

2009. évi LXXIV. törvény

az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről

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

ÁPB ágazati, alágazati és szakágazati szinten is létrehozható, azonban egy ágazatban, alágazatban, szakágazatban egy bizottság jöhet létre. Az alacsonyabb szinten létrehozott ÁPB a magasabb szintű ÁPB-től függetlenül működik, tehát a feladatai teljesítését illetően a magasabb szintű ÁPB nem utasíthatja.

Az ÁPB legfontosabb feladatai közé tartozik az ágazati szintű autonóm szociális párbeszéd megvalósítása. E párbeszéd célja a megfelelő munkafeltételek kialakítása, a munkabéke megőrzése és a munkaerő-piaci folyamatok jogszerűségének előmozdítása. Ezen célok megvalósulása érdekében az ÁPB oldalai

- egymást tájékoztatják,
- konzultációt folytatnak, valamint
- az ÁPB álláspontját, javaslatát összefoglaló nyilatkozatot adnak ki.

Az ÁPB oldalai jogosultak

- kollektív szerződést, illetve egyéb megállapodást kötni, továbbá
- kérhetik a kollektív szerződés ágazatra történő kiterjesztését a társadalmi párbeszédért felelős minisztertől.

I. Az ÁPB tagsága

ÁPB-t az azonos ágazatba tartozó ágazati munkáltatói érdekképviselők és ágazati szakszervezetek hozhatnak létre. Tehát – olyan ágazati szinten tevékenykedő – társadalmi szervezetről van szó, amelynek alapszabályában szereplő elsődleges célja a munkavállalók munkaviszonnyal kapcsolatos érdekeinek előmozdítása és megvédése, vagy a munkáltatók munkaviszonnyal kapcsolatos érdekeinek védelme és képviselése.

Az ágazati szintű szociális párbeszédben olyan ágazati szakszervezet vehet részt, amely

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

– legalább három munkáltatónál, ahol képviselőre jogosult szervezet működtet, illetőleg tisztségviselővel rendelkezik, az érdekképviselői tagok száma eléri az ágazatban munkaviszonyban állók létszámának tíz százalékát.

A párbeszédben a munkáltatói oldalról olyan ágazati munkáltatói érdekképviselőt vehet részt,

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

ÉTOSZ

Érdekvédelmi Tanácsadó Szolgálat Egyesülés

1068 Budapest, Benczúr utca 45.

☎/fax: (06-1) 472-1182, 472-1183; e-mail: etosz@etosznet.hu; web: www.etosznet.hu

Felnőttképzési nyilvántartási szám: 01122-2009

– amelynek vagy amely tagszervezeteinek legalább negyven, az ágazatba főtevékenysége alapján besorolt munkáltató a tagja.

Az előbbi feltételeken túl az ÁPB tagja olyan ágazati érdekképviselő is lehet, amely e tevékenységét legalább két éve gyakorolja. *Amennyiben az érdekképviselőt jogutódlás (különösen: átalakulás, összeolvadás, szétválás) érinti és legalább egy jogelő a tevékenységét a jogutódlás létrejöttének időpontját közvetlenül megelőzően legalább két évig megszakítás nélkül folytatta, úgy kell tekinteni, mintha az egész érdekképviselő megfelelne a két éves működés feltételeinek. Ugyanez irányadó az érdekképviselői szövetség létrehozatala esetében is. Tehát ha egy tag a tevékenységét az érdekképviselői szövetség létrejötte időpontját közvetlenül megelőzően legalább két évig megszakítás nélkül folytatta, szintén úgy kell tekinteni, mintha az egész érdekképviselő megfelelne a két éves működés feltételeinek.*

Létrejöhet az ÁPB-tagság abban az esetben is, ha az előbbi feltételeknek nem felel meg az érdekképviselő, de valamennyi, az ÁPB létrehozatalában részt vevő, illetve az ÁPB-ben tag ágazati érdekképviselő hozzájárul az ÁPB-tagságához.

Munkáltatói érdekképviselőt 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 érdekképviselő alapítására az egyesülési jogról szóló törvényben az alapító tagok legkisebb létszámára vonatkozó feltétel teljesítésének igazolt hiánya miatt nem került sor. *Az egyesülési jogról szóló 1989. évi II. törvény kimondja, hogy társadalmi szervezet alapításához legalább tíz alapító tag szükséges. [3. § (4)]*

II. Az ÁPB létrejötte

Legalább egy ágazati munkáltatói érdekképviselő és legalább egy ágazati szakszervezet kezdeményezheti ÁPB létrehozását, feltéve, hogy az adott ágazatban ÁPB nem működik, illetve létrehozását még nem kezdeményezték.

A kezdeményezést – az ágazat, valamint a kezdeményezők adatainak megjelölésével – a miniszter hivatalos lapjában nyilvánosságra kell hozni. *Az adatok megjelölése az ÁPB munkáltatói, illetve munkavállalói oldalain részt vevő érdekképviselők felsorolását, nevük, székhelyük, valamint a képviselőikre jogosult személy megjelölését jelenti.*

A nyilvánosságra hozatal időpontjától számított harminc napig más, a törvényi feltételeknek megfelelő érdekképviselő is írásban tájékoztathatja a megalakításban való részvételi szándékáról a kezdeményezőket, illetve az Ágazati Részvételt Megállapító Bizottságot (ÁRMB).

A harminc napos határidő leteltével a kezdeményező és a részvételi szándékukat bejelentő érdekképviselők ÁPB létrehozásáról állapotnak meg. A megállapodás a következőket tartalmazza:

- a létrehozatalra irányuló nyilatkozatot,
- az ÁPB munkáltatói, illetve munkavállalói oldalain részt vevő érdekképviselők felsorolását, nevük, székhelyük, valamint a képviselőikre jogosult személy megjelölésével,
- az ÁPB működésének rendjét, továbbá
- a szervezetek képviselőinek aláírását.

Az aláíró érdekképviselők a megállapodás egy-egy eredeti példányát eljuttatják a miniszternek (melyet a hivatalos lapjában haladéktalanul nyilvánosságra hoz) és az ÁRMB-nek.

Az ÁRMB kérelemre, határozatban állapítja meg, hogy az ÁPB létrejötte jogszerűen megtörtént. Az ÁPB a határozat jogerőre emelkedésének napján jön létre.

Az ÁPB-hez megalakítását követően tagként csatlakozhat minden ágazati munkáltatói érdekképviselő, illetve ágazati szakszervezet, amely megfelel a törvényi feltételeknek.

III. Az ÁPB megszűnése

Az ÁPB megszűnik, ha

- tagjai megállapodnak megszűnésében,
- a működési területére tartozó valamennyi ágazatot törlik a Gazdasági Tevékenységek Egységes Ágazati Osztályozási Rendszeréből (TEÁOR),
- az egyik oldalon valamennyi ÁPB-tag tagsága megszűnik, továbbá
- annál a munkáltatónál vagy munkáltatóknál, ahol a foglalkoztatottak száma az ágazatban munkaviszonyban állók létszámának nyolcvan százaléka alá csökken. *Ez az eset annál a munkáltatónál vagy munkáltatóknál történhet meg, ahol a munkáltatói érdekképviselőt megillető jogosultságokat oly módon szerezte (szerezték) meg, hogy a munkaviszonyban foglalkoztatottak száma együttesen elérte az ágazatban munkaviszonyban állók létszámának nyolcvan százalékát, feltéve, hogy munkáltatói érdekképviselő alapítására az egyesülési jogról szóló törvényben az alapító tagok legkisebb létszámára vonatkozó feltétel teljesítésének igazolt hiánya miatt nem került sor.*

Az érdekképviselőt ÁPB-tagsága megszűnik, ha

- az érdekképviselő jogutód nélkül megszűnik,
- az érdekképviselőt az ÁPB-ből kilép,
- az érdekképviselőt az adott ágazatban megszünteti érdekképviselői tevékenységét, vagy
- valamely, az érdekképviselőtnek minősüléshez, illetve az ÁPB-ben való részvételhez előírt feltételnek nem felel meg.

Az ÁPB, illetve tagságának megszűnését is az ÁRMB állapítja meg. A megszűnés a határozat jogerőre emelkedésének napján következik be.

IV. Az ÁPB működése, a tagok jogai

A tagok jogait a törvény mellékletében található egyes szempontok alapján elérhető pontszámok határozzák meg.

A) A munkavállalói érdekképviselők jogait, valamint reprezentativitását meghatározó pontszámok

1. Az adott ágazat területén a legutóbbi üzemitanács-választásokon elért eredmény

Az adott ágazat területén a legutóbbi üzemitanács-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 üzemitanács-választáson leadott összes redukált szavazatot kell figyelembe venni. (A redukált szavazat az üzemi tanács, illetve megbízott választáson a szakszervezet jelöltjeire leadott érvényes szavazatok száma és az üzemi tanács tagjainak száma egytizedes pontossággal meghatározott hányadosa. Erről bővebben a 357/2009. Kormányrendeletéről szóló tájékoztatóban szólunk.)

A szakszervezetek, illetve szakszervezeti szövetségek a legutóbbi üzemitanács-választáson elért eredménynek megfelelő arányban részesednek a felosztható pontszámból.

A törvénynek ez a része 2012. VIII. 19-től válik hatályossá.

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 érdekképviselők a részvételükkel kötött és az ágazatban hatályos, regisztrált kollektív szerződések által lefedett munkavállalói létszámmal arányosan részesednek a felosztható pontszámból.

Amennyiben egy munkaviszonyban foglalkoztatottra több 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 munkavállalói érdekképviselők egyenlő arányban részesednek a felosztható pontszámból.

4. Az Országos Érdekegyeztető Tanács (OÉT) munkavállalói oldalán résztvevő országos munkavállalói szövetséghez való tartozás

Az OÉT munkavállalói oldalán résztvevő szövetséghez való tartozás arányában összesen 10 pont osztható fel.

Azok a munkavállalói érdekképviselők, amelyek tagjai valamely, az OÉT munkavállalói oldalán résztvevő országos szövetségnek, egyenlő arányban részesednek a felosztható pontszámból.

5. Az ágazat nemzetközi munkavállalói szervezeteihez való tartozás

Nemzetközi szakszervezeti szövetséghez való tartozás arányában összesen 5 pont osztható fel. Azok a munkavállalói érdekképviselők, 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.

Az a munkavállalói érdekképviselő, amely az ismertetett szempontrendszer szerint nem szerzett legalább 10 pontot (ideértve azt az esetet is, ha nem kérte a meghatározott szempontok szerinti megmértetését), kizárólag tanácskozási joggal rendelkezik.

Amennyiben elért legalább 10 pontot, döntési (szavazati) joggal rendelkezik.

Akkor reprezentatív az ágazati szakszervezet, ha az első két szempont alapján legalább 10 pontot kapott.

B) A munkáltatói érdekképviselők jogait, valamint reprezentativitását meghatározó pontszámok

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 érdekképviselők 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 érdekképviselők 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 érdekképviselők az ágazatba főtevékenységük alapján besorolt érdekképviselő 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 érdekképviselők 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 érdekképviselő 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 érdekképviselők egyenlő arányban részesednek a felosztható pontszámból.

5. Az Országos Érdekegyeztető Tanács (OÉT) munkáltatói oldalán résztvevő országos munkáltatói szövetséghez való tartozás

Az OÉT tagság alapján összesen 10 pont osztható fel. Azok a munkáltatói érdekképviselők, amelyek tagjai valamely, az OÉT munkáltatói oldalán résztvevő országos szövetségnek, vagy maguk tagjai az OÉT-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 érdekképviselők, 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.

Az a munkáltatói érdekképviselő, amely az ismertetett szempontrendszer szerint nem szerzett legalább 10 pontot (ideértve azt az esetet is, ha nem kérte a meghatározott szempontok szerinti megmértetését), kizárólag tanácskozási joggal rendelkezik.

Amennyiben elért legalább 10 pontot, döntési (szavazati) joggal rendelkezik.

Akkor reprezentatív az ágazati munkáltatói érdekképviselő, ha az első két szempont alapján legalább 10 pontot kapott.

Az ÁPB működését – a jogszabályok keretei között – maga határozza meg. Ennek keretében írásban állapítja meg:

- konzultációs és döntéshozatali eljárását,
- az oldalait, illetve az egyes tagokat megillető jogosultságokat,
- az oldalakon belüli szavazás rendjét,
- az ÁPB szervezetét, tisztségviselőit.

V. A kollektív szerződés megkötése

Az ÁPB

- megállapodásokat köthet, illetve
- kollektív tárgyalásokat folytathat kollektív szerződés létrehozása érdekében.

Egy ÁPB-ben egy ágazatra, al- vagy szakágazatra vonatkozóan csak egy kollektív szerződés köthető.

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

1. A kollektív szerződés megkötésére való jogosultság

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.

Az ÁPB-ben kollektív szerződés megkötésére az ÁPB egyes oldalain részt vevő valamennyi érdekképviselő együttesen jogosult.

Ha a kollektív szerződés megkötése együttesen nem lehetséges, azt az oldal valamennyi döntési joggal rendelkező érdekképviselője együtt köti meg. Döntési joggal rendelkezik az érdekképviselő, amely az előző fejezetben ismertetett szempontrendszer alapján legalább 10 pontot ért el.

Amennyiben nem ért el 10 pontot, tehát nem rendelkezik döntési joggal az érdekképviselő, a kollektív szerződést az oldal reprezentatív érdekképviselői együtt kötik meg. Reprezentatív az ágazati szakszervezet, valamint ágazati munkáltatói érdekképviselő, amennyiben a rájuk vonatkozó szempontok alapján legalább 10 pontot kaptak.

Ha a kollektív szerződés megkötése még ezúton sem lehetséges, annak megkötésére az egyes oldalakon azok a reprezentatív ágazati érdekképviselők jogosultak, amelyek együttesen megszerezték az oldalon szereplő reprezentatív érdekképviselők összpontszámának kétharmadát.

A kollektív szerződés – eltérő megállapodás hiányában – a megkötését követő tizenötödik napon lép hatályba.

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

Amennyiben az ÁPB-hez később csatlakozik munkáltatói érdekképviselő, a hozzá tartozó munkáltatókra, illetve a velük munkaviszonyban álló munkavállalókra abban az esetben terjed ki a kollektív szerződés hatálya, ha a munkáltatói érdekképviselő nyilatkozik arról, hogy az ÁPB-ben kötött kollektív szerződéshez is csatlakozik, továbbá

- a munkáltatói érdekképviselőben tag munkáltatónál működő, kollektív szerződéskötésre jogosult szakszervezet, illetve szakszervezetek a kollektív szerződéshez való csatlakozással előzetesen egyetértenek, vagy

- a munkáltatói érdekképviselőben tag munkáltatónál működő szakszervezet, illetve szakszervezetek és a munkáltatónál munkaviszonyban álló munkavállalók a kollektív szerződéshez való csatlakozással előzetesen egyetértenek. *(Ez utóbbi esetben olyan munkáltatóról van szó, ahol üzemi tanácsot nem választanak, illetve a szakszervezet, a szakszervezetek nem rendelkeznek kollektív szerződéskötésre jogosultsággal, hanem csak a kollektív szerződés megkötésére irányuló tárgyalást folytathatják le).* A munkavállalóknak erről szavazniuk kell. A szavazás akkor érvényes, ha azon a munkáltatónál foglalkoztatott munkavállalók több mint fele részt vesz.

2. A kollektív szerződés felmondása

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. (Ezen az alapon nem illeti meg a felmondás joga a kollektív szerződéshez később csatlakozott munkáltatói érdekképviselő tagmunkáltatójánál képvisellel rendelkező szakszervezetet.) Felmondás esetén a kollektív szerződés hatálya hat hónapos felmondási idő leteltével szűnik meg.

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.-ben szereplő határidő (eltérő megállapodás hiányában három hónap) elteltékor csak az azt felmondó munkáltatói érdekképviselőhöz tartozó munkáltatókra nézve veszti hatályát.

A kollektív szerződés hatályát veszti továbbá, amennyiben a megkötését követően bekövetkezett változás eredményeként a megkötéshez szükséges feltételek egyike sem áll fenn:

- az egyes oldalakon résztvevő érdekképviselők nem tudják együttesen megkötni,
- a döntési joggal rendelkező érdekképviselők sem tudják együttesen megkötni,
- a reprezentatív érdekképviselők sem tudják együtt megkötni, valamint
- azok a reprezentatív érdekképviselők sem tudnak kollektív szerződést kötni, amelyek megszerezték az oldalon szereplő reprezentatív érdekképviselők összpontszámának kétharmadát.

3. A kollektív szerződés hatályának kiterjesztése

Az ÁPB-ben megkötött kollektív szerződésnek a munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket, e jogok gyakorlásának, illetve kötelezettségek teljesítésének módját, az ezzel kapcsolatos eljárás rendjét érintő szabályainak hatályát – az ÁPB két oldala együttes kérelmének megfelelően az Országos Érdekegyeztető Tanács (OÉT) illetékes bizottsága, 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 – kerülhet sor.

A kiterjesztés feltétele, hogy a kollektív szerződést 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 (*az aktív szakszervezeti tagok létszáma*, valamint a *kollektív szerződéses lefedettség* szempontjai szerint) reprezentatívnak minősülő érdekképviselő.

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. Tágabb személyi hatályú kollektív szerződésnek minősül az ágazaton belüli, magasabb szintű ÁPB-ben kötött kollektív szerződés.

A kiterjesztés hatályát veszti, ha

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

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 visszavonás hatálybalépésére legkorábban az utolsó módosításra vonatkozó kiterjesztéstől számított egy év elteltével kerülhet sor.

VI. Az Ágazati Részvételt Megállapító Bizottság (ÁRMB)

1. Az ÁRMB feladatai

Az ÁRMB egyes feladatairól már volt szó az ÁPB létrejötte és megszűnése kapcsán.

Az ÁRMB kérelemre megállapítja, hogy az érdekképviselőt

- megfelel-e az ágazati párbeszéd bizottságban való részvétel feltételeinek,
- megfelel-e az ágazati reprezentativitás feltételeinek, továbbá
- a kollektív szerződés kiterjesztéséhez szükséges feltételeknek (*lásd V/3. pontnál*), va-

lamint

- megállapítja az ÁPB jogszerű létrejöttének, valamint megszűnésének tényét.

Abban az esetben, ha az ÁPB nem állapodik meg írásban az oldalait, illetve az egyes tagokat megillető tanácskozási és döntési (szavazati) jogokról, akkor az ÁRMB állapítja meg, hogy az ÁPB e jogosultságok gyakorlásához kapcsolódóan hány ponttal rendelkezik.

A törvény szerint meghatározott kérdésekben:

- hogy az érdekképviselőt megfelel-e az ágazati párbeszéd bizottságban való részvétel feltételeinek,
- az ÁPB jogszerű létrejöttének, megszűnésének ténye, valamint
- az ÁPB oldalait, tagjait megillető tanácskozási, döntési (szavazati) jogosultságokhoz kapcsolódó pontszámok megállapítása,

az ÁRMB ismételten megállapító határozatot hoz. A határozatot akkor hozza meg:

- ha a megelőző határozat jogerőre emelkedésétől számított öt év eltelt, illetve
- ha az ágazati érdekképviselőt, amelynek jogos érdekét a határozat érinti, a megelőző határozat jogerőre emelkedésétől számított három év elteltét követően kezdeményezi.

2. Az ÁRMB eljárása

Az ÁRMB eljárására a közigazgatási hatósági eljárás és szolgáltatás eljárási szabályairól szóló 2004. évi CXL. törvény (Ket.) rendelkezéseit kell alkalmazni azzal, hogy az ügyben újrafelvételi eljárásnak nincs helye.

Az ÁRMB határozata a Ket. szerinti felügyeleti eljárás keretében nem változtatható meg és nem semmisíthető meg.

Határozata ellen közigazgatási eljárásban rendes jogorvoslatnak nincs helye, a felek a határozat bírósági felülvizsgálatát kezdeményezhetik.

Az ÁRMB határozata ellen az ágazati érdekképviselőt, amelynek jogos érdekét a határozat érinti, a Fővárosi Munkaügyi Bírósághoz fordulhat. A bíróság a jogszabálysértő határozatot megváltoztathatja.

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

Az ÁRMB eljárásáról bővebben a 22/2009. (IX. 30.) SZMM rendelet (az ágazati párbeszéd bizottságokról, valamint a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvény végrehajtásáról) ad irányutatást.

Az ÁRMB kérelemre, valamint hivatalból jár el.

Kérelemre az alábbi ügyekben jár el:

– az ÁPB jogszerű létrejöttének, illetve megszűnése tényének,

– az ÁPB-tagság feltételeinek való megfelelés,

– az ÁPB-ben az érdekképviseletet megillető jogosultságok, illetve a reprezentativitás feltételeinek való megfelelés, valamint

– az ÁPB oldalait megillető jogosultságok megállapításával kapcsolatos ügyekben.

Hivatalból jár el többek között:

– az ÁPB megszűnésének megállapításával összefüggő ügyben,

– az ÁPB-tagság megszűnésének megállapításával összefüggő ügyben, amennyiben ilyen ügyben kérelem benyújtására nem került sor.

A kérelmet az érintett érdekképviseletnek kell benyújtani. Bizonyos esetekben nem az érintett érdekképviselet feladata a kérelem benyújtása:

– az ÁPB létrejöttének megállapítása iránti kérelmet az ÁPB létrehozásáról szóló megállapodást aláíró, munkáltatói, illetve munkavállalói érdekképviseletek együttesen,

– amennyiben az ágazati szintű szociális párbeszédben való részvétel feltételeinek elérése érdekében a munkáltatók és a munkavállalók érdekképviseletei egymással koalícióra lépnek, akkor a koalíció kötelessége a kérelem benyújtása, továbbá

– az ÁPB munkavállalói, illetve munkáltatói oldalának jogosultságait, illetve

– kollektív szerződéskötés érdekében az érdekképviselet reprezentativitását érintő kérdésben az ÁPB elnöke, társelnöke is benyújthatja a kérelmet.

A kérelmet erre a célra rendszeresített, a társadalmi párbeszédért felelős miniszter honlapján és a kormányzati portálon közzétett nyomtatványon kell benyújtani az ÁRMB részére.

A kérelem a következő adatokat tartalmazza:

a) az érdekképviselet, illetve koalíció esetén az abban részt vevő valamennyi érdekképviselet elnevezését, székhelyét, képviselőjének nevét, bírósági nyilvántartásba vételéről szóló határozat számát,

b) a létrehozni kívánt, illetve működő ÁPB megnevezését,

c) az ágazat (alágazat, szakágazat) TEÁOR-kód szerinti megjelölését, melyben az ÁPB működik,

d) azt, hogy milyen eljárást kezdeményeznek (létrejött, megszűnése stb.),

e) az arról szóló nyilatkozatot, hogy ha az ágazati érdekképviselet tevékenysége több ágazatra terjed ki, akkor az adatok az egyes ágazatok között – tényleges ágazati jelenlétének megfelelően – milyen arányban oszlanak meg. (Az adatok alatt a I. Az ÁPB tagságával foglalkozó részben található ágazati szakszervezetekre, valamint munkáltatói érdekképviseletekre vonatkozó adatok értendők.)

f) az érdekképviseletnek az Országos Érdekegyeztető Tanácsban (OÉT) részt vevő érdekképviseleti szövetségben fennálló tagságára vonatkozó nyilatkozatát.

3. Az ÁRMB tagsága

Az ÁRMB hat – elsősorban a munkaügyi közvetítésben, döntőbíráskodásban jelentős tapasztalattal rendelkező –, büntetlen előéletű tagból álló testület.

Az ÁRMB két tagját a miniszter delegálja, további két-két tagját az Ágazati Párbeszéd Bizottságok Tanácsa (ÁPBT) munkáltatói, illetve munkavállalói oldala választja meg, az ÁPBT tagjai által állított jelöltek közül. Az ÁPBT minden tagja legfeljebb két jelöltet állíthat.

Az 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.

Az ÁRMB tagjait a miniszter bízza meg öt évre.

Az ÁRMB tagjának megbízatása megszűnik:

- a megbízás lejártának időpontjában,
- ha a miniszter az általa delegált tag megbízatását visszavonja,
- ha a választásra jogosultak a tagot visszahívják,
- a tag lemondásával, illetve
- ha a tag tevékenységét legalább hat hónapig nem látja el,
- a tag halálával,
- az összeférhetlenség megállapítását követő tizedik napon, amennyiben a tag az összeférhetlenséget eddig az időpontig nem szünteti meg,
- ha bűnösségét bíróság szándékos bűncselekmény elkövetésében jogerősen megállapította, az ítélet jogerőre emelkedésének napján.

Az ÁRMB tagja nem lehet olyan személy, aki ÁPB-tagsággal rendelkező ágazati érdekképviselőként választott tisztségviselői beosztást tölt be vagy ágazati érdekképviselőként képviselője egy ÁPB-ben. E személy legkésőbb a miniszter megbízásával egyidejűleg az összeférhetlenséget eredményező tagságát, megbízatását köteles megszüntetni.

Az ÁRMB tagja nem vehet részt olyan érdekképviselői ÁPB-tagsághoz, illetve reprezentativitáshoz előírt feltételeknek való megfelelése elbírálásában (még a körülmény megszűnésétől számított egy ével belül sem),

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

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

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.

A miniszter az összeférhetlenségről való tudomásszerzés után haladéktalanul köteles harminc napos határidő kitűzésével írásban felszólítani az ÁRMB tagját az összeférhetlenség okának megszüntetésére.

Amennyiben az ÁRMB tagja írásbeli bejelentésével egyidejűleg, vagy a miniszter felszólításának kézbesítésétől számított harminc napon belül az összeférhetlenséget nem szünteti meg, ÁRMB-tagsága a bejelentéssel, illetve a miniszter felszólításának kézbesítésétől számított harminc napon belül megszűnik.

Készítette: *dr. Balogh Ádám*