

A Kollektív

Szerződés

Ki köthet
Kollektív
Szerződést?

A KSZ
tartalma



Munkajogi elsősegély
II.



2009

A Kollektív Szerződés

Munkajogi elsősegély II.

A **kollektív szerződést** a munkáltató és a nála képviselttel rendelkező szakszervezetek köthetik. A dolgozónak a munkaszerződés megkötésekor tájékoztatást kell kapnia, hogy van-e kollektív szerződés a munkahelyén, hiszen az szabályoz számos, a munkaviszonnyal kapcsolatos kérdést.

Kollektív szerződés szabályozhatja a munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket, ezek gyakorlásának, illetve teljesítésének módját, az ezzel kapcsolatos eljárás rendjét; valamint a kollektív szerződést kötő felek közötti kapcsolatrendszerét.

A munkáltató évente köteles javasolni a szerződéskötésre jogosult szakszervezetnek a munka díjazásával kapcsolatos szabályok kollektív szerződésben történő rendezését.

A munkáltató köteles elősegíteni, hogy a kollektív szerződést a munkavállalók megismerjék.

A kollektív szerződés a **szakszervezet** által nyújtható egyik legfontosabb szolgáltatás, hiszen csak a szakszervezet kötheti a munkáltatóval. A kollektív szerződésben a munkaviszonnyal összefüggően bármilyen kérdést szabályozhatnak, olyat is, amiről egyébként a törvény nem is rendelkezik.

A kollektív szerződésben megfogalmazott szabály azonban nem lehet ellentétes sem a Munka Törvénykönyvével, sem más jogszabállyal, és általában a munkavállaló javára térhet el azoktól.

A Kollektív Szerződés

Munkajogi elsősegély II.

Kollektív szerződésben szabályozhatók például a következő kérdések:

- Ha kollektív szerződés szabja meg a próbaidő hosszát, az védelmet jelent minden felvett munkavállalónak, hogy ne kelljen indokolatlanul hosszú ideig próbaidőn lenniük.
- Tartalmazhat a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatban is speciális szabályokat.
- Meghatározhatja, illetve felsorolhatja a felmondás indokait, azaz hogy melyek a felmondásra okot adó magatartások. Így jobban elkerülhetők az esetleges jogszerűtlenségek.
- Előírhat hosszabb felmondási időt, magasabb összegű végkielégítést.
- A felmondási tilalmak számát bővítheti, vagyis a törvényben felsoroltakhoz képest további eseteket határozhat meg, amikor a munkáltató nem élhet a rendes felmondás jogával.
- Definiálhatja az egyes munkaköröket, vagyis meghatározhatja, hogy a különböző munkakörökhöz milyen feladatok tartoznak.
- Szabályozhatja a kötelezettségzegések miatti felelősségrevonás módját és az alkalmazható hátrányos jogkövetkezményeket.
- Meghatározhatja, mennyi a napi, heti munkaidő, mikor és mennyi pihenőidő jár, alkalmaznak-e munkaidőkeretet, mi-

A Kollektív Szerződés

Munkajogi elsősegély II.

lyen munkarendben, milyen beosztás szerint kell dolgozni, mikor és hogyan rendelhető el a túlóra, mennyi szabadság jár és azt milyen rend vagy terv szerint adják ki.

- Rendelkezhet a munka díjazásáról is, például a bérbesorolásról, az éves béremelésről, arról, milyen pótlékok, egyéb juttatások járnak, milyen költségeket térítenek meg, jár-e 13. havi fizetés.
- Szabályozhatja a károkozással, kártérítéssel kapcsolatos kérdéseket.
- Szabályozhatja a munkáltató és a szakszervezetek közti kapcsolatrendszerét is, további jogokat adhat a szakszervezeteknek.



LIGA Szakszervezetek
www.liganet.hu; E-mail: info@liganet.hu
1146 Budapest, Ajtósi Dürer sor 27/a.
Tel.: (36-1) 321-5262; Fax: (36-1) 321-5405

2009