

130. sz. Ajánlás

a vállalaton belüli sérelmek kivizsgálása ezek kezelése érdekében

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Általános Konferenciája,

Amelyet a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal Igazgató Tanácsa hívott össze Genfben, és amely 1967. június 7-én ötvenegyedik ülészakára ült össze,

Figyelembe véve a munkaerő-irányítás egyes szempontjaival foglalkozó nemzetközi munkaügyi Ajánlások pontjait, különösen is A kollektív megállapodásokról szóló 1951. évi Ajánlás, Az önkéntes közvetítésről és döntőbíráskodásról szóló 1951. évi Ajánlás, A vállalati szintű együttműködésről szóló 1952. évi Ajánlás és A munkaviszony megszüntetéséről szóló 1963. évi Ajánlás rendelkezéseit, és

Figyelembe véve, hogy további normák váltak szükségessé, és

Figyelembe véve A vállalaton belüli kommunikációról szóló 1967. évi Ajánlás tartalmát, és

Miután úgy határozott, hogy különböző javaslatokat fogad el a vállalkozáson belüli sérelmek kivizsgálásáról, mely kérdés az ülészak napirendjének ötödik pontjaként szerepelt, és

Miután úgy döntött, hogy ezeket a javaslatokat Ajánlás formájában adja közre;

a mai napon, 1967. június 29-én elfogadja az alábbi Ajánlást, mely a "Sérelmek kivizsgálásáról szóló 1967. évi Ajánlás" néven idézhető:

I. A MEGVALÓSÍTÁS MÓDJAI

1. A jelen Ajánlásnak nemzeti törvények és rendelkezések, kollektív szerződések, munkavégzési szabályok vagy döntőbírói ítéletek, illetve a nemzeti feltételek között megfelelőnek tekinthető nemzeti gyakorlattal összhangban álló egyéb módon lehet érvényt szerezni.

II. ÁLTALÁNOS ELVEK

2. Bármely munkavállaló, aki egyedül vagy más munkavállalókkal közösen úgy találja, hogy megalapozott sérelme van, jogosult:

- (a) kifejezésre juttatni ezen sérelmét anélkül, hogy ennek következtében bármely hátrányos intézkedésben részesülne; és
- (b) egy megfelelő eljárás keretében kivizsgáltatni ezen sérelmét.

3. Megalapozott sérelem oka lehet bármely olyan intézkedés vagy helyzet, mely a munkaadó és a munkavállaló kapcsolatát érinti, illetve, amely hatással lehet egy vagy több munkavállaló foglalkoztatására a vállalkozásban, ha ezen intézkedés vagy helyzet ellentétesnek tűnik egy hatályos kollektív szerződés vagy egy egyéni munkaszerződés rendelkezéseivel, munkavégzési szabályokkal, törvényekkel és rendelkezésekkel vagy az

adott foglalkozás, gazdasági ágazat vagy ország szokásaival vagy hagyományaival, figyelembe véve a jóhiszeműség elvét.

4. (1) A jelen Ajánlás rendelkezései nem vonatkoznak olyan csoportos követelésre, mely a foglalkoztatás feltételeinek és kereteinek módosítására irányul.

(2) Azon esetek közötti különbség meghatározása, melyekben egyrészt egy vagy több munkavállaló által kifejezésre juttatott olyan sérelemről van szó, melyet a jelen Ajánlásban lefektetett eljárás szerint kell kivizsgálni, másrészt olyan esetek, ahol egy panasz általános természetű követelést támaszt, és amely emiatt a kollektív érdekegyeztetés vagy a vitarendezés valamely más eljárásának keretén belül rendezendő, a nemzeti törvények és gyakorlat feladata.

5. Mikor a sérelmek kivizsgálásának eljárását a kollektív szerződések határozzák meg, a feleket bátorítani kell, hogy foglaljanak bele egy rendelkezést arra a célra, hogy érvényességének ideje alatt vállalják, miszerint a sérelmek rendezését lehetőleg az itt lefektetett eljárások szerint folytatják, és tartózkodnak minden olyan intézkedéstől, mely ezen eljárások eredményes működését hátráltatja.

6. A munkavállalói szervezetek vagy a munkavállalók képviselői a vállalkozásban bírjanak a munkaadókkal vagy azok szervezeteivel azonos jogokkal és kötelezettségekkel, lehetőleg megállapodásban lefektetett körülmények között, a vállalkozásban követendő sérelemrendezési eljárás megállapításában és alkalmazásában, a nemzeti törvények vagy gyakorlat szerint.

7. (1) A sérelmek számának minimálisra csökkentése érdekében a legnagyobb hangsúlyt egy hatékony személyzeti politika megteremtésére és működtetésére kell helyezni, mely figyelembe veszi és tiszteletben tartja a munkavállalók jogait és érdekeit.

(2) Egy ilyen politika létrehozása és a vállalkozás munkavállalóit érintő szociális kérdések megoldása érdekében egy döntés meghozatala előtt a vezetőség működjön együtt a munkavállalók képviselőivel.

8. Amennyire csak lehet, a sérelmeket magában a vállalkozásban kell rendezni olyan eredményes eljárások szerint, melyeket az ország, a gazdasági ágazat és az adott vállalkozás körülményeihez igazítottak, és amelyek a feleknek a tárgyszerűség minden bizonyosságát megadják.

9. A jelen Ajánlás egyik rendelkezése sem járhat azzal a következménnyel - olyan helyen, ahol ezt a jogot nemzeti jogok és szabályok garantálják - hogy korlátozza egy munkavállalónak ahhoz fűződő jogát, hogy sérelmével közvetlenül az illetékes munkaügyi hatósághoz vagy egy munkaügyi bírósághoz vagy más bírói testülethez forduljon

III. A VÁLLALKOZÁSON BELÜLI ELJÁRÁSOK

10. (1) Általános szabályként mindenekelőtt közvetlenül az érintett munkavállaló és közvetlen előjárója között kell megkísérelni a sérelem rendezését; a munkavállaló állhat egyedül, vagy igénybe vehet segítséget.

(2) Ahol egy ilyen rendezési kísérlet kudarcot vallott, vagy ahol a sérelem olyan természetű, hogy az érintett munkavállaló és közvetlen felettese közötti párbeszéd nem lenne megfelelő, a munkavállaló legyen jogosult esetét egy vagy két szinttel magasabban is kivizsgáltatni a sérelem természetétől, illetve a vállalkozás szerkezetétől és méretétől függően.

11. Sérelemrendezési eljárásokat úgy kell megfogalmazni és alkalmazni, hogy tényleges lehetőség legyen arra, miszerint az eljárás által kínált minden lépésnél az esetnek egy, a munkavállaló és a munkaadó által is szabadon elfogadott megállapodása bekövetkezhesen.

12. A sérelemrendezési eljárások legyenek olyan egyszerűek és gyorsak amennyire csak lehetséges, és szükség esetén, ezen célra megfelelő határidők is előírhatók; az ilyen eljárások alkalmazása során a formalitásokat minimális szinten kell tartani.

13. (1) Az érintett munkavállalónak legyen jogosultsága személyesen részt venni a sérelemrendezési eljárásban, és a sérelem kivizsgálása során a munkavállalói érdekképviselőt egy tagját, a vállalkozás munkavállalójának egyikét vagy saját választása szerinti bármely egyéb, a nemzeti törvényekkel és gyakorlattal összhangban álló személyt segítségül hívni, illetve őt képviselőnek felkérni.

(2) A munkaadónak legyen joga egy munkaadói érdekképviselői szervezet segítségét vagy képviselőjét kérni.

(3) Bármely személy, aki ugyanannál a vállalkozásnál áll alkalmazásban, és aki társát a sérelemrendezési eljárás során segíti vagy képviseli, ameddig a sérelemrendezési eljárással összhangban cselekszik, ugyanazon védelem illeti meg mint magát a szóban forgó munkavállalót a jelen Ajánlás 2. bekezdésének (a) pontja alapján.

14. Az érintett munkavállalónak vagy képviselőjének, ha ezen utóbbi személy ugyanannál a vállalkozásnál áll alkalmazásban, elegendő időt kell adni ahhoz, hogy részt vegyen a sérelem kivizsgálásában, és semmilyen javadalmazásbeli elmarasztalást nem szenvedhet amiatt, hogy részvétele folytán távol maradt a munkától, figyelembe véve bármely szabályt vagy gyakorlatot, beleértve a visszaélésekkel szembeni óvintézkedéseket is, melyeket a törvények, kollektív szerződések is előírnak, illetve más módon is érvényesíthetők

15. Ha a felek szükségesnek érzik, az eljárásról a felek kölcsönös egyetértésével jegyzőkönyv készülhet, mely a felek rendelkezésére bocsátandó.

16. (1) Meg kell tenni a megfelelő intézkedéseket annak érdekében, hogy a sérelemrendezési eljárás, illetve az ennek működését irányító szabályok és gyakorlat, illetve lefolytatásához kapcsolódó feltételek a munkavállalók tudomására jussanak.

(2) Bármely munkavállaló, aki sérelmének hangot adott, tájékoztatásra jogosult arról, hogy az eljárás értelmében milyen lépések történnek, illetve, hogy sérelme nyomán milyen intézkedést fogantatosítottak.

IV. A NEM RENDEZETT SÉRELMEK KEZELÉSE

17. Ha egy, a vállalkozáson belül esett sérelem rendezésére irányuló minden erőfeszítés hiábavalónak bizonyul, lehetőséget kell biztosítani arra, hogy, a sérelem természetétől függően és az alábbi lehetőségek közül egyet vagy többet igénybe véve, a felek végleg rendezzék a sérelmet:

(a) a kollektív szerződésben lefektetett eljárások, így az esetnek a munkaadók és munkavállalók érintett szervezetei által folytatott közös megvizsgálása vagy önkéntes döntőbíráskodás a szóban forgó munkaadó és munkavállaló beleegyezésével kijelölt egy vagy több személy által;

- (b) az illetékes állami hatóság által végzett békéltetés vagy döntőbíráskodás;
- (c) munkaügyi bíróság vagy más bírói testület igénybevétele;
- (d) bármely eljárás, mely az országos körülmények szerint megfelelőnek tekinthető.

18. (1) A munkavállalónak lehetővé kell tenni a munkától való távolmaradást a jelen Ajánlás 17. bekezdésében említett eljárásokban való részvétel céljából.

(2) Ha a munkavállaló igénybe veszi a 17. bekezdésben említett eljárások bármelyikét, az nem jelenthet számára semmiféle javadalmazásbeli hátrányt, ha sérelmét ezen eljárások során megalapozottnak találják. Minden erőfeszítést meg kell tenni annak érdekében, hogy, ha csak lehet, ezen eljárások az érintett munkavállalók munkaidején kívül történjenek.