

A TURIZMUS – VENDÉGLÁTÁS ÁGAZATI PÁRBESZÉD BIZOTTSÁG

ÁLLÁSFOGLALÁSA és MAGYARÁZATA

az Ágazati Kollektív Szerződés 11.§ (7) bekezdésében rögzített „szezón”, „idénymunka” alkalmazásához

A Vendéglátó és Idegenforgalmi Kollektív Szerződés 9.és 11.§§-ain alapuló felhatalmazásnak megfelelően a Turizmus – Vendéglátás Ágazati Párbeszéd Bizottsága az egymástól eltérő és szűkítő jellegű fogalom rendszerrel kialakított szabályozás miatt az egységes jogalkalmazás megsegítésére az alábbi állásfoglalást teszi közzé a munkahelyek megtartása, a szabályos és rugalmas foglalkoztatás bővítése érdekében:

A Munka Törvénykönyve 117.§(1) bekezdés j) pontja szerint az idénymunka olyan munkavégzés, amely az előállított áru, vagy a nyújtott szolgáltatás természete miatt – a munkaszervezés körülményeitől függetlenül – évszakhoz, az év valamely adott időszakához vagy időpontjához kötődik. A (2) bekezdés szerint kollektív szerződés ettől eltérően is definiálhatja az idénymunka fogalmát.

A Legfelsőbb Bíróság a BH 2006. 29. szám alatt közzétett döntésével értelmezte a fenti rendelkezéseket, mely szerint „a kollektív szerződés az idénymunkát objektív ismérv alapján – a törvénynek az idényjellegéről szóló rendelkezésével összhangban – határozhatja meg.”

Az indokolásban rögzítette, hogy „egy adott munkavégzés abban az esetben minősíthető idénymunkának, ha az adott áru, vagy szolgáltatás természetéből fakadó objektív körülmények miatt a munkavégzés jelentősen eltérő mennyiségű bizonyos időszakokban, akár azért, mert jellegénél fogva az év adott időszakához kötődik, akár más, a kollektív szerződésben meghatározott objektív feltételek miatt áll fenn a munkavégzés periodikus jellege.

Amennyiben a munkavégzés időszakossága részben vagy egészben a munkavégzés körülményeitől, a megrendelői igények változása miatti piaci körülményektől függ, a munkavégzés nem minősíthető idénymunkának.

Az adott munkakörbe tartozó munkavégzési feladatok idényjellege az összes körülmény vizsgálata alapján dönthető el, figyelemmel a jogszabályban vagy a kollektív szerződésben előírtakra. ... Az idényjelleget az adott munka tekintetében kell vizsgálni. Nem hagyható figyelmen kívül azonban az egyes tevékenységek egymáshoz kapcsolódása, illetve egymásra épülése. A kifejtettek szerint az idénymunka jelleg meghatározása, vagyis hogy fennáll-e a megadott munkavégzés tekintetében a munkáltatótól és a munkavégzés körülményeitől

független objektív ok, szakértői meghatározást igényelhet a felekre háruló bizonyítási teher figyelembevételével.”

A gazdasági miniszter által 2001. május 15.-én kiterjesztett és a Gazdasági és Foglalkoztatási Közlöny 8. számában közzétett Vendéglátó és Idegenforgalmi Kollektív Szerződés 11.§ (7) bekezdése a Munka Törvénykönyvével és a Legfelsőbb Bíróság jogértelmezésével megegyezően adja meg az idény és idényjellegű munkavégzés fogalmát és alkalmazását:

„Ahol a munkaviszonyra vonatkozó szabály idényjellegű munkavégzést, munkáltatót vagy munkakört említ, alkalmazható a szezon fogalma.”

E rendelkezés utal a Munka Törvénykönyve 13.§-ára, mely a munkaviszonyra vonatkozó szabályokra rögzít előírásokat.

Mt.13.§ (1) A munkaviszonnyal összefüggő kérdéseket törvény, illetőleg törvényi felhatalmazás alapján egyéb jogszabály szabályozza.

(2) Kollektív szerződés a munkaviszonyra vonatkozó bármelyik kérdésről rendelkezhet, de – a (3) bekezdésben foglalt kivétellel – jogszabállyal ellentétes nem lehet.

(3) Kollektív szerződés, illetve a felek megállapodása e törvény harmadik részében meghatározott szabályoktól – ha e törvény másképp nem rendelkezik – eltérhet. Ennek feltétele, hogy a munkavállalóra kedvezőbb feltételt állapítson meg.

(4) A kollektív szerződés, illetve a felek megállapodása semmis, ha az a (2) –(3) bekezdésbe ütközik.

(5) Ha e törvény a munkaviszonyra vonatkozó szabályt említ, ezen az (1)-(2) bekezdésében foglaltakat kell érteni.

E mondat tehát egyrészt utal a törvényi megfelelésre, másrészt minden munkaviszonyra vonatkozik a ható körében függetlenül az alkalmazás idejétől és formájától (határozott, vagy határozatlan idejű, rész munkaidős, egyszerűsített foglalkoztatás, kölcsönzött munkaerő foglalkoztatása stb.).

„A szezonon a munkáltató olyan gazdasági tevékenységét kell érteni, melyet máskor nem lehet teljesíteni, illetve a folyamatos üzemelés mellett is kiemelkedő munkacsúcsok jellemzik, amelyet a forgalmi adatok hullámvázása igazol. (Pl.: idegenforgalmi főszezon, tanév a diákétkeztetésben stb.)”

E fogalmi meghatározás tartalmazza az ágazat jellegzetességének megfelelően az objektív okokból kialakuló többlet feladatok megjelenését, ezek erős hullámvázását, sőt a megváltozott turisztikai szokásokhoz való alkalmazkodás szükségességét is. Egy adott térségbe, adott időpontokban szervezett kongresszusok, fesztiválok, sport- és kulturális események és rendezvények tömegeket vonzanak, melyek ellátásáról gondoskodni kell, de nem lehet más

időpontban teljesíteni. A megváltozott turisztikai szokások és körülmények miatt sokkal nehezebb előre tervezni az időjárástól is függő vendég mozgást. A mai technikai lehetőségek mellett az utazók pillanatok alatt képesek átszervezni programjaik célját, irányát. Ezért a folyamatos működés mellett is könnyen kialakulhatnak előre nem tervezhető, váratlan munkacsúcsok.

Az adott szálláshely várható (előzetesen kalkulálható) foglaltságát 10% ponttal meghaladja az előző év azonos időszakában elért átlagos szobakihasználtságot, akkor ez igazolja a forgalmi adatok hullámzását.

„A szezon idejét, az idényjellegű munkaköröket és az ebben foglalkoztatottak munkavégzésének rendjét a helyi kollektív szerződésben kell meghatározni.”

Mivel a turisztikai attrakciók rendkívül sokfélék indokolt a helyi kollektív szerződésekben rögzíteni a szolgáltatás jellegéhez kötődő időszakokat, a kiugrást okozó objektív körülmények jellemzőit és munkaköreit.

Budapest, 2010-05-05

/Dr. Várnai Zsuzsanna/

Turizmus-Vendéglátás ÁPB
munkavállalói oldal társelnöke

/Hülvely István/

Turizmus-Vendéglátás ÁPB
munkáltatói oldal társelnöke