) A (2) bekezdésben foglaltakon túlmenően, az RPB-ben való részvétel és a jogosultságok szempontjából ágazati adatok helyett a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók adatait kell figyelembe venni. Megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatónak minősülnek:

a) a megváltozott munkaképességű munkavállalókat

foglalkoztató munkáltatók akkreditációjának, továbbá az akkreditált munkáltatók ellenőrzésének szabályairól szóló jogszabály alapján vezetett nyilvántartásban szereplő munkáltatók,

b) a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatásról szóló jogszabály alapján védett szervezeti szerződést kötött munkáltatók, továbbá

c) a költségvetési szervként működő szociális foglalkoztatók.

(4) A 7. §-ban foglaltaktól eltérően:

a) a rehabilitációs szociális párbeszédben az a szakszervezet vehet részt, amely:

aa) legalább tíz, megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatónál szervezettel rendelkezik, és az e munkáltatóknál munkaviszonyban, közalkalmazotti jogviszonyban álló érdekképviselői tagok száma eléri a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatóknál összesen foglalkoztatott munkavállalók egy százalékát, vagy

ab) legalább három, megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatónál szervezettel

rendelkezik, és az e munkáltatóknál munkaviszonyban, közalkalmazotti jogviszonyban álló érdekképviselői tagok száma eléri a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatóknál összesen foglalkoztatott munkavállalók tíz százalékát;

b) a rehabilitációs szociális párbeszédben az a munkáltatói érdekképviselőt vehet részt, amelynek

ba) megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató tagszervezeteinél munkaviszonyban, közalkalmazotti jogviszonyban állók száma eléri a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatóknál alkalmazott munkavállalók összlétszámának öt százalékát, vagy

bb) legalább negyven, megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltató a tagja.

Az Ágazati Párbeszéd Bizottságok Tanácsa

20. § (1) Az Ágazati Párbeszéd Bizottságok Tanácsa (a továbbiakban: ÁPBT) a miniszter és az ágazati párbeszéd bizottságok munkavállalói, illetve munkáltatói oldalainak képviselőiből álló háromoldalú testület. Feladata, hogy

intézményi keretet nyújtson az ÁPB-k működéséhez szükséges koordinációs tevékenység ellátásához. Ennek keretében az ÁPBT, illetve annak oldalai

- a) egymást tájékoztatják,
- b) véleményt nyilváníthatnak,
- c) javaslatot tehetnek,
- d) nyilatkozatot adhatnak ki.

(2) Az ÁPBT

- a) megalkotja az ÁPBT döntéshozatala rendjéről, szervezetéről és működéséről szóló alapszabályt és az ÁPBT munkatervét,
- b) konzultál a kétoldalú autonóm párbeszéd finanszírozásának rendjéről,
- c) a 22. §-ban szabályozott eljárás alapján javaslatot tesz a miniszternek az ÁRMB tagjainak személyére.

(3) Az ÁPBT tagjai az ÁPB-k munkavállalói, illetve munkáltatói oldala által delegált ágazatonkénti egy-egy képviselő, valamint a miniszter képviselői. Az ÁPB-k oldalai maguk alakítják ki az oldalt alkotó személyek delegálásának és visszahívásának rendjét.

(4) Ha a nemzetgazdasági ágban több szinten működik ÁPB, a (3) bekezdésben foglalt jogosultság a legmagasabb

szinten működő ÁPB-t illeti meg. Ha egy szinten több ÁPB működik, akkor ezek az ÁPB-k közösen jelölik a képviselőt.

(5) A (4) bekezdésben foglalt esetben, ha a legmagasabb szinten működő ÁPB megszűnt, az általa delegált képviselő ÁPB-t tagsága megszűnik, és a (3)-(4) bekezdés megfelelő alkalmazásával új képviselő delegálására kerül sor.

(6) Az ÁPB-t titkársági teendőinek ellátásáról a miniszter gondoskodik.

Az Ágazati Részvételt Megállapító Bizottság

21. § (1) Az ÁRMB kérelemre megállapítja,

a) hogy az érdekképviselő megfelel-e az ágazati párbeszéd bizottságban való, a 6-8. § szerinti részvétel feltételeinek, továbbá

b) az ÁPB jogszerű létrejöttének, valamint megszűnésének tényét.

(2) Az ÁRMB - a 13. § (1) bekezdésének *b)-c)* pontja szerinti megállapodás hiányában - megállapítja, hogy az érdekképviselő a 12. § (1) bekezdésében foglalt jogosultságok gyakorlásához kapcsolódóan hány ponttal rendelkezik.

(3) Az ÁRMB kérelemre, illetve - a *b)* pontban foglalt esetben - szakhatóságként eljárva megállapítja, hogy az érdekképviselőt

a) megfelel-e az ágazati reprezentativitás feltételeinek, továbbá

b) a kollektív szerződés kiterjesztéséhez szükséges, a 17. § (2) bekezdésében meghatározott feltételnek.

(4) Az (1) és (2) bekezdésben meghatározott kérdéseket illetően az ÁRMB ismételt megállapító határozatot hoz:

a) a megelőző határozat jogerőre emelkedésétől számított öt év elteltével,

b) ha az ágazati érdekképviselőt, amelynek jogos érdekét a határozat érinti, a megelőző határozat jogerőre emelkedésétől számított három év elteltét követően azt kezdeményezi, vagy

c) ha a miniszter a kollektív szerződés kiterjesztésére vonatkozó határozatának felülvizsgálata érdekében a 17. § (2) bekezdésének való megfelelés vizsgálatát kéri.

(5) Az ÁRMB eljárására a Ket. szabályait kell alkalmazni azzal, hogy

a) kiadmányozásra jogosult vezetőnek az ÁRMB tagjai által maguk közül választott elnököt kell tekinteni,

b) az ügyben a Ket. 112. §-a szerinti újrafelvételi eljárásnak nincs helye,

c) az ÁRMB határozata a Ket. 115. §-a szerinti felügyeleti eljárás keretében nem változtatható meg és nem semmisíthető meg,

d) az ÁRMB határozata ellen fellebbezésnek nincs helye, a felek a (6) bekezdésben foglaltaknak megfelelően a határozat bírósági felülvizsgálatát kezdeményezhetik.

(6) Az ÁRMB határozata ellen az ágazati érdekképviselő, amelynek jogos érdekét a határozat érinti, a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bírósághoz fordulhat. A bíróság a jogszabálysértő határozatot megváltoztathatja.

(7) Az ÁRMB jogerőre emelkedett határozatait a miniszter hivatalos lapjában közzé kell tenni.

(8) Az ÁRMB a jogszabályok keretei között maga határozza meg működésének szabályait.

(9) Az ÁRMB eljárása illetékmentes.

22. § (1) Az ÁRMB hat - elsősorban a munkaügyi közvetítésben, döntőbíráskodásban jelentős tapasztalattal rendelkező -, büntetlen előéletű tagból álló testület.

(2) Az ÁRMB két tagját a miniszter delegálja.

(3) Az ÁRMB további két-két tagját az ÁPBT

a) munkáltatói oldala, illetve

b) munkavállalói oldala

választja meg, az ÁPBT tagjai által állított jelöltek közül. Az ÁPBT minden tagja legfeljebb két jelöltet állíthat.

(4) Az ÁRMB tagjainak választása esetén a jelölés és a választás határidejét és időpontját, a lebonyolítás rendjét e törvény keretei között az ÁRMB három oldala két-két képviselőjéből álló választási bizottság határozza meg. A választási bizottság gondoskodik a jelölés és a szavazás lebonyolításáról, a szavazatok megszámlálásáról, az eredmény megállapításáról és közzétételéről. A szavazásra az oldal valamennyi szervezetét meg kell hívni.

(5) A jelöltek közötti választás szavazással történik. Az ÁPBT munkáltatói, illetve munkavállalói oldalának minden tagját (a továbbiakban: választásra jogosult) egy-egy szavazat illeti meg.

(6) A választásra jogosultak legfeljebb két jelöltre adhatják le szavazatukat. A munkáltatói, illetve munkavállalói jelöltekre csak az adott oldalhoz tartozó választásra jogosult szavazhat.

(7) A szavazás akkor érvényes, ha oldalanként a választásra

jogosultak legalább kétharmada a szavazáson részt vesz. A szavazat akkor érvényes, ha

a) abból egyértelműen megállapítható, hogy azt mely jelöltre adták le, és

b) abban legfeljebb két személy megjelölésére került sor.

(8) Megválasztottnak azt a két jelöltet kell tekinteni, akik a leadott érvényes szavazatok közül a legtöbbet megszerezték, feltéve, hogy a megszerzett szavazatok száma személyenként meghaladta az összes leadott szavazat számának felét.

(9) Ha a szavazás érvénytelen, illetve - részben vagy egészben - eredménytelen, azt a tagok teljes körű megválasztásáig meg kell ismételni.

(10) Az ÁRMB tagjait a miniszter bízza meg öt évre.

(11) Az ÁRMB tagjának megbízatása megszűnik:

a) a megbízás lejártának időpontjában,

b) ha a miniszter az általa delegált tag megbízatását visszavonja,

c) ha a választásra jogosultak a tagot visszahívják, és erről tájékoztatják az Ágazati Párbeszéd Bizottságok Tanácsát, valamint a minisztert,

d) a tag lemondásával, illetve

- e)* ha a tag tevékenységét legalább hat hónapig nem látja el,
- f)* a tag halálával,
- g)* az összeférhetetlenség megállapítását követő tizedik napon, amennyiben a tag az összeférhetetlenséget eddig az időpontig nem szünteti meg,
- h)* ha bűnösségét bíróság szándékos bűncselekmény elkövetésében jogerősen megállapította, az ítélet jogerőre emelkedésének napján.

(12) A visszahívásra a választás szabályait kell megfelelően alkalmazni.

(13) Az ÁRMB tagság megszűnése esetén a tagot delegáló oldal a (3)-(9) bekezdés megfelelő alkalmazásával harminc napon belül, a (11) bekezdés *a)* pontjában foglalt esetben a megbízás lejártának időpontjáig az ÁRMB-be új tagot választ.

23. § (1) Az ÁRMB tagja nem lehet olyan személy, aki ÁPB-tagsággal rendelkező ágazati érdekképviselőben választott tisztségviselői beosztást tölt be vagy ágazati érdekképviselő képviselője egy ÁPB-ben. E személy legkésőbb a miniszter 22. § (10) bekezdés alapján adott megbízásával egyidejűleg az összeférhetetlenséget

eredményező tagságát, megbízatását köteles megszüntetni.

(2) Az ÁRMB tagja nem vehet részt olyan érdekképviselet ÁPB-tagsághoz, illetve reprezentativitáshoz előírt feltételeknek való megfelelése elbírálásában,

a) amellyel vagy amelynek tagszervezetével munkaviszonyban vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban áll, vagy annak választott tisztségviselője, illetve hivatalos képviselője,

b) ha olyan érdekképviselettel áll munkaviszonyban, munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban, vagy annak választott tisztségviselője, illetve hivatalos képviselője, amelynek a vizsgált szervezet tagszervezete.

(3) A (2) bekezdésben szereplő összeférhetlenségi szabályt az ott felsorolt körülmény megszűnésétől számított egy éven belül is alkalmazni kell.

(4) Az ÁRMB-tag köteles haladéktalanul írásban bejelenteni a miniszternek, ha vele szemben törvényben meghatározott összeférhetlenségi ok merül fel, illetve ha tagsága fennállása alatt összeférhetetlen helyzetbe kerül, egyúttal az összeférhetetlen helyzetet megszüntetni.

(5) A miniszter az összeférhetlenségről való tudomásszerzés után haladéktalanul köteles harminc napos

határidő kitűzésével írásban felszólítani az ÁRMB tagját az összeférhetlenség okának megszüntetésére.

(6) Amennyiben az ÁRMB tagja

a) írásbeli bejelentésével egyidejűleg, vagy

b) a miniszter felszólításának kézbesítésétől számított harminc napon belül

az összeférhetlenséget nem szünteti meg, ÁRMB-tagsága az *a)*, illetve *b)* pontban meghatározott időpontban megszűnik.

Adatkezelés

24. § (1) Az ÁRMB - határozata meghozatala érdekében - a következő adatokat kezelheti:

a) az érdekképviselő elnevezése, székhelye, képviselőjének neve;

b) a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanácsban (továbbiakban: NGTT) részt vevő országos munkáltatói és munkavállalói érdekképviselőkhöz, illetve érdekképviselői szövetségekhez való tartozás;

c) a nemzetközi ágazati érdekképviselői tagság;

d) munkáltatói érdekképviselői esetén:

da) az adott érdekképviselőhöz tartozó munkáltatók neve, székhelye, adószáma, fő tevékenységének TEÁOR szerinti besorolása,

db) a munkáltatói érdekképviselőnek az ágazatba besorolt munkáltató tagjainál a tárgyévet megelőző évben munkaviszonyban állók átlagos statisztikai állományi létszáma,

dc) a munkáltatói érdekképviselőnek az ágazatba besorolt munkáltató tagjai tárgyévet megelőző második év éves nettó árbevétele;

e) munkavállalói érdekképviselő esetén:

ea) azon munkáltatók neve, székhelye, adószáma, amelyeknél szervezettel vagy képviselővel rendelkezik,

eb) az *ea)* pontban meghatározott munkáltatóknál - munkáltatóként - munkaviszony keretében foglalkoztatott munkavállalók létszáma, valamint ebből az érdekképviselői tagok száma,

ec) az *ea)* alpontban meghatározott munkáltatók működő telephelyein, a megelőző öt éven belüli utolsó üzemi tanácsi választásokon az érdekképviselő jelöltjei által együttesen megszerzett redukált szavazatok száma.

(2) Az ÁRMB természetes személy szakszervezeti

hovatartozásáról adatokat - az (1) bekezdés *a*) pontjában foglalt esetet kivéve - nem kezel.

(3) A (2) bekezdésben foglaltak figyelembevételével az ÁRMB

a) az adózás rendjéről szóló 2003. évi XCII. törvény 16. § (6) bekezdése, valamint 52. § (7) bekezdés *c*) pontja alapján a munkaügyi hatóságnál rendelkezésre álló adatokból a munkáltatónál foglalkoztatottak számára vonatkozó összesített adatokat,

b) az adóhatóságnál rendelkezésre álló adatok közül a december 31-i állapotnak megfelelően a munkáltatónál foglalkoztatottak létszáma, valamint a munkáltatók TEÁOR szerinti besorolására vonatkozó adatokat is felhasználhatja.

(4) Az ÁRMB határozatának alapjául szolgáló adatokat az ÁRMB nyilvántartásából törölni kell, ha az ÁRMB határozatának jogerőre emelkedése óta öt év eltelt. Ha az ÁRMB öt éven belül valamely szervezet részvételi jogosultságát ismételten megállapító határozatot hozott, a korábbi határozat alapjául szolgáló adatokat az új határozat jogerőre emelkedését követő 30 nap elteltével kell törölni.

(5) A kezelt adatok közül az (1) bekezdés *d*) pontjának *dc*)

alpontjában, valamint *e*) pontjában meghatározott adatok nem nyilvánosak. Azokba csak az ÁRMB tagja, valamint az ÁRMB tevékenységét segítő, a 25. § (1) bekezdésének *d*) pontja szerinti feladatot ellátó munkatárs tekinthet be. Ezen túlmenően, az ÁPB oldalának tagjaira vonatkozó, *e* bekezdés szerinti adatokba betekinhetnek az oldal tagjai is. A betekintési joggal rendelkezők - *e* törvény eltérő rendelkezése hiányában - az *e* bekezdésben meghatározott adatokat harmadik személy részére nem adhatják át.

(6) A kezelt adatok - személyazonosító adatok nélkül - statisztikai célra felhasználhatók, illetőleg azokból statisztikai célra adat szolgáltatatható.

(7) Az ÁPB-ben részt venni kívánó érdekképviselőt a 6-8. § szerinti részvételi feltételeknek való megfelelés vagy a 12. § (1) bekezdésében foglalt jogosultságok megállapítására vonatkozó ÁRMB eljárás lefolytatásához szükséges kérelmet, a kollektív szerződést kötő érdekképviselők a szerződés kiterjesztésére vonatkozó kérelmet, továbbá a kapcsolódó adatszolgáltatást elektronikus úton nyújtja be, illetve teljesíti, az állami foglalkoztatási szerv honlapján közzétett elektronikus adatlap felhasználásával.

(8) Az állami foglalkoztatási szerv közreműködik az ÁRMB

határozatát megalapozó adatok feldolgozásában. Ebben az esetben az állami foglalkoztatási szerv erre kijelölt szervezeti egységének munkatársa, akinek a munkaköri leírása az adatkezelési feladatot tartalmazza, az adatokat kezelheti.

(9) A (3) bekezdés *b)* pontjával összefüggésben az adóhatóság június 30-ig átadja a miniszter részére az előző évi adatokat.

A szociális párbeszéd működési feltételei

25. § (1) A miniszter

- a)* támogatja az ÁPB-k szakmai programjainak megvalósulását,
- b)* elősegíti az ÁPB-k működésével összefüggő adminisztratív, gazdálkodási, pénzügyi, információs tevékenység ellátását,
- c)* biztosítja az ÁPB-k, valamint az ÁPBT működésének infrastrukturális feltételeit,
- d)* biztosítja az ÁRMB működését, ideértve az ÁRMB működéséhez szükséges adminisztratív és technikai feladatok ellátásának személyi feltételeit.

(2) Az (1) bekezdésben meghatározottakra az ÁRMB 21. § (1) bekezdésének *b)* pontja alapján hozott jogerős határozatával elismert ÁPB jogosult.

(3) Az (1) bekezdés *a)* pontjában meghatározottak forrását és mértékét a költségvetésről szóló törvény az ágazati társadalmi párbeszédért felelős miniszter által vezetett minisztérium fejezetében jóváhagyott költségvetés határozza meg.

Értelmező rendelkezések

26. § E törvény alkalmazásában

1. *szociális párbeszéd*: a szociális partnerek közötti kétoldalú kommunikáció, amely magában foglalja a rendszeres információcserét, a konzultációt, a kollektív tárgyalást, megállapodások létrehozását, közös szakpolitikák kidolgozását és megvalósítását;

2. *szociális párbeszéd bizottság*: kétoldalú - munkáltatói és munkavállalói érdekképviseltek részvételével az e törvény által előírt módon létrejött - fórum, amely működhet egy vagy több nemzetgazdasági ágra, ágazatra, alágazatra, szakágazatra, illetve a munkavállalók meghatározott

csoportjaira kiterjedően; e törvény alkalmazásában magasabb szintű ÁPB-nek minősül a nemzetgazdasági ágban, illetve a kevesebb számjegyű TEÁOR-kóddal jelölt ágazatban létrejött ÁPB;

3. *megállapodás*: az ÁPB tagjai által elfogadott - különösen - állásfoglalás, ajánlás vagy cselekvési program, amely létrejöhet tárgyalás és konzultáció eredményeként is;

4. *tárgyalás*: olyan egyeztetés és vita, amelynél a döntés meghozatalának jogszabályban előírt vagy az ÁPB tagjai által előzetesen meghatározott feltétele a fórum egyetértése, azaz megállapodása. Így megállapodás szükséges

a) az ÁPB számára törvényben rögzített egyetértési jog gyakorlásához,

b) az ÁPB tagjai által előzetesen vállalt közös döntéshozatal (együttdöntés) esetén,

c) az ÁPB ajánlásának vagy javaslatának megfogalmazásához a döntéshozatalra feljogosított szerv vagy személy számára,

d) kollektív szerződés kötéséhez (kollektív tárgyalás);

5. *konzultáció*: a szociális párbeszéd során folytatott, tárgyalásnak nem minősülő véleménycsere, az álláspontok érdemi megvitatása; konzultáció esetén megállapodás

hiányában is dönthet az arra feljogosított szerv vagy személy;

6. *szociális partnerek*: a munkáltatói, illetve munkavállalói érdekképviselő, valamint érdekképviselői szövetség;

7. *fórum*: az Ágazati Párbeszéd Bizottság, a Rehabilitációs Párbeszéd Bizottság;

8. *TEÁOR-kód*: a tevékenységek egységes ágazati osztályozási rendszere szerinti kód, amely a vállalkozás (munkáltató) cégbírósági bejegyzésében főtevékenységként szerepel;

9. a) *nemzetgazdasági ág*: egy betűs TEÁOR-kóddal,

b) *ágazat*: két számjegyű TEÁOR-kóddal,

c) *alágazat*: három számjegyű TEÁOR-kóddal,

d) *szakágazat*: négy számjegyű TEÁOR-kóddal

jelzett tevékenységi terület; magasabbnak a kevesebb számjeggyel, illetve a betűvel jelzett szintet kell tekinteni;

10. *redukált szavazat*: az üzemi tanács, illetve megbízott (együtt: üzemi tanács) választáson a szakszervezet jelöltjeire leadott érvényes szavazatok száma és az üzemi tanács tagjainak száma egytizedes pontossággal meghatározott hányadosa;

11. *koalíció*: a munkavállalók, illetőleg a munkáltatók érdek-

képviselői szervezeteinek megállapodása arról, hogy a kétoldalú szociális párbeszéd fórumai részvételi feltételeinek való megfelelés céljából adataikat együtt kell figyelembe venni, és hogy a szociális párbeszéd folyamatában együttesen, egy szervezetként járnak el;

12. nettó árbevétel:

a) a számvitelről szóló 2000. évi C. törvény hatálya alá tartozó gazdasági társaság esetén - a számvitelről szóló 2000. évi C. törvény 72. §-a alapján - az előző évben értékesített, vásárolt és saját termelésű készletek, valamint a teljesített szolgáltatások árkiegészítéssel és felárral növelt, engedményekkel csökkentett - általános forgalmi adót nem tartalmazó - ellenértéke,

b) egyéni vállalkozó esetén az általános forgalmi adóval csökkentett bevétel,

c) egyszerűsített vállalkozói adózást választó adóalany esetén a bevétel,

d) az egyszerűsített közteherviselési hozzájárulást választó adóalany esetén az egyszerűsített közteherviselési hozzájárulásról szóló 2005. évi CXX. törvény 3. §-a (2) bekezdésében meghatározott, az általános forgalmi adóval csökkentett bevétel;

13. tágabb (általános) hatályú kollektív szerződés a szélesebb munkavállalói körre kiterjedő kollektív szerződés, így tágabb hatályúnak minősül az Mt. 276. § (5) bekezdésében említett kollektív szerződéseknel a munkáltatói érdekképviselő tagmunkáltatóinak munkavállalóira kiterjedő hatályú, ezeknél pedig a miniszter által ágazatra (szakágazatra, alágazatra, nemzetgazdasági ágra) kiterjesztett hatályú kollektív szerződés;

14. a postai szolgáltatásokról szóló külön törvény szerinti egyetemes szolgáltatás, valamint az egyetemes postai szolgáltatást helyettesítő és azt nem helyettesítő postai szolgáltatás körébe tartozó tevékenységet végző, Mt. hatálya alá tartozó munkáltató tevékenysége az 53. Postai, futárpostai tevékenység ágazatba tartozó tevékenységnek minősül.

Záró rendelkezések

27. § (1) Ez a törvény - a (2) bekezdésben foglalt kivételekkel - a kihirdetését követő 45. napon lép hatályba.

(2) Az (1) bekezdésben foglaltaktól eltérően e törvény

a) 21-23. §-a, 24. §-ának (1)-(2) és (4)-(6) bekezdése,

valamint 28. §-ának (4) bekezdése a kihirdetést követő 8. napon,

b) 7. § (1) bekezdés *ac)* pontja, valamint 1. számú melléklet 1. pontja 2015. január 1-jén

lép hatályba.

(3)

28. § (1) A 7. § (1) bekezdés *ac)* pontjának, a 12. § (1) bekezdése *a)-b)* pontjának, (2) bekezdése *a)* pontjának, valamint a 13. § (2) bekezdésének alkalmazása során az e törvény hatálybalépését követően tartott üzemi tanács választásokon elért eredményt lehet figyelembe venni.

Ezzel összefüggésben a 27. § (2) bekezdésének *c)* pontjában meghatározott időpontig terjedő időszakban az 1. számú melléklet 2-5. pontjaiban foglalt szempontok alapján kell az egy munkavállalói érdekképviselőre jutó legfeljebb 100 pontot meghatározni. Ennek során az 1. számú melléklet

a) 2. pontjában található 25 pont helyett 47 ponttal,

b) 3. pontjában található 20 pont helyett 38 ponttal

kell számolni.

(2) Az e törvény hatálybalépésekor érvényben lévő, „az Ágazati Párbeszéd Bizottságok működésének feltételeiről és

rendjéről a jogi szabályozás megalkotásáig terjedő időszakban” című, 2004. szeptember 22-én megkötött megállapodás (a továbbiakban: Megállapodás) alapján működő ÁPB-k a 21. § (1) bekezdésének *b)* pontjában szereplő, az ÁPB jogszerű létrejöttének tényét megállapító határozat jogerőre emelkedéséig, de legkésőbb 2010. január 1-ig a Megállapodásban foglaltaknak megfelelően tevékenységüket tovább folytatják, továbbá igénybe vehetik a törvény hatálybalépésekor a működésükhöz nyújtott állami támogatást.

(3) A (2) bekezdésben meghatározott ÁPB-k legkésőbb e törvény hatálybalépésétől számított száznyolcvan napon belül nyújthatják be a 9. § (5) bekezdésében meghatározott adatok és okiratok csatolásával a 21. § (1) bekezdésében meghatározott kérelmet a (4) bekezdés rendelkezései alapján létrejött ÁRMB-nek.

(4) Az ÁRMB-t a 27. § (2) bekezdés *a)* pontjában meghatározott időponttól számított harminc napon belül létre kell hozni. Ennek során - a 22. § (2)-(9) bekezdésében foglaltaktól eltérően - a miniszter a törvény hatálybalépése előtt működő ÁPB-k véleményének kikérése után delegálja az ÁRMB hat tagját a 22. § (1) bekezdésében foglalt

feltételeknek megfelelő személyek közül. Az ezen szabályok alapján létrejött ÁRMB eljárása során határozatait kilencven napos határidővel hozza meg. Az ÁRMB a (3) bekezdés alapján benyújtott kérelmek alapján hozott határozatok jogerőre emelkedéséig működik. Az ezen időpontig jogszerűen létrejött ÁPB-k munkáltatói, illetve munkavállalói oldalai, illetve a miniszter a 22. § alkalmazásával megválasztják, illetve delegálják az ezen időponttól működő ÁRMB tagjait.

(5) Az e törvényben szereplő jogosultságok és kötelezettségek szempontjából 2010. december 31-ig munkáltatói érdekképviseletnek kell tekinteni az e törvény hatálybalépése előtt alakult és „Az Ágazati Párbeszéd Bizottságok működésének feltételeiről és rendjéről a jogi szabályozás megalkotásáig terjedő időszakban” című, 2004. szeptember 22-én megkötött megállapodás alapján működő ÁPB-ben részt vett

a) munkáltatói érdekképviselet alapszabályában megnevezett, ott meghatározott ágazatban tevékenykedő ágazati tagozatát, továbbá

b) munkáltatói érdekképviseleti tevékenységet ellátó egyesület.

(6) A törvény hatálybalépését megelőzően ágazatra kiterjesztett kollektív szerződések hatályát a jelen módosítás nem érinti, arra az Mt. e törvény hatálybalépése előtt hatályos rendelkezéseit - hatályának megszűnéséig vagy módosításáig - továbbra is alkalmazni kell.

(7) A (6) bekezdésben foglaltaktól eltérően, e törvény hatálybalépése előtt ágazatra kiterjesztett kollektív szerződés módosításának kiterjesztésére 2010. január 1-jétől a korábban hatályos szabályok alapján nem kerülhet sor. Amennyiben az adott ÁPB-ben sor kerül kollektív szerződés megkötésére, e szerződés aláírásának időpontjában az e törvény hatálybalépése előtt ágazatra kiterjesztett hatályú kollektív szerződés hatályát veszti.

(8) A 30. § rendelkezését az e törvény hatálybalépését követően indult bírósági eljárásokban kell alkalmazni.

29. § Felhatalmazást kap a társadalmi párbeszédért felelős miniszter, hogy rendeletben határozza meg:

a) a kollektív szerződés ágazatra történő kiterjesztése részletes, valamint

b) az ÁRMB részére történő adatszolgáltatás, az adatok igazolása, az ÁPB-tagság, az ahhoz kötődő jogosultságok,

illetőleg a reprezentativitás feltételei megállapításának, valamint az ÁPB megalakulása és jogszerű létrejötte megállapításának eljárási szabályait.

30. §

31. §

32. §

33. §

34. § Felhatalmazást kap a Kormány, hogy az üzemi tanács választás szavazólapjának tartalmát, a szavazatösszesítés módját és rendjét - a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanácsban résztvevő országos szakszervezeti szövetségekkel és az ágazati párbeszéd bizottságok véleményének kikérésével - rendeletben állapítsa meg.

1. számú melléklet a 2009. évi LXXIV. törvényhez

*A munkavállalói érdekképviselők döntési jogosultságának,
valamint reprezentativitásának szempontjai*

Az ÁPB munkavállalói oldala az egyes szempontok alapján legfeljebb 100 pontot érhet el. Az egyes kritériumok alapján megszerezhető maximális pontszámot az adott kritériumnak megfelelő szervezetek között normatív módon, a szervezet 1-5. pontban meghatározott jellemzőivel arányosan kell felosztani.

1. Az adott ágazat területén a legutóbbi üzemi tanácsi választásokon elért eredmény

Az adott ágazat területén a legutóbbi üzemi tanácsi választásokon elért eredmény arányában 40 pont osztható fel, ha a választásra jogosultak 30%-a részt vett a választáson. Ha a részvétel 30%-nál alacsonyabb volt, a 40 pont arányosan csökkentve vehető figyelembe.

A számításban az ágazatba főtevékenység alapján besorolt, 15 fő felett foglalkoztató munkáltatóknál megtartott legutóbbi üzemi tanácsi választáson leadott összes redukált szavazatot kell figyelembe venni.

A szakszervezetek, illetve szakszervezeti szövetségek a

legutóbbi üzemi tanácsi választáson elért eredménynek megfelelő arányban részesednek a felosztható pontszámból.

2. Az aktív szakszervezeti tagok létszáma

A munkaviszonyban álló szakszervezeti tagok arányában összesen 25 pont osztható fel. Az ágazatba főtevékenység alapján besorolt munkáltatóknál munkaviszonyban foglalkoztatottak összlétszáma felel meg 25 pontnak.

A szakszervezetek, illetve szakszervezeti szövetségek az ágazatban munkaviszonyban foglalkoztatott, tagdíjat fizető tagjaik létszámának megfelelő arányban részesednek a felosztható pontszámból.

3. A kollektív szerződéses lefedettség

A kollektív szerződéses lefedettség alapján összesen 20 pont osztható fel. Az ágazatba főtevékenység alapján besorolt munkáltatóknál munkaviszonyban foglalkoztatottak összlétszáma felel meg 20 pontnak.

A munkavállalói érdekképviseltek a részvételükkel kötött és az ágazatban hatályos, regisztrált kollektív szerződések

által lefedett munkavállalói létszámmal arányosan részesednek a felosztható pontszámból.

Amennyiben egy munkaviszonyban foglalkoztatottra több - munkahelyi, több munkáltató, vagy egy, illetőleg több munkáltatói érdekképviselő által kötött, illetve az ágazatra kiterjesztett - kollektív szerződés vonatkozik, a halmazódás elkerülése érdekében a legmagasabb szintű kollektív szerződést kell figyelembe venni. Amennyiben van az ágazatra kiterjesztett hatályú kollektív szerződés, a szerződést kötő munkavállalói érdekképviselők egyenlő arányban részesednek a felosztható pontszámból.

4. Az NGTT munkavállalói oldalán résztvevő országos munkavállalói érdekképviselőkhez, illetve érdek-képviselői szövetségekhez való tartozás

Az NGTT munkavállalói oldalán résztvevő érdekképviselőkhez, illetve érdek-képviselői szövetségekhez való tartozás arányában összesen 10 pont osztható fel.

Azok a munkavállalói érdekképviselők, amelyek tagjai valamely, az NGTT munkavállalói oldalán résztvevő

országos szövetségnek, egyenlő arányban részesednek a felosztható pontszámból.

5. Az ágazat nemzetközi munkavállalói szervezeteiből való tartozás

Nemzetközi szakszervezeti szövetséghez való tartozás arányában összesen 5 pont osztható fel. Azok a munkavállalói érdekképviselések, amelyek tagjai az adott ágazat nemzetközi munkavállalói szervezetének, egyenlő arányban részesednek a felosztható pontszámból.

Amennyiben az adott ágazatban nincs nemzetközi munkavállalói szervezet, akkor az egyes szervezeteknek a többi négy feltétel alapján keletkező pontszámait 100/95-szörösükre kell emelni.

2. számú melléklet a 2009. évi LXXIV. törvényhez

A munkáltatói érdekképviselések döntési jogosultságának, valamint reprezentativitásának szempontjai

1. A képviselt gazdasági szervezeteknél munkaviszonyban állók létszáma

A képviselt gazdasági szervezeteknél munkaviszonyban állók létszáma arányában összesen 25 pont osztható fel. Az ágazatba főtevékenység alapján besorolt munkáltatóknál munkaviszonyban állók összlétszáma felel meg 25 pontnak. A munkáltatói érdekképviseltek az ágazatba besorolt tagjaiknál munkaviszonyban állók létszámának arányában részesednek a felosztható pontszámból.

2. A képviselt gazdasági szervezetek által megtermelt éves nettó árbevétel

Az éves nettó árbevétel alapján összesen 25 pont osztható fel. Az ágazat éves nettó árbevétele felel meg 25 pontnak.

A munkáltatói érdekképviseltek az ágazatba főtevékenységük alapján besorolt tagjaik éves nettó árbevételének megfelelő arányban részesednek a felosztható pontszámból.

3. A munkáltatói érdekképviselő tagjainak száma

Az érdekképviselő tagjainak száma alapján összesen 20

pont osztható fel. Az ágazatba főtevékenységük alapján besorolt munkáltatók száma felel meg 20 pontnak.

A munkáltatói érdekképviseltek az ágazatba főtevékenységük alapján besorolt érdekképviseleti tag munkáltatók számának megfelelő arányban részesednek a felosztható pontszámból.

4. Kollektív szerződéses lefedettség

A kollektív szerződéses lefedettség alapján összesen 15 pont osztható fel. Az ágazatba főtevékenységük alapján besorolt munkáltatóknál munkaviszonyban állók összlétszáma felel meg 15 pontnak.

A munkáltatói érdekképviseltek a maguk és tagszervezeteik által kötött és az ágazatban hatályos kollektív szerződések által lefedett munkavállalói létszámnak megfelelő arányban részesednek a felosztható pontszámból.

Amennyiben egy munkaviszonyban álló foglalkoztatottra több - munkahelyi, több munkáltató, vagy egy, illetőleg több munkáltatói érdekképviselet által kötött, illetve az ágazatra kiterjesztett - kollektív szerződés vonatkozik, a

halmozódás elkerülése érdekében a legmagasabb szintű kollektív szerződést kell figyelembe venni. Amennyiben van az ágazatra kiterjesztett hatályú kollektív szerződés, a szerződést kötő munkáltatói érdekképviseltek egyenlő arányban részesednek a felosztható pontszámból.

5. Az NGTT gazdaságot képviselők oldalán belül az országos munkáltatói érdekképviseltek, illetve érdek-képviselési szövetségekhez (a továbbiakban: NGTT munkáltatói oldal) való tartozás

Az NGTT tagság alapján összesen 10 pont osztható fel. Azok a munkáltatói érdekképviseltek, amelyek tagjai valamely, az NGTT munkáltatói oldalán résztvevő országos szövetségnek, vagy maguk tagjai az NGTT-nek, egyenlő arányban részesednek a felosztható pontszámból.

6. Az ágazat nemzetközi munkáltatói szervezeteihez való tartozás

Nemzetközi ágazati szövetséghez való tartozás alapján összesen 5 pont osztható fel. Azok a munkáltatói érdekképviseltek, amelyek tagjai az adott ágazat

nemzetközi munkáltatói szervezetének, egyenlő arányban részesednek a felosztható pontszámból.

Amennyiben az adott ágazatban nincs nemzetközi munkáltatói szervezet, akkor az egyes szervezeteknek a többi öt feltétel alapján kapott pontszámait a 100/95-szörösükre kell emelni.

3. 2/2004. (I. 15.) FMM rendelet a kollektív szerződések bejelentésének és nyilvántartásának részletes szabályairól

2/2004. (I. 15.) FMM rendelet
a kollektív szerződések bejelentésének és nyilvántartásának részletes szabályairól

A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: Mt.) 41/A. §-ának (4) bekezdésében foglalt felhatalmazás alapján - az Országos Érdekegyeztető Tanács egyetértésével - a következőket rendelem el:

1. § (1) A kollektív szerződést a szerződő felek kötelesek a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter által vezetett minisztériumnak (a továbbiakban: Minisztérium) a megkötést követő harminc napon belül nyilvántartásba vételre bejelenteni.

(2) Az (1) bekezdésben foglaltaknak megfelelően a felek kötelesek továbbá bejelenteni a kollektív szerződés

a) módosítását,

b) felmondását,

c) hatályának megszűnését.

(3) A kollektív szerződés kiterjesztésével összefüggésben be kell jelenteni a kiterjesztett kollektív szerződést kötő érdekképviselői szervezet megszűnését.

(4)

1/A. § A kollektív szerződést a Minisztérium a szerződést kötő felek bejelentése alapján nyilvántartásba veszi.

2. § (1) A kollektív szerződést kötő felek bejelentési kötelezettségüket a Minisztérium honlapján a Munkaügyi Kapcsolatok Információs Rendszer keretében található kollektív szerződés elektronikus nyilvántartórendszeren (a továbbiakban: elektronikus nyilvántartórendszer) közzétett, az 1. melléklet szerinti adattartalmú adatlapoknak a (2) bekezdésben meghatározott módon történő elektronikus kitöltésével és bejelentésével, továbbá a több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés elektronikus nyilvántartórendszerbe történő feltöltésével (a továbbiakban együtt: elektronikus bejelentés) teljesítik.

(2) A kollektív szerződést kötő feleket, az elektronikus nyilvántartórendszerben megjelenő kérelmük alapján, a Minisztérium három munkanapon belül elektronikus úton

ideiglenes belépési azonosító kóddal látja el.

(3) A szerződést kötő felek a végleges belépési azonosító kódot a kollektív szerződés nyilvántartási számával együtt kapják meg. A belépési azonosító kóddal rendelkező szerződést kötő felek ezzel a kóddal tudják a továbbiakban az elektronikus bejelentést teljesíteni, valamint jogosultak bármikor hozzáférni az általuk kötött kollektív szerződésre vonatkozó elektronikus adatlapokhoz.

(4) A kollektív szerződést kötő felek eltérő belépési azonosító kóddal rendelkeznek. A belépési azonosító kódot törölni kell, ha:

- a)* a kollektív szerződés hatályát veszti,
- b)* a szerződést kötő valamely fél jogutód nélküli megszűnik.

2/A. § Ha az adatlap, illetve a több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés hiányosan vagy pontatlanul tartalmazza a 3. § (2) bekezdés *a)-d)* pontjában szereplő adatokat, a Minisztérium a kollektív szerződést nem veszi nyilvántartásba és erről a feleket elektronikusan tájékoztatja.

3. § (1) A Minisztérium a kollektív szerződés nyilvántartásba vétele során:

- a)* az adatlapot, valamint a megküldött kollektív szerződést nyilvántartási számmal látja el,
 - b)* a több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződést dokumentumtárba (számítógépes adattárba) helyezi,
 - c)* az elektronikusan beérkezett adatokat informatikai eszközén tárolja,
 - d)* a feleket a nyilvántartásba vételről - a nyilvántartási szám közlésével - elektronikus úton tájékoztatja.
- (2) A Minisztérium által számítógépen vezetett nyilvántartás tartalmazza:
- a)* a szerződést kötő felek nevét, székhelyének címét, munkáltatók esetén adószámát,
 - b)* több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés esetén, a hatálya alá tartozó munkáltatók adószámát, nevét, székhelyének címét,
 - c)* a bejelentett eseményt (kollektív szerződés kötése, módosítása, hatályának módosítása, hatályának megszűnése), valamint annak időpontját,
 - d)* a kollektív szerződés időbeli hatályát (határozatlan vagy határozott időre kötött), határozott időre kötött kollektív szerződés esetén a lejárat időpontját, továbbá

e) a nyilvántartási számot.

(3) A nyilvántartás alapján készülő Kollektív Szerződések Elektronikus Nyilvántartó Könyve nyilvános.

4. § Az adatlap, valamint a több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés tartalma mással csak akkor közölhető, továbbá abban az esetben adható át, valamint hozható nyilvánosságra, ha ehhez az adatszolgáltató felek előzetesen írásban hozzájárultak. A Minisztérium a nyilvánosságra hozható kollektív szerződéseket honlapján közzéteszi.

5. § Ha a Minisztérium hitelt érdemlő módon tudomást szerez arról, hogy a kollektív szerződés hatályát veszítette, akkor ezt a szerződést áthelyezi a nem hatályos szerződéseket és megállapodásokat tartalmazó adatbázisba. Erről a feleket - a nyilvántartási számra történő hivatkozással - tájékoztatja.

6. § Ez a rendelet a kihirdetést követő 3. napon lép hatályba, ezzel egyidejűleg a kollektív szerződések regisztrálási rendjéről és az ezzel kapcsolatos

adatszolgáltatási kötelezettségről szóló 19/1997. (XII. 18.)
MüM rendelet hatályát veszti.

1. melléklet a 2/2004. (I. 15.) FMM rendelethez

*A kollektív szerződés kötés (módosítás, megszűnés) bejelentésére
szolgáló adatlap tartalma*

1. Egy, illetve több munkáltatóra (gazdálkodó szervezetre, illetve a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény hatálya alá tartozó közigazgatási szervnél foglalkoztatott munkavállalókra) kiterjedő hatályú, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény rendelkezéseinek alkalmazásával, valamint az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvény rendelkezéseinek alkalmazásával kötött kollektív szerződés nyilvántartásba vételére szolgáló adatlap tartalmának pontjai:

1.1. A szerződő felek és a kollektív szerződés általános adatai

1.1.1. A munkáltató (gazdálkodó szervezet) neve, székhelye, adószáma, munkáltatói érdekképviseleti tagsága,

költségvetési szerv esetén MÁK Törzskönyvi nyilvántartási (PIR) száma, köztulajdonban álló munkáltatói státusza

1.1.2. A kollektív szerződést kötő szakszervezet neve, székhelye, adószáma, bírósági nyilvántartási száma, szakszervezeti felsőbb szervezeti tagsága

1.1.3. A szakmai/ágazati/országos szakszervezet (szakszervezeti szövetség) neve, amelynek a kollektív szerződést kötő szakszervezet a tagja

1.1.4. Több munkáltatóra kiterjedő kollektív szerződés esetében a szerződés hatálya alá tartozó munkáltatók neve, székhelye, adószáma, munkáltatói érdekképviselési tagsága

1.1.5. A bejelentés tárgya (kollektív szerződés kötése, módosítása, megszűnése)

1.1.6. A kollektív szerződés kötés (módosítás, megszűnés) időpontja, hatályba lépésének időpontja, a szerződés időbeli jellege (határozott, határozatlan idejű), lejártának időpontja

1.1.7. A munkáltatónál a bejelentést megelőző hónapban alkalmazásban állók átlagos statisztikai állományi létszáma és a tárgyévet megelőző év december 31-én alkalmazásban állók száma

1.1.8. A munkáltató több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés hatálya alá tartozása

- 1.2. A kollektív szerződésben foglalt szabályok, rendelkezések
 - 1.2.1. A kollektív szerződés eljárási szabályai, kötelmi rendelkezései
 - 1.2.1.1. A kollektív szerződés felmondási ideje
 - 1.2.1.2. A kollektív szerződés módosítása
 - 1.2.1.3. A kollektív szerződés hatályának megszűnése
 - 1.2.2. A kollektív szerződés munkaügyi kapcsolatokra vonatkozó szabályai
 - 1.2.2.1. A szerződő felek együttműködése, kapcsolatrendszere
 - 1.2.2.2. A szakszervezeti jogokat érintő rendelkezések
 - 1.2.2.3. A szakszervezet működését érintő rendelkezések
 - 1.2.3. A kollektív szerződés normatív rendelkezései, szabályai
 - 1.2.3.1. A munkáltató személyében bekövetkező változás
 - 1.2.3.2. A munkaviszony létesítése
 - 1.2.3.3. A munkaszerződés teljesítése, módosítása
 - 1.2.3.4. A munkaviszony megszűnése, megszüntetése
 - 1.2.3.5. A munka- és pihenőidő
 - 1.2.3.6. Kártérítési felelősség
 - 1.2.3.7. A munkaviszony egyes típusaira vonatkozó különös

szabályok

1.2.3.8. Munkaerő-kölcsönzés különös szabályai

1.2.3.9. Iskolaszövetkezet és tagja közötti munkaviszony különös szabályai

1.3. A munka díjazása - a kollektív szerződés bérmegállapodással és béren kívüli juttatásokkal kapcsolatos elemei

1.3.1. Az előző évi bruttó átlagkereset mértéke

1.3.2. Átlagkereset-növelés mértéke

1.3.3. Alapbérnövelés mértéke, időpontja

1.3.4. Minimálbér mértéke, emelés időpontja

1.3.5. Garantált bérminimum szabályozása

1.3.6. Bértarifa szabályozása

1.3.7. További bérelemek, bérformák szabályozása

1.3.8. Béren kívüli juttatások és béren kívüli juttatásnak nem minősülő egyes meghatározott juttatások módja (cafeteria rendszer), mértéke és elemei

1.4. A munkaügyi vitákkal kapcsolatos rendelkezések

1.4.1. Munkajogi igény érvényesítése

1.4.2. Kollektív munkaügyi vita

1.4.3. Rendelkezés sztrájk esetére

2. Egy, illetve több, a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) hatálya alatt működő költségvetési intézményre (munkáltatóra) kiterjedő hatályú, a Kjt. rendelkezéseinek alkalmazásával kötött kollektív szerződés nyilvántartásba vételére szolgáló adatlap tartalmának pontjai:

2.1. A szerződő felek és a kollektív szerződés általános adatai

2.1.1. A költségvetési intézmény (gazdálkodó szervezet) neve, székhelye, adószáma, MÁK Törzskönyvi nyilvántartási (PIR) száma, munkáltatói érdekképviselési tagsága

2.1.2. A szakszervezet neve, székhelye, adószáma, bírósági nyilvántartási száma

2.1.3. A szakmai/ágazati/országos szakszervezet (szakszervezeti szövetség) neve, amelynek a szerződést kötő szakszervezet a tagja

2.1.4. Több munkáltatóra kiterjedő kollektív szerződés esetében a szerződés hatálya alá tartozó munkáltatók neve, székhelye, adószáma, MÁK Törzskönyvi nyilvántartási (PIR) száma, munkáltatói érdekképviselési tagsága

2.1.5. A bejelentés tárgya (szerződés-kötés, módosítás,

megszűnés)

2.1.6. A szerződéskötés (módosítás, megszűnés) időpontja, a szerződés (módosítás) hatálybalépése, szerződés időtartama

2.1.7. A munkáltatónál a bejelentést megelőző hónapban alkalmazásban állók átlagos statisztikai állományi létszáma és a tárgyévet megelőző év december 31-én alkalmazásban állók száma

2.1.8. A munkáltató több munkáltatóra kiterjedő kollektív szerződés hatálya alá tartozása

2.2. A kollektív szerződésben foglalt szabályok, rendelkezések

2.2.1. A szerződés eljárási szabályai, kötetmi rendelkezései

2.2.1.1. A szerződés felmondási ideje

2.2.1.2. A szerződés módosítása

2.2.1.3. A szerződés megszűnése

2.2.2. A munkaügyi kapcsolatokra vonatkozó szabályok

2.2.2.1. A szerződő felek együttműködése, kapcsolatrendszer

2.2.2.2. A szakszervezeti jogokat érintő rendelkezések

2.2.2.3. A szakszervezet működését érintő rendelkezések

2.2.3. A szerződés normatív rendelkezései, szabályai

- 2.2.3.1. A munkáltató személyében bekövetkező változás
- 2.2.3.2. A közalkalmazotti jogviszony létesítése és módosítása
- 2.2.3.3. A közalkalmazotti jogviszonyban történő munkavégzés
- 2.2.3.4. A közalkalmazotti jogviszony megszűnése, megszüntetése
- 2.2.3.5. A munka- és pihenőidő
- 2.2.3.6. Kártérítési felelősség
- 2.2.3.7. A közalkalmazotti jogviszony egyes típusaira vonatkozó különös szabályok
- 2.3. A kollektív szerződés illetmény-megállapodással és illetményrendszeren (béren) kívüli juttatással kapcsolatos elemei
 - 2.3.1. Illetménynövelés mértéke, időpontja
 - 2.3.2. Illetménykiegészítés mértéke
 - 2.3.3. Illetménypótlékok szabályozása
 - 2.3.4. További keresetelemek szabályozása
 - 2.3.5. Illetményrendszeren (béren) kívüli juttatások módja (cafeteria rendszer), mértéke és elemei
- 2.4. A munkaügyi vitákkal kapcsolatos rendelkezések
 - 2.4.1. Munkajogi igény érvényesítése

2.4.2. Kollektív munkaügyi vita

2.4.3. Rendelkezés sztrájk esetére

2-5. számú melléklet a 2/2004. (I. 15.) FMM rendelethez