

Képviselő-testületi előterjesztés

2023. szeptember 27.

Tárgy: **Döntés a Makói Gumiipari Szakszervezet támogatásáról**

Előterjesztő: Farkas Éva Erzsébet polgármester

Ügyiratszám: I/580-1/2023

Melléklet: Kérelem

Készítette: Makói Polgármesteri Hivatal
Jegyzői Iroda



dr. Koczka Réka Anna

Témafelelős:



dr. Kruzsliz-Bodnár Gréta
jegyző

Az előterjesztést látta:



.....

Véleményezésre megküldve:

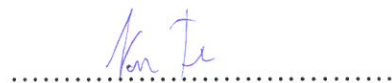
Ügyrendi és Pénzügyi Bizottság

**Törvényességi véleményezésre
bemutatva:**



dr. Kruzsliz-Bodnár Gréta
jegyző

**A napirend előterjesztőjének
jóváhagyása:**



Farkas Éva Erzsébet
polgármester



MAKÓ VÁROS POLGÁRMESTERÉTŐL

Ikt.sz: I/580-1/2023

Üi.: dr. Koczkás Réka Anna

Előterjesztés

Tárgy: Döntés a Makói Gumiipari Szakszervezet támogatásáról

Melléklet: Kérelem

Makó Város Önkormányzat Képviselő-testülete

M a k ó

Tisztelt Képviselő-testület!

A Makói Gumiipari Szakszervezet a Gumiipari Szakszervezeti Szövetség tagja, amely szervezet a ContiTech Fluid Automotive Hungária Kft. jelenlegi és elbocsátott munkavállalói érdekeit képviseli, amennyiben szükség jogi lépéseket is tesz.

A Makói Gumiipari Szakszervezet és Makó Város Önkormányzata között 2021. évben a Szakszervezet megkeresése alapján együttműködési megállapodás és 4.000.000,- Ft vissza nem térítendő támogatás nyújtására támogatási szerződés megkötésére került sor a ContiTech Fluid Automotive Hungária Kft. által végrehajtott elbocsátások okán, a makói polgárok érdekeinek minél hatékonyabb képviselete érdekében. Ezen megállapodás értelmében Makó Város Önkormányzata folyamatosan kapcsolatot tart a Szakszervezet képviselőivel, akik tájékoztatják az önkormányzatot a cégnél kialakult helyzetről, a tudomására jutott elbocsátásokról, valamint ezek körülményeiről. A megállapodásban rögzítésre került, hogy Makó Város Önkormányzata az éves költségvetés lehetőségeit figyelembe véve, külön megállapodás alapján a szükséges munkaügyi perek megindítása, lefolytatása érdekében a felmerülő költségek viseléséhez hozzájárulhat.

A fent leírt együttműködési megállapodásra hivatkozva a Makói Gumiipari Szakszervezet 2023. szeptember 18. napján újabb kérelemmel fordult az önkormányzathoz, amelyben a ContiTech Fluid Automotive Hungária Kft. makói telephelyén kialakult, évek óta fennálló konfliktusos helyzet rendezése érdekében ismételten támogatást kér.

A beadványban a kérelmet előterjesztő tájékoztatta az önkormányzatot, hogy több ügyben bírósághoz fordultak, jelenleg több ügy is folyamatban van különböző szinten és több peres eljárás részletes bemutatására is sor került. Tájékoztatásuk kiterjed arra is, hogy a korábban kapott támogatás felhasználására az ügyek ütemezése alapján került sor. Az újabb megkeresés értelmében a Szakszervezet abban érdekelt, hogy az önkormányzattal együttműködve megtegyen mindent annak érdekében, hogy a makói munkavállalók és családtagjaik jövedelmi és fizikai biztonságát garantálni tudják.

Egy települési önkormányzatnak fontos, hogy az ott élők érezzék, hogy számíthatnak az önkormányzatukra. Ezt szem előtt tartva, a Szakszervezet által indított munkaügyi perek költségeinek fedezése érdekében javasolom, hogy a Makói Gumiipari Szakszervezet részére az Önkormányzat biztosítson az ügyvédi költségek fedezésére 4.000.000,- Ft vissza nem térítendő támogatást.

Tisztelt Képviselő-testület!

Makó Város Önkormányzata kiemelt figyelmet fordít a város polgáira, a családok megélhetésére, ezért a következő határozati javaslatot terjesztem a Képviselő-testület elé:

HATÁROZATI JAVASLAT

1. Makó Város Önkormányzat Képviselő-testülete úgy határoz, hogy Makó Város Önkormányzat Képviselő-testületének az államháztartáson kívüli forrás átadásáról és átvételéről szóló 32/2013. (XI.28.) önkormányzati rendelet 2. § (2) a) pontja alapján 4.000.000,- Ft vissza nem térítendő támogatást biztosít a Makói Gumiipari Szakszervezet (székhely: 6900 Makó, Rákosi út 3., képviselő: Hajdú Roland titkár) részére a szükséges munkaügyi perek megindításához, azok lefolytatásához.
2. Az 1. pontban meghatározott összeget Makó Város Önkormányzat Képviselő-testületének 2023. évi költségvetéséről, módosításának és végrehajtásának rendjéről szóló 1/2023. (II.23.) számú önkormányzati rendelete 2. számú „Kiadások” melléklet 1. Makó Város Önkormányzata „I. Működési kiadások” 5. „Egyéb működési kiadások” 5.6. „Általános tartalék” sora biztosítja.
3. Makó Város Önkormányzat Képviselő-testület felhatalmazza a polgármestert a támogatási szerződés aláírására.

Határidő: azonnal

Felelős: polgármester

Értesítést kap:

- Makó város polgármestere
- Makó város jegyzője
- Makói Polgármesteri Hivatal Jegyzői Iroda Jogi Csoport
- Makói Polgármesteri Hivatal Pénzügyi Iroda
- Makói Gumiipari Szakszervezet (székhely: 6900 Makó, Rákosi út 3.)
- Irattár

Makó, 2023. szeptember 18.



Farkas Éva
Farkas Éva Erzsébet
polgármester *h*

Makó

Széchenyi tér 22.

6900

Tárgy: Kérelem

Tisztelt Polgármester Asszony!

Hivatkozva a köztünk fennálló szerződéses támogatási jogviszonyra, ismételten kérnénk támogatásukat az évek óta fennálló konfliktusos helyzet rendezése érdekében a makói Contitech Fluid Automotive Hungary Kft telephelyén.

A gyár helyzete egyre rosszabb. A munkaerőpiac átalakulóban van, de a cég helyzete is elég instabilnak tűnik. A vezetőség tájékoztatókat tartott arról, hogy szétszabdadják a Continentált és bizonyos szegmenseit megpróbálják értékesíteni. A Makói telephely ebben a folyamatban érintett. Egy magas rangú, korábban Magyarországon már huzamosabb időt eltöltő üzletágvezetőtől származó nem hivatalos információ, hogy a makói telephelyet is magába foglaló szegmens helyzetének javítására 3 lehetséges forgatókönyv készült kidolgozásra:

1. Átszervezni és nyereségessé tenni. (Itt fontos szerepünk lehet egy közös javaslat kidolgozásában, ami a jelenlegi gyárvezetés cseréjére irányul, hiszen az alkalmatlanságukat és az együttműködőkészség hiányát bizonyították.)
2. Külső partnerek, esetleg befektetők bevonásával tennék nyereségessé.
3. A termelési ágazat (amibe Makó is tartozik) eladása.

Azonban hangsúlyozta, hogy ez a sorrend, tehát az eladás a legutolsó opció.

A makói telephelyen belül is történt már kiszervezés, hiszen a takarítói munkát 2023 augusztus 1-től egy győri székhelyű cég végzi. Ezekben a munkakörökben jellemzően idős, rehabos munkatársak dolgoznak, akiknek azóta a munkaterhelése nőtt, a helyzetük bizonytalanabbá vált, mint korábban volt. Ebben a folyamatban a helyi üzemi tanácsnak lettek volna feladatai, de sajnos a helyi üzemi tanács működését méginkább korlátozza, befolyásolja a munkáltató.

Radics Gábor kollégámmal a Gumiipari Szakszervezeti Szövetségben betöltött pozíciónknak köszönhetően számos esetben éltünk át krízishelyzetet. Bő egy évtizede bezárt a Michelin Kerepesi úton található gyáregysége, Nyíregyházán 2005-ben a volt Phoenix telephelyét kettéosztották és két vállalatot hoztak létre stb. Ezeknél a folyamatoknál mind jelen voltunk, és amellett, hogy védtük a munkavállalók érdekeit, szakmai alapon együttműködve különösebb konfliktus nélkül ment végbe mindegyik átalakulási folyamat.

Fontos kiemelni, hogy minden ilyen esetben a munkáltató részéről is professzionális és transzparens ügykezelés volt tapasztalható, többnyire magas szintű szociális érzékenységgel, aminek Makón nyomát sem látjuk. Az együttműködésnek köszönhetően az átalakulások során nem volt túlterhelve a lokális szociális ellátó rendszer, ami végsősoron egy közös politikai cél volt az Önkormányzat-Munkáltató-Érdekvédelem tripartid rendszerben.

Sajnos Makón lokális szinten a Munkáltató nem kíván együttműködni velünk, még a törvényes adatokat sem adják ki, nem tudunk (és ami a nagyobb baj, a munkavállalók sem tudnak) előre tervezni, felkészülni. Munkánk során azonban az országos szintű Continental vezetéssel is kapcsolatban állunk, akik viszont látszólag elkötelezettek a helyi problémák rendezésében. Az együttműködési kötelezettség megsértése, az adatszolgáltatási kötelezettség megsértése miatt kénytelenek voltunk bírósághoz fordulni, hiszen ezen jogok csorbítása a munkavállalók érdekeinek képviseletének ellehetetlenítésére irányul, amelynek hatása minden munkavállalót érint.

2022 decemberétől egészségügyi okokból alkalmatlanná vált munkatársak munkaviszonyát (a korábbi gyakorlattól eltérően) a munkáltató nem szüntette meg. Itt megjegyezzük, hogy már a törvénymódosítást megelőzően is visszaéltek ezzel a lehetőséggel. Fizetés nélkül, akár házastársakat is 10 hónapig függőben hagytak, majd ennyi idő elteltével, a felmondás esetén járó végkielégítés, felmondási idő töredékét (1-2 hónap) ajánlva közös megegyezést javasoltak. Minden esetben 20 év körüli munkaviszonyokról van szó, beteggé vált, további munkavégzésre korlátozottan alkalmas emberekről van szó, akikkel

szemben kihasználják a kiszolgáltatottságukat. Ezzel kapcsolatosan mindenképpen szükségesnek látjuk az egyének melletti teljes mellszélességgel való kiállást és ügyükben a teljes anyagi támogatást.

Az eddigi kapott támogatásunk pénzügyi elszámolásán túl szeretnénk tájékoztatást adni arról, hogy ezek az ügyek milyen módon és nagyságrendileg hány személynek nyújtott segítséget. Fontos, hogy több olyan ügy van, amelyek jelenleg is folynak különböző szinten. Ezeknek az ügyeknek folytatásában a Makói Gumiipari Szakszervezet továbbra is érdekelt és bízunk abban, hogy az Önkormányzattal való együttműködésünk folytatásaként is ismét anyagi támogatást kaphatunk.

Minden általunk képviselt ügynek hatása van a teljes munkavállalói létszámra, sőt egyes ügyek ezen is túlmutathatnak. Az Önkormányzat segítségével az eddig általunk képviselt ügyek közvetlen, míg más ügyek közvetett módon befolyásolják a munkavállalók szociális és gazdasági érdekeinek védelmét, továbbá a munkabéke fenntartását. 2 olyan ügyben jártunk el, amelyek közvetlenül egy-egy munkatársat érintettek, de az ügyük rendezése során feltárt hiányosságok az összes később előforduló hasonló esetben már nem fognak előfordulni, így tulajdonképpen minden munkavállaló profitált belőle. Szeretnénk egy ügyet kiemelni, amely több szempont alapján is figyelmet érdemel és nemhogy a jelenlegi teljes munkavállalói állományra lehet kihatással a kúria döntése, hanem 3 évre visszamenőleg az összes makói-váci telephelyen dolgozó munkatársra, sőt akár a magyarországi foglalkoztatottak jelentős részére.

A korábban kapott támogatás felhasználásra egy éves határidőben állapotunk meg, amit később további egy évvel meghosszabbítottunk. További támogatás esetén kérjük figyelembe venni, hogy Szakszervezetünk -a felelős gazdálkodás mentén- nem abban érdekelt, hogy a határidőn belül mindenáron felhasználja a rendelkezésre álló forrásait, az ügyek ütemezése nem rajtunk múlik. Ennek tükrében javasoljuk egy hosszabb határidő meghatározását, akár éves elszámolás mellett.

Ilyen alapokon elindulva keressük Önöket, hogy Városvezetőségként velünk együttműködve elérjük, hogy tiszta képet kapjunk a cég helyzetéről és megtegyünk mindent annak érdekében, hogy a többnyire makói munkavállalók és családtagjaik jövedelmi és fizikai biztonságát garantálni tudjuk.

Az egyes ügyek és az azokban érintett Munkavállalók becsült száma:

1) Konzultációhoz és tájékoztatáshoz való jog megsértése (nemperes eljárás)

A jogvita tárgya az, hogy a bértárgyalásra való felkészülés körében milyen adatokat köteles a Munkáltató átadni a Szakszervezet részére. Az Mt. a jogot rögzíti, annak tartalma azonban nem világos. Ezzel a helyzettel visszaélve a Munkáltató mindennemű adatszolgáltatást megtagadott.

A peres fél ugyan a Szakszervezet, de – mivel a bértárgyalás eredménye valamennyi munkavállalóra kihat – közvetve érintett a cég összes munkavállalója.

A jogvitát jelenleg megnyertük, de az jogerősen még nem ért véget.

2) első munkavállaló ügye

A munkatárs 2017. szeptember 15. napjától kezdődően állt munkaviszonyban alperessel. A felek közötti jogviszony munkáltatói felmondással 2021. szeptember 14. napján megszűnt. Az alperesnél ekkor hatályos kollektív szerződés 8.5. pontja a következőket rögzíti:

„A kft. minden év decemberében bérkifizetésekor (novemberi munkabérrel együtt), egy havi személyi alapbérnek megfelelő díjazást fizet a ledolgozott munkanapok arányában. (A túlórák napok a számításnál nincsenek figyelembe véve, viszont a szabadság igen.)

A személyi alapbér a kifizetésekor (év végi kifizetés esetén november 30-i) érvényes egyhavi személyi alapbérének megfelelő díjazást jelent. Havi kifizetése esetén mindig az aktuális havibér alapján történik a kifizetés. GYES, GYED-ről visszajövők esetén a munkaviszonyban töltött idő arányában jár az illetmény.

A tizenharmadik havi illetményre jogosultak tárgyév április 15-ig a munkáltató felé írásban nyilatkozhatnak arról, hogy a 13. havi illetményüket egy részletben a novemberi fizetésükkel kívánják egy összegben átvenni, nyilatkozat hiányában időarányos része folyamatosan havonta a havi jövedelmükkel kerül kifizetésre. (...) A havi kifizetés a bérkifizetéssel együtt történik. Az utolsó két részlet (november és december havi) a novemberi bérrrel egyidejűleg kerül kifizetésre, december elején. Az illetmény kiszámításánál a ledolgozott napokat vesszük figyelembe.

Az évközben kilépő dolgozók esetében, amennyiben a munkáltató működésével összefüggő ok miatt szűnik meg a munkaviszony, úgy az időarányos 13. havi fizetés kifizetésre kerül. Ezzel párhuzamosan, amennyiben azon munkavállalók aránya, akik a 13. havi illetmény éves kifizetését kérték 5% alá csökken, úgy az érdekképviseltek támogatják a 13. havi illetmény alapbérésítését.”

Megbízó munkaviszonya egészségügyi alkalmatlanság miatti felmondással szűnt meg. A megszüntetés indoka a Megbízótól független volt, ennek ellenére a Munkáltató részére a 13 havi juttatást nem fizette meg. A jogsértés miatt a megjelölt munkavállaló vállalta a perindítást, de a szabály jogsértő jellegének felülvizsgálata – mivel a szabály általános – gyakorlatilag bármely munkatársra kihathat.

A jogvitát megnyertük.

3) második munkavállaló ügye

Munkavállaló 2002. február 11. napjától kezdődően állt munkaviszonyban a Munkáltatóval, anyagmozgató munkakörben. A felek közötti jogviszony a Munkáltató 2021. augusztus 23-án kelt felmondása alapján 2021. december 1. napján megszűnt.

Munkáltató a munkavállalóit – jelenleg 2021. január 1. napjától hatályos verziójában – cafeteria-szabályzat által rögzített elvek és feltételek mentén, a munkavállalók által kiválasztott formájú béren kívüli juttatásban részesíti. A Munkáltató a cafeteriajuttatás egyik feltételeként a következőket határozta meg: „A cafeteria havi keretösszegre jogosult az a munkavállaló, aki állományi létszámban van, és a jogosultság hónapjában a megszakítás nélküli keresőképtelensége, vagy fizetés nélküli szabadsága nem haladta meg a 6 munkanapot.”

Felperes a 2021. júniusi munkabérének kifizetésével egyidejűleg azonban nem részesült cafeteriában, mert a jogosultság hónapjában nem teljesült vele szemben a fenti feltétel, hiszen 2021 júliusában összesen 10 munkanapot volt távol munkahelyétől betegszabadság jogcímén.

Álláspontunk szerint ez a rendelkezés diszkriminatív, sérti az Ebktv. szabályait, ugyanis a beteg munkavállalókat hátrány éri a nem beteg munkavállalókhöz képest.

Egy munkavállaló vállalta, hogy megindítja a jogvitát valamennyi munkavállaló érdekében. Ez a szabályzati rendelkezés ugyanis minden a Munkáltatóval munkaviszonyban álló munkavállalóra azonos tartalommal terjed ki. A célunk az, hogy a per alapján e – véleményünk szerint - jogsértő gyakorlatot megszüntessük.

A jogvita jelenleg vesztesre áll, azonban a felülvizsgálati eljárás még folyamatban van.

4) harmadik munkavállaló ügye

2000. december 14. napjától 2021. december 21. napjáig állt munkaviszonyban Munkáltatóval, munkaköre a munkaviszony megszűnésekor normakészítő volt. Munkavállaló alapbére 338.000,- Ft/hó volt, mely megegyezett a munkavállaló távolléti díjával. A Munkavállaló elmondása szerint a Munkáltató 2021 januárjában módosította prémiumszabályzatát, mely Munkavállalóra – Prémiumkitűzés tanúsága szerint – 2021. január 1. napi hatállyal vált irányadóvá.

A Prémiumkitűzés a benne foglalt feltételrendszer alapjául a Munkavállalók által nem ismert tartalmú, „CT MAVA MA04_13 AA 01 Prémium szabályozás_MA eljárási utasítást” jelöli meg. Ennek értelmében a munkavállalóknak egy öt

elemből összeálló szempontrendszer alapján határozza meg a fizetendő juttatás mértékét. A Munkáltató az első premizálási feltétel („Telephelyi KPI 2021”) keretén belül több szempontból is rendkívül sérelmes elvárást fogalmaz meg a Munkavállalók részére, melyek nem állnak összhangban sem a jogalkotó elvárásaival, sem pedig a prémiummal kapcsolatosan kialakult joggyakorlattal.

Munkáltató tehát kötelezettséget vállalt legfeljebb a munkavállalók havi alapbére 20%-ának megfelelő mértékű prémium kifizetésére a prémiumfeltételek megvalósulása esetén, azonban a vállalt juttatás negyedét (azaz felperes havi alapbére 5%-ának megfelelő összeget) álláspontunk szerint jogellenes feltételrendszerhez kötött.

Az ügyben 2022. november 17-én volt az első tárgyalás. A tárgyaláson a Munkáltató jegyzőkönyvben elismerte, hogy – a hivatalos tájékoztatásoktól eltérően – a saját döntésen alapult a prémiumrendszer megváltoztatása és nem az anyacég döntésén alapult.

Ezáltal a követelés kiüresedett a munkáltatói gyakorlat immáron másként került kommunikálásra, így a felek közösen kérték a per megszüntetését, mert feleslegessé vált a további költségbefektetés a perbe.

5) Csoportos létszámcsökkentés per

Felperesek:

- 1. sz. felperes munkavállaló;
- 2. sz. felperes munkavállaló;
- 3. sz. felperes munkavállaló;
- 4. sz. felperes munkavállaló; és
- 5. sz. felperes munkavállaló

Ez az öt munkavállaló vállalta, hogy az összes érintett érdekében elmegy a bíróságra, hogy megtudja, hogy a Munkáltató valóban végrehajtott-e „fű alatt” csoportos létszámcsökkentést. A Munkáltató az adatkérésre nem adott választ a Szakszervezetnek (ezzel elkerülhető lett volna a per). Nem véletlen, hogy az adatkérési jogviták még zajlanak más eljárásban is (lásd 1) pont).

A perben a Munkáltató csatolta a listákat és a jogcímekeket, amelyből kiderült, hogy a létszámcsökkentés szabályait a Munkáltató akként „kerülte meg”, hogy a munkavállalókkal olyan közös megegyezéseket írt alá, amelyek mind úgy kezdődtek, hogy a munkavállaló kérte a megszüntetését. Emiatt a per megnyerhetetlenné vált, így elálltunk a keresettől a felelős költséggazzdálkodás miatt. A Szegedi Törvényszék ítéletében (5.M.70.132/2021/15.) így is 385.348 forint megfizetésére kötelezte a feleket.

6) Kollektív szerződés folyamatos módosításának tárgyalása és bértárgyalás

A többhónapos folyamat során részvétel és képviselő az egyeztetések során, szabályozási javaslatok elkészítése, megszövegezése, prezentálása kb. 25 munkaórában.

A kollektív szerződés és az esetleges bérmegállapodás a Munkáltató valamennyi munkavállalójára kiterjed.

Jelen kérelmünkhöz csatoljuk a szakértőnkkel közösen készített 2022-es pénzügyi beszámoló elemzését, amely a számok tükrében bemutatja a vállalat helyzetét és egyes témakörökben alkalmazott pénzügyi stratégiáját.

Makó, 2023. szeptember 14.

Üdvözlettel: Hajdú Roland titkár

