

## Új Munka Törvénykönyve – új tervezet a háromoldalú tárgyalások tükrében. A Munkástanácsok Országos Szövetségének álláspontja

A)

### AZ EGYÉNI MUNKAVISZONYT ÉRINTŐ SZABÁLYOK

#### Általános észrevétel

A tervezet új változata anélkül készült el, hogy sor került volna a munkavállalók valamennyi észrevételének megbeszélésére. A tervezet csak azokon a pontokon tartalmaz néhány változást az első változathoz képest, amelyeket a Kormány javasolt.

A tervezetbe került néhány új rész is, amely az eredeti változatban nem szerepelt: távmunka, munkaerő-kölcsönzés, kiküldött munkavállalók jogai, iskolaszövetkezet, köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszony. Ez utóbbi új intézmény tovább gyengíti a munkavállalók jogait ezekben az intézményekben a többi munkavállalóhoz képest is. Tartalmazza a tervezet a bedolgozói jogviszonyt, az egyszerűsített foglalkoztatásra és az alkalmi munkára vonatkozó új szabályokat is.

Az új tervezetben a legnagyobb változás **a munkaügyi tanácsadókra** vonatkozó B) variáció terjedelmes és alapos kidolgozása, erre a részre összpontosult a legnagyobb figyelem, amely szinte árulkodik arról, hogy a tervezet szövegezői számára mi a legfontosabb mozzanat a bevezetendő új rendszerben. A szabályozásnak ez a része nem illeszkedik szervesen a törvénybe, ezért, ha az egyáltalán fennmarad, külön jogszabályban kellene rendezni. **A munkaügyi tanácsadókra vonatkozó rendelkezés az állami bevételeket is jelentősen csökkentheti**, hiszen a jogsértő munkáltatóval szemben – ha a jogsértést a munkaügyi tanácsadó téves tanácsa alapján követi el – nem szabható ki pénzbírság a munkaügyi ellenőrzés keretében. Ez a lehetőség nyilvánvalóan azzal fog járni a gyakorlatban, hogy az a munkáltató, aki megengedheti magának, tehát elsősorban a nagy cégek, köztük kiemelten a multinacionális cégek, rendszeresen alkalmazni fognak munkaügyi tanácsadót az esetleges bírságok elkerülésére, amelyek összege lényegesen nagyobb lehet, mint a tanácsadó munkadíja. Ez a megoldás ezért **diszkriminatív is**, mivel a kisebb munkáltatók nem biztos, hogy igénybe tudják venni a munkaügyi tanácsadók rendszeres segítségét, s ezáltal ők – ezen az elkerülő úton – nem mentesülhetnek az esetleges magas bírságoktól. **A szabályozás tehát egyértelműen a nagy cégeket, s a multinacionális vállalkozások érdekeit védi, szemben az új szabályozás koncepciójával, amely az új Munka Törvénykönyve megalkotásának egyik döntő szükségességét éppen abban látta, hogy a nagy vállalatok helyett (amelyek szabályozására a hatályos Mt. épül) a többségben lévő kis-és középvállalkozásokat kell védeni.**

Nem világos, hogy az ügyvédként tevékenykedő tanácsadók esetében az ügyvédi biztosítás vajon milyen mértékben tud helytállni az ügyvéd esetlegesen téves tanácsai miatt elmaradt pénzbírságokért, s az emiatt károsodott munkavállalók káraiért.

Továbbra sem világos **a törvénynek a Polgári Törvénykönyvhöz, illetve annak egyes rendelkezéseivel való viszonya**. Van ugyanakkor két általános eligazító rendelkezés a

munkaszerződésnek, és a kollektív szerződésnek a jogszabálytól való eltérési lehetőségéről.

A tervezet ugyan szűk körben visszaállítja a **felmondási tilalom** intézményét, de a tilalomra okot adó idő lejártá után a munkáltató azonnal felmondhat, s a felmondási idő a felmondást követő napon el is kezdődhet (várandósok, szülési szabadságok és gyes-en, gyed-en lévők esetén). Nem állította vissza a tervezet a védett korúk védelmét sem, mivel a velük szemben alkalmazható felmondási okokat olyan szélesen határozta meg, hogy azok lényegében egyáltalán nem nyújtanak védelmet a számukra (65-67.§). Fenntartja a tervezet a munkaviszonyban töltött idő mértékéhez igazodó végkielégítést is a védett korúak esetében. Az anyák, családok és a védett korúak védelme tehát nem őszinte szándéka a tervezet készítőinek.

Javítás helyett tovább rontja a tervezet a munkavállalók védelmét a munkáltató jogellenes munkaviszony megszüntető intézkedése esetén (18 haviról 12 havi maximált összegű kártérítésre csökkenti a kompenzáció mértékét).

Javult a munkavállalók szempontjából: a törvény hatályának meghatározása, a próbaidő három hónapjának visszaállítása, a magánélet sérthetlenségének kimondása.

**Nem változott alapvetően az új szabályozásnak az a tendenciája, amely a munkavállalók jogainak és védelmi szintjének csökkentésére kívánja alapozni a vállalkozások versenyképességének növelését.** A javulások is csak azt jelentik, hogy részben vagy egészében visszaállt a jelenlegi szabályozás. A munkavállalók tehát az új szabályozással semmit sem nyernek, legfeljebb részben megmaradnak az eddigi – már most sem túl magas szintű – jogaik.

Nem teljesült az az ígéret sem, hogy az új szabályozás nem ronthatja le az európai irányelvek átvételéhez kötődő már meglévő védelmi szintet (pl. továbbra sincs tájékoztatáshoz és konzultációhoz való joga a szakszervezeteknek, ahogyan az a hatályos törvényben szabályozva van).

A tervezet az új törvény hatályba lépésére vonatkozó rendelkezéseket nem tartalmazza, azt külön törvényre bízva. Enélkül sok átmeneti kérdés nem világos. Pl. a műszakpótlék átalakítása miatti esetleges jövedelemcsökkenés kompenzálásának alakulása.

Sérelmes, hogy sem a szociális partnerek, sem az állampolgárok észrevételei, javaslatai nem kerültek nyilvánosságra az illetékes minisztérium honlapján, s az is, hogy a tervezet újabb változatának véleményezésér és megbeszélésére sincs elegendő idő.

**Javaslatunk:** a változások, különösen az új intézmények bevétele olyan horderejű, hogy azok új tárgyalásokat igényelnek. Ugyancsak szükséges a háromoldalú egyeztetések folytatása a szociális partnerek által felvetett további számos módosítási javaslatról, amelyre a tervezet új változatában nincs semmilyen utalás. A tervezet készítői szerint is legalább a felvetett javaslatok harmada megalapozott volt, ezzel szemben a változtatások mérete és jelentősége nem éri el ezt a szintet. Ennek magyarázata is elkerülhetetlen.

## I. Általános rendelkezések

Javult: a törvény hatálya és kimondja a tervezet, hogy a munkavállaló magánélete nem ellenőrizhető. Bővült az egyenlő bánásmód követelményéről szóló rendelkezés is.

Nem változott:

1. Továbbra is tartalmazza a tv. a munkavállaló munkaidején kívüli magatartására vonatkozóan a munkáltatót sértő magatartás tilalmát és véleménynyilvánítási szabadsága korlátozásának általános lehetőségét. (8. § (2)-(3) bekezdés).
2. A munkavállaló személyes adatainak átadását külső adatfeldolgozó számára nem korlátozza a tervezet a háromoldalú egyeztetésen megbeszéltek szerint (pl. a multinacionális cégek központosított adminisztrációjára).
3. Nem korlátozza, nem szabályozza a tervezet a munkáltató által ellenőrzési célból használható technikai eszközöket, illetve ezek alkalmazási szabályait.

**Javaslatunk:** az állampolgári jogok országgyűlési biztosa véleményezze ezeket a rendelkezéseket az Alaptörvény alapján.

4. Nem kerültek pontosításra az elektronikus kézbesítés szabályai sem.

## II. A munkaviszony alanyai és a munkaviszony létesítése és megszüntetése

5. A *munkáltató személyében bekövetkező változásnál* továbbra sem szerepel a tájékoztatásra jogosult munkavállalói képviselők között a szakszervezet. Nem szabályozza a tervezet a munkavállalók konzultációs jogát sem ebben a körben, sőt a munkavállalók képviselőinek tájékoztatását is csak a jogutódlás utáni időben teszi kötelezővé. (38.§) Ezek a szabályok így továbbra sincsenek összhangban az európai joggal.
6. Romlottak a *munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás* (más munkakörben, más munkahelyen, más munkáltatónál) feltételei. Az új tervezet az időkorlátot túl és a kisgyermekes szülők védelmén túl már semmilyen védelmi szabályt nem tartalmaz. A munkáltatók tehát teljesen egyoldalúan dönthetnek a munkavállalók rugalmas foglalkoztatásáról.
7. A *hátrányos jogkövetkezmények* alkalmazhatóságánál az új tervezet a munkáltató helyett – kollektív szerződés hiányában – a munkaszerződésnek engedi meg ilyen munkáltatói büntető hatalom érvényesítését, s egy havi alaphétre korlátozza a vagyoni kihatású büntetések mértékét. Ez a megoldás sem fogadható azonban el, mivel a munkavállaló a munkaszerződés megkötésekor nincs abban a helyzetben, hogy egy ilyen munkáltatói „javaslatot” elutasítson.
8. A tervezet ugyan visszahozza a *munkáltató felmondás indokolási kötelezettségének* szabályozásánál a felmondási ok valóságos és okszerű voltának kötelezettségét, de ezt a munkaviszony megszüntetési eseteinek felsorolása után mondja ki, amely felsorolásban szerepel a közös megegyezéses megszüntetés is, Ebből a szerkezeti megoldásból olyan következtetés is levonható, hogy a jövőben a közös megegyezéses megszüntetést is indokolnia kellene e feleknek. Ha a jogalkotónak nem ez a szándéka, akkor az indokolási kötelezettségre vonatkozó új szabályozást a felmondáshoz és az azonnali hatályú felmondáshoz kell áthelyeznie, mert így a gyakorlatban indokolatlan értelmezési problémák merülhetnek fel.

Javult a *felmondási tilalomra* vonatkozó rendelkezés a várandósok, a szülési szabadságon és a gyermek gondozása céljából fizetés nélküli szabadságon lévő anyák számára (ezen idő alatt felmondási tilalom van). Ennek lejártá után azonban már az

első naptól elküldhetőek.

A keresőképtelenek szintén elküldhetőek minden védelem nélkül a betegség idejét követő akár első napon is.

**A védett korban levő munkavállalók** látszólag kapnak csak nagyobb védelmet, de a velük szemben alkalmazható felmondási okok olyan széleskörűek (a munkavállaló alkalmatlansága, a munkáltató működésével összefüggő ok, csoportos létszámleépítés), amelyek lényegében semmilyen valós védelmet nem jelentenek. A munkáltató működésével összefüggő okra ugyan csak akkor hivatkozhat a munkáltató, ha a munkavállaló szokásos munkavégzési helyén (tehát még csak nem is a munkáltató egészségénél) nincs a munkavállaló végzettségének, gyakorlatának megfelelő betöltetlen munkakör. Arra azonban semmilyen garancia nincs, hogy a munkavállaló hogyan szerezhet tudomást ezekről a munkakörökről. Ugyanezt – a nem túl erős – védelmet terjeszti ki a tervezet az anyákra gyermekük három éves koráig.

Továbbra is fennmarad az a lehetőség, hogy a munkavállalóval olyan megállapodást írasson alá a munkáltató, amely **kizárja a munkavállalói felmondást** a foglalkoztatás első évében.

9. **Csoportos létszámcsökkentés** esetén sem vonja be a tervezet a szakszervezeteket a tájékoztatásba és konzultációba. Nem határozza meg a tervezet továbbra sem a tárgyalások során kötendő megállapodás jogi természetét.

10. A tervezet rontja a munkavállalók helyzetét a **munkáltató jogellenes munkaviszony megszüntetése** esetén 18 haviról 12 havi maximált kártérítési összegre.

### III. Szabadság, munka-és pihenőidő és azok nyilvántartása

11. Javult a rendes szabadság kiadása.

12. Nem állította vissza a **szülési szabadság** kiadásának jelenlegi szabályait. 'Trükközik' a jogalkotó: nem egyenesen fogalmaz. Az új szabály szerint: a szülés előtt kell kiadni négy hetet – „ellenkező megállapodás hiányában”. Tehát a szülési szabadságnak a szülést követően történő teljes kiadásában kifejezetten meg kell állapodni, ennek hiányában elvesz a négy hét. Jelenleg négy hétnek a szülés előtti kiadásában kell megállapodni. Tehát a jogalkotói védelmi szándék itt sem őszinte. (127.§ (3) bekezdés). **Javasolt szöveg: A szülési szabadságból négy hetet – a várandós munkavállaló kérésére – a szülés várható időpontját megelőzően kell kiadni.**

13. Továbbra sem szerepel a tervezetben a **szoptatási munkaidő-kedvezmény** (vagy jól el van dugva).

14. Nem változtak a munka-és pihenőidő **kedvezőtlen nyilvántartási szabályai** és a munkaidő-beosztás szabályai sem. **Ez a szabályozás a nagy vállalatok, beleértve a multinacionális cégeket is, számára teljesen indokolatlan adminisztratív könnyítés a munkavállalók kárára, miközben ezeknél a nagyvállalatoknál is az adminisztratív dolgozók létszámának csökkentéséhez vezethet, tehát a munkahelyteremtés céljával éppen ellentétes hatást válthat ki.**

**Javaslatunk:** Ha ez a kedvezmény fennmarad, az csak a mikro-és kisvállalkozásokat illesse meg.

### III. Munkabér

15. Egységes 30 %-os **műszakpótlékot** ír elő a tervezet a 18 és reggel hat óra közötti munkavégzésre. Nem állítja vissza viszont az új tervezet sem a megszakítás

- nélküli munkarendben történő foglalkoztatásra járó további pótlékokat. Arra nincs szabály, hogy ha valaki ezzel az új rendelkezéssel rosszabbul jár, hogyan alakul a kompenzáció. A tervezet a hatályba léptető rendelkezéseket külön törvényre bízta.
16. Nem javult a **túlmunka díjazása**, a pótlék helyett továbbra is adhat szabadidőt egyoldalúan a munkáltató. Változott azonban a munkáltató által egyoldalúan elrendelhető éves túlmunka mértéke 300 órától 250 órára azzal, hogy kollektív szerződés ezt legfeljebb 300 órára emelheti fel.
  17. Nem javult a munkabérekre adandó **elszámolási kötelezettségre** vonatkozó szabály sem (továbbra sem kötelező a bérfizetéskor adandó elszámolás). Ez a szabály is indokolatlanul kedvező a nagyvállalatok és multinacionális cégek számára.

**Javaslatunk: ha ez a szabályozás fennmarad, akkor ez a kedvezmény csak a mikro-és kisvállalkozások illesse meg.**

#### **IV. Kártérítés (részletesen lásd lent)**

18. Nem változott, tehát nem javult a munkáltatói kártérítési felelősség szabályozása.
19. Nem a háromoldalú egyeztetésnek megfelelően változott a munkavállaló kártérítési felelősségének szabályozása, mivel a tervezet új változata szerint enyhe gondatlanság esetén 8 havi távolléti díj mértékéig kötelezhető kártérítésre a munkavállaló, súlyos gondatlanság esetén azonban már a teljes kárért felel. Ez elfogadhatatlan, de semmilyen létező jogelvvél vagy európai gyakorlattal sem támasztható alá.

#### **V. Munkaügyi kapcsolatok (részletesen lásd lent)**

20. A szakszervezetek helyzetére és jogaira vonatkozó alapkoncepció nem változott, némi javulás a tisztségviselők védelmében van, ennek szintje azonban még mindig nem éri el az ILO 135. sz. egyezményében igényelt védelmi szintet. Hasonlóan nem felel meg továbbra sem a nemzetközi egyezményeknek a tisztségviselők munkaidő-kedvezményére vonatkozó szabályozás sem.

**B)**

### **MUNKAÜGYI KAPCSOLATOK. MUNKAÜGYI VITÁK. ATIPIKUS MUNKAVISZONYOK**

#### **I. INFORMÁCIÓS ÉS KONZULTÁCIÓHOZ VALÓ JOG**

A tervezetben foglalt szabályozás nem felel meg a munkavállalók képviselőinek tájékoztatásához és a velük való konzultációról szóló 2002/15. sz. EU irányelvben foglaltaknak, ezért azt módosítani kell. A tervezet nem tartalmazza az irányelv egyik lényeges célkitűzését, a konzultáció megfelelő idejére történő utalást. A tervezetben szereplő hét napos minimum, ami után a munkáltató egyoldalúan automatikusan lezárhatja a tárgyalást, ráadásul „trükkösen” a hét nap kezdési időpontját sem a konzultáció megkezdésétől, hanem annak „kezdeményezésétől” kell számítani”, a gyakorlatban tovább rontja a magyar munkavállalók helyzetét a jelenlegihez képest is. A tervezet nem a magyar vállalkozásokat és munkavállalókat, hanem a külföldi multinacionális cégek érdekeit védi, mivel az indokolatlanul és az EU-joggal sem komform szabályával lényeges versenyhátrányba hozza a

multi cégek magyar vállalatait és az ott dolgozó magyar munkavállalókat a multinacionális cég csoportos létszámleépítési és átszervezési döntéseinek végrehajtásánál, hiszen a tervezet szerinti szabályozás alapján a multinacionális cég központi vezetése számára a magyar cég bezárása, átszervezése, vagy munkavállalóinak elküldése lesz a legkedvezőbb lehetőség, összevetve ezt még a munkaviszony megszüntetésének a tervezetben szabályozott, az EU-ban kivételesen könnyű, gyors és olcsó lehetőségével is.

A tervezet nem juttatja kifejezésre azt, az új Mt. Konceptiójában szereplő célt sem, amely a kis-és középvállalkozások számára – ha az indokolt és jogszerű – kedvezőbb, eltérő szabályozást kíván biztosítani, hanem egyértelműen a nagy multinacionális cégek érdekeit tartja szem előtt.

#### Javaslatunk ezért:

1. ) A 233. § (2) a) pontot ki kell egészíteni: „a felek megfelelő, ***a konzultáció tárgyához szükséges szintű*** képviselete”

2.) A 233. § (2) bekezdést új d) ponttal kell kiegészíteni: „***és a konzultáció tárgyának megtárgyalásához szükséges idő az érintett személyek számára és a tervezett intézkedéssel kapcsolatos változás jellegéhez, méretéhez, s az érintettekre való következményeihez igazodóan.***”

***(3) A konzultáció tartama alatt, de a tervezett intézkedéssel érintett személyek számától függően, a konzultáció megkezdésének időpontjától számított, a felek megállapodásától függően, minimum 21 nap és hat hónap, kis-és középvállalkozások esetén hét nap és 21 nap között nem lehet végrehajtani. A felek ettől eltérő minimális időtartamban is megállapodhatnak.***

A törvénynek az értelmező rendelkezések között meg kell határoznia az Mt. Alkalmazása szempontjából kis-és középvállalkozásnak minősülő cégek fogalmát is a foglalkoztatottak száma szerint.

#### **A munkavállalók képviselői számára nyújtott tájékoztatás köre**

A tervezet 234. §-a lényegesen leszűkíti, lényegében teljességgel ellehetetleníti a munkavállalók képviselőinek információs jogát a hatályos szabályozáshoz és a vonatkozó EU irányelvhez képest is.

A tervezet szövege lényegében a munkáltató egyoldalú döntésétől teszi függővé, hogy milyen tényekről, adatokról, stb. ad tájékoztatást, vagy tagadja meg azokat, pusztán arra kell hivatkoznia, hogy az a nyilvánosságra kerüléssel járhat. Ez a megfogalmazás szinte minden esetben bírósági perre kényszeríti a munkavállalók képviselőit, ha vitatják azt, hogy a megtagadott adat nyilvánosságra kerülhet. Arra sincs jogszabályi előírás, hogy a munkáltató, vagy a bíróság milyen tények, körülmények alapján tudja eldönteni, hogy az adott adat, stb. nyilvánosságra kerülhetne-e vagy sem. Az sem világos, hogy egyáltalán hogyan kerülhet nyilvánosságra egy ilyen tény, adat, stb., s hogy mit kell nyilvánosságra kerülésnek tekinteni. Egy ilyen szabályozás ezért lényegében elzárja a munkavállalók képviselőit a tájékoztatáshoz való EU-irányelvben is meghatározott joguktól, ezért az ellentétes az EU- joggal.

További probléma a tervezettel, hogy az EU irányelv átvételekor a magyar jog nem tartalmazott semmilyen tilalmat a tények, adatok, stb. átadására, csak az átadott adatokkal, stb. kapcsolatos titoktartási kötelezettségre. A tervezet tehát azzal is sérti az irányelvet, hogy – annak általános tilalmával szemben – lerontja a munkavállalóknak ezt a jogát az irányelv

átvételekor meglévő szinthez képest. Egy ilyen „lerontásnak” semmi oka sincs, s önmagában a jogszabály egyéb célú módosítása arra nem szolgálhat indokul.

Emellett pedig *a háromoldalú egyeztetések során is megállapodás született arról, hogy a tárca nem kívánja az EU irányelvek alapján jelenleg fennálló munkavállalói védelmi szintet lerontani.*

Javaslatunk: *A tervezetből el kell hagyni a 234. § (1) bekezdést* (a § többi bekezdésének számozása ennek alapján természetesen megváltozik.)

### **Csoportos létszámcsökkentés és munkáltatói jogutódlás**

Az új tervezetben nem változott a munkavállalói képviselők meghatározása e két intézkedéssel kapcsolatos munkavállalói jogok gyakorlásában. Továbbra is fenntartjuk az eredeti észrevételeinkben írottakat, hogy a szakszervezet az EU irányelvek alapján sem hagyható ki a tájékoztatásra és konzultációra jogosult képviselők közül. Az EU-irányelvvel nem egyezik továbbra sem a megfelelő időpont szabályozása, valamint a konzultáció elhagyása a csoportos létszámcsökkentésnél. Ezek a kérdések még mindig változtatásra várnak.

## **II. ÜZEMI TANÁCS**

Javaslatunk:

- A) variáció: ne legyen üzemi tanács
- B) Ha lesz üzemi tanács, legyenek erősebbek a jogai azzal, hogy az üzemi tanács megalakításában és működésében a szakszervezet, illetve a szakszervezet által jelölt és megválasztott személyek jelentős szerepet játszanak.

Ha a jogalkotó valóban erősíteni kívánja az üzemi tanácsokat, akkor azt a szabályozásnak is ki kell fejeznie. Ezért javasoljuk:

1. Már 5 fő munkavállaló esetén kelljen üzemi megbízottat választani, 15 fő felett pedig üzemi tanácsot, amelynek létszáma a munkavállalók számától függően növekszik 2000 föig 13 főre, azon felül pedig minden további 1000 munkavállaló után egy fővel nő.
2. Az üzemi tanácsi tagságra jelölt munkavállalókat is ugyanaz a védelem kell, hogy megillessen, mint a munkavállalók más képviselőit.
3. Növelni kell az együttdöntési jogok körét (minta lehet a német üzemi tanácsi törvény).
4. A tervezet nem biztosít konzultációs jogot az üzemi tanácsnak a véleményezési joga gyakorlásához, ahogyan a jelenlegi törvény ezt megteszi. A tervezet szerinti megoldás ellentétes a vonatkozó EU irányelvvel is.
5. Az üzemi tanácsi választás szabályozása elnagyolt. A választási bizottságból kihagyja a tervezet a szakszervezet képviselőit, s nem tartalmaz semmilyen szabályt arra sem, hogy a munkavállalók hogyan válasszák ki a választási bizottság tagjait. ***Ilyen szabályok nélkül, a szakszervezet kihagyásával lényegében azt éri el a szabályozás, hogy egyáltalán nem lesznek üzemi tanácsok, mert a munkavállalók nem tudják hogyan kezdjék el annak megalakítását, s hogy mihez van joguk. Így a munkáltatók könnyen „le tudják beszélni” őket az ilyen terveikről. A tervezet tehát nemcsak a szakszervezeteket lehetetleníti el a munkahelyeken, hanem az üzemi tanácsokat is,***

vagyis a munkavállalók minden együttes védelmi lehetőségét.

6. Az üzemi megállapodás ne szabályozhasson olyan kérdéseket, amelyek a kollektív szerződés tárgyai lehetnek, nem elég csak a bérek kivétele ebből a körből. Ha a jogalkotó nem fogadja el ezt az álláspontot, akkor is szükséges, hogy  az üzemi megállapodásban a munkavállalók hátrányára ne lehessen eltérni a jogszabályi rendelkezésektől, csak a munkavállalókra kedvezőbb irányban.

### III. SZAKSZERVEZET

A szakszervezeti jogok szabályozása a tervezetben alapvetően hiányos és nincs összhangban sem az ILO egyezményekkel, sem pedig a vonatkozó EU irányelvekkel.

#### 1. Mely szakszervezeteket illetnek meg a szakszervezeti jogok

A tervezet kizárólag az ún. „képvisellel rendelkező” szakszervezetek számára biztosít jogokat a munkahelyeken. Ez ellentétes az ILO 87. és 98. sz. egyezményével, valamint az ILO alapokmányával. Az ILO egyezmények csak kivételesen teszik lehetővé, hogy egyes szakszervezeti jogokat nem minden szakszervezet gyakorolhasson, hanem csak az ún. „legrepresentatívabbak”. Így különösen a munkahelyen való szerveződéshez, működéshez, valamint a szakszervezeti tisztségviselők védelméhez, munkaidő-kedvezményéhez való jog minden szakszervezetet megillet annak nagysága, vagy reprezentativitásának hiánya nélkül is.  A tervezet ezeket az alapvető jogtól is megfosztja a „képvisellel” nem rendelkező szakszervezeteket, s azok képviselőit, tisztségviselőit, súlyosan megsértve ezzel a munkavállalók alapvető szervezkedési szabadságát.

javaslat: A 270.§ (1) bekezdését el kell hagyni.

#### 2. Szakszervezeti jogok

(Az új tervezetben egyedül a szakszervezet képviseleti joga rendeződik. A többi változtatás továbbra sem éri el a jelenleg hatályos törvényben, valamint az ILO egyezményekben és az EU irányelvekben meghatározott szakszervezeti jogok szintjét).

A munkahelyen való működés alapvető feltétele, hogy a szakszervezet a munkáltató telephelyén tarthassa az iratait, a vezetői üléseket tarthassanak, s az alapvető tevékenységük adminisztrációs részét a munkahelyen végezhessék el. Ehhez nélkülözhetetlen a helyiséghasználat valamilyen módon és mértékben történő biztosítása.  A törvénynek ezért rendelkeznie kell a helyiséghasználat jogáról.

A szakszervezetek helyiséghasználatával járó költségek a munkáltatónak a munkaerő alkalmazásával együttjáró általános költsége, amely a munkabéke fenntartását is szolgálja, ezért az gazdasági érték is a munkáltató számára.

*A tervezet nincs összhangban az EU tájékoztatási és konzultációs irányelvével, amikor nem szabályozza, hogy mely kérdésekben van joga a szakszervezetnek tájékoztatást kapni a munkáltatótól (amikor tehát a munkáltató köteles tájékoztatást nyújtani), továbbá konzultálni vele. A tervezet a tájékoztatást és a konzultációt csak úgy szabályozza, hogy a szakszervezet kezdeményezheti. Arra azonban semmilyen szabályozást nem tartalmaz – a jelenlegi törvénytől eltérően – hogy a munkáltató mennyi időn belül köteles ennek eleget tenni, s arra sem, hogy a kért konzultáció esetén erre kötelezettsége lenne a*

munkáltatónak. Ezek hiányában gyakorlatilag semmit sem ér a szakszervezet tájékoztatási és konzultációs joga, hiszen konkrét szabályok hiányában az bíróság előtt sem érvényesíthető érdemben, mivel végrehajthatatlan.

Ehhez kapcsolódóan a munkaügyi viták részben is kimaradt annak rendezése, hogy a bíróság egyáltalán milyen döntést hozhat (csak megállapítja a jogsértést, vagy érvénytelenítheti a munkáltatónak a szakszervezet/üzemi tanács tájékoztatási és konzultációs jogának megsértésével hozott döntését, illetve intézkedését). **Ezek konkrét törvényi előírása nélkül tehát a gyakorlatban érvényesíthetetlenek ezek a jogok, hiszen a munkáltatóknak semmilyen konkrét kötelezettsége sincs.**

Indokolatlanul veszi ki a tervezet - bár az eredetihez képest szélesítette ezt a kört az új tervezet - a **szakszervezetek képviseleti jogát**, amikor a jelenleg hatályos szabályozás szerinti körből elhagyja a munkavállalók élet-és munkakörülményeire utalást. A szakszervezeteknek éppen ezen a területen fejtik ki a tevékenységüket, hiszen alapvető feladatuk, küldetésük a munkavállalók élet-és munkakörülményeinek védelme.

### **A szakszervezeti tisztségviselők védelme és munkaidő-kedvezménye**

Továbbra sincs összhangban a szakszervezeti tisztségviselők védelmének szabályozása az ILO 87. és 135. sz. egyezményével.

- a) ***Nem egyértelmű a szabályozásból, hogy kikre terjed ki a védelem***, csak a képviselettel rendelkező szakszervezet tisztségviselőjére, vagy a kollektív szerződés kötésére jogosult szakszervezet tisztségviselőjére. Ez utóbbiak esetében az sem egyértelmű, hogy kollektív szerződés kötésére egyáltalán jogosult-e a munkáltatónál képviselettel nem rendelkező szakszervezet vagy sem. További kérdés, hogy ha igen, ha nem, hogyan kell értelmezni ebből a szempontból azt a szakszervezetet, amely a kollektív szerződés megkötése után érte el azt a szintet, hogy kérheti annak módosítását. Ez utóbbi esetben ugyanis a tervezet szerint – úgy tűnik, de ez sem teljesen egyértelmű -, csak részt vehet tanácskozási joggal a módosítás tárgyalásánál, de nem lehet tudni, hogy ez már szerződés-kötési jogot is jelent-e. Ezek a bizonytalanságok a tisztségviselői védelemre is kihatnak, s jogvitát provokálnak. Ez a jogi helyzet tehát elfogadhatatlan. **A tisztségviselői védelem az ILO egyezmények szerint egyébként is minden szakszervezeti tisztségviselőt megillet korlátozás nélkül. A tervezetnek ezért a védelmet minden szakszervezeti tisztségviselő részére, az általa képviselt szakszervezet minden jellemzőjétől függetlenül, biztosítani kell.**
  - b) Nem lehet a szakszervezeti tisztségviselők védelmét egyetlen tisztségviselőre korlátozni jogszabállyal, ez teljesen ellentétes a vonatkozó ILO egyezményekkel, mivel súlyosan sérti a szakszervezetek autonómiáját és a munkavállalók szervezkedési szabadságát. A tervezet ezzel a megoldással ezen a helyen is ***a nagyvállalkozások és a multinacionális cégek érdekeit védi***, ahol a szervezet nagysága, esetleg bonyolult munkaszervezete és többműszakos munkarendje, valamint a munkavállalók, szakszervezeti tagok nagyobb száma önmagában is indokoltá teszi, hogy a szakszervezet szervezete, működése is igazodjon a munkáltatóéhoz, amely több tisztségviselő tevékenységét kívánja meg.
- Javaslatunk: **az Mt. Nem korlátozhatja a védett tisztségviselők számát**, az esetleges szakszervezeti „visszaélésekkel” szemben pedig a szakszervezet

- törvényes működésének ellenőrzésére jogosult szervet (pl. ügyészség, bíróság) kell feljogosítani a rájuk jellemző eljárásban.
- c) A tervezet csak a munkáltatói felmondásra korlátozza szakszervezeti tisztségviselők védelmét. Ez a megoldás szintén ellentétes az ILO 87. és 135. sz. egyezményeivel. **A védelemnek más munkáltatói intézkedésekre is ki kell terjednie** (ahogyan azt a hatályos Mt. is szabályozza, pl. a munkáltató egyoldalú áthelyezési intézkedésére, stb.).
  - d) A ***munkaidő-kedvezmény*** szabályozását is meg kell változtatni a c) pontban foglaltak módosítása értelmében úgy, hogy ez a kedvezmény nem egy adott konkrét tisztségviselőt illet meg, hanem magát a szakszervezetet. Ebben az esetben természetesen a ***kedvezmény mértékét*** is máshogy kell meghatározni. (a tagok száma alapján konkrét havi órakeretben. **Javaslatunk:** pl. havi 10-100 óra a tagok száma alapján, továbbá hogy pl. 500 munkavállaló felett legalább egy tisztségviselőt a teljes munkavégzés alól mentesíteni kell, ha a szakszervezet tagjainak száma eléri az összes munkavállaló 1 %-át.
  - e) A tíz nappal történő bejelentési kötelezettség nincs összhangban az ILO 87. sz. egyezményével, amelynek alapján a szakszervezetnek joga van a tevékenységes megszervezésére a saját alapszabálya szerint. **A tíz napos várakozási idő ezt a jogot túlzott mértékben és alaptalanul csorbítja.** Általánosságban egy ilyen hosszú időtartam nem írható elő törvényben. A munkaidő-kedvezmény igénybevételét mindenképpen meg kell változtatni a rendeltetésszerű joggyakorlás elvének és az ILO egyezményeknek az alapján.
  - f) **A szabályozásnak tartalmaznia kell azt is, hogy a munkáltatóval való konzultáció, tárgyalás időtartama nem számít bele ebbe az időbe,** hiszen akkor az „obstrukció” eszközével élve, a munkáltató ellehetlenítheti a szakszervezet saját tevékenységét, vagy akár a tárgyalásokra való felkészülés, megbeszélés, s a tagjaikkal való kapcsolattartás lehetőségét is ellehetlenítené.
  - g) A tervezet **nem biztosít védelmet a tisztségviselők részére a tisztség megszűnését követő időre,** holott ez is garancia a diszkrimináció ellen, ezért a jelenlegi szabályozást vissza kell állítani.
  - h) A védelmet ki kell terjeszteni az üzemi tanács és szakszervezet hiányában eljáró választott **munkavállalói képviselőkre** is e tevékenységük idejére, s az után is hat hónapig (pl. csoportos létszámleépítés és munkáltatói átszervezés esetén).

#### IV. KOLLEKTIV SZERZŐDÉS

(Az új tervezetben elfogadható, hogy egy munkáltatónál csak egy kollektív szerződés köthető, s hogy a szakszervezetek csak együtt köthetnek kollektív szerződést.) További problémák és javaslatok:

##### 1. Kollektív szerződéskötési jogosultság

A tíz százalékos tagsághoz kötött szerződéskötési-jogosultság egy szakszervezet esetében – a jelenlegi szakszervezeti szervezetségi szint mellett – indokolatlanul magas.

**Javaslatunk:**

A) változat

- a) egy szakszervezet esetén: jogosult a szakszervezet, ha taglétszáma eléri az 10 %-ot,
- b) több szakszervezet esetén, ha a szakszervezetek taglétszáma együttesen eléri a munkavállalók létszámának 10 %-át, de a kollektív tárgyalásokból és a kollektív szerződésből egyetlen szakszervezet sem zárható ki (tehát több szakszervezet esetén az összes szakszervezet együttesen jogosult a kollektív tárgyalásra és kollektív szerződés megkötésére)
- c) a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet vagy szakszervezetek a fenti taglétszám hiányában is jogosultak együttesen kollektív szerződést kötni, a szerződés elfogadásához azonban szükség van a munkavállalók több mint felének támogató szavazatára (a szavazás lebonyolítására megfelelő a hatályos Mt. hasonló szabálya).
- d) az országosan reprezentatív szakszervezeti szövetséghez csatlakozott szakszervezet, ha az adott munkahelyen képviselettel rendelkezik, taglétszámától függetlenül jogosult a kollektív tárgyalásokon való részvételre

## B) Változat

A szakszervezetek együttes szerződéskötési jogosultságához az szükséges, hogy egy munkahelyi szintű szakszervezeti választáson

- a) együttesen megszerzik a munkavállalók szavazatainak több mint 50 %-át,
- b) egy szakszervezet esetén, a szakszervezet megszerzi a munkavállalók szavazatainak 30%-át.

Ebben az esetben a szakszervezeti választás szabályait is tartalmaznia kell a törvénynek.

## 2. A kollektív szerződés hatálya

A 94. § (4) bekezdését tovább kell pontosítani a kollektív szerződés továbbélési hatályát tekintve oly módon, hogy:

„ A kollektív szerződés felmondása vagy megszűnése a már elrendelt **három hónapnál hosszabb** munkaidőkeret alapján történő foglalkoztatást nem érinti. **Ennek időtartama azonban nem haladhatja meg az egy hónapot.**” (Ez hónapnak elegendőnek kell arra lennie, hogy a munkáltató a három hónapos felmondási időt is figyelembe véve, átdolgozza a munkarendet. Ennek hiányában nem érvényesülne a kollektív szerződést felmondó fél akarata sem, ami ellentétes minden joggal.)

## V. MUNKAÜGYI JOGVITA

**A munkaügyi jogviták szabályozásának általános jellemzője, hogy az alacsonyabb védelmi szintű új szabályok mellett, a hatékony szakszervezeti védelemtől is megfosztott munkavállalók a munkáltatói jogsértések esetén még a bírósági jogvitáik során is a jelenleginél kedvezőtlenebb helyzetbe kerülnek.**

1. Elfogadhatatlan, hogy a törvény nem határozza meg, hogy a szakszervezeti és üzemi tanácsi ügyeknél a bíróság milyen döntést hozhat, így lényegében csak a jogsértés megállapítására szorítkozhat, tehát a döntése súlytalan, végrehajthatatlan: Kell: a bíróság megsemmisíthesse vagy megváltoztathassa a munkáltató jogsértő döntését vagy intézkedését.
2. **Nem tartalmaz szankciókat sem** a jogszabály a munkáltatói jogsértések esetén (pl. kompenzáció a munkavállaló számára)

- 3. Túlságosan tágan határozza meg a munkáltatói fizetési felszólítások körét,** lényegében általánossá teszi azt. Ennek következménye lesz, hogy a munkáltató közvetlenül fizetési felszólításban kötelezhet a munkavállalót a kártérítés megfizetésére a kártérítési az általa meghatározott határidő alatt anélkül, hogy meg kellene előtte hallgatnia a munkavállalót, s hogy egy írásbeli határozatban meg kellene indokolnia a döntését, s igazolnia kellene a követelése jogosságát. A munkavállaló, ha a harminc napon belül nem fordul bírósághoz, akkor jogerős lesz a fizetési felszólítás, s a munkavállalónak mindenképpen fizetnie kell. Nem egyértelmű az sem, hogy a fizetési felszólításra kötelező-e alkalmazni a 22. § (4) bekezdését a jogorvoslati lehetőségről való kioktatásról.

Javaslat: **Fizetési felszólítással csak a tévesen kifizetett munkabért lehessen követelni, a kártérítést viszont semmiképpen sem. A törvény írja elő azt is, hogy a fizetési felszólításban is ki kell oktatni a munkavállalót a jogorvoslati jogáról.**

- 4. A törvény végre megoldhatná azt a két évtizede fennálló problémát és hiányt, hogy nincs lehetőség az egyéni munkaügyi vitákban a bíróság helyett, alternatív munkaügyi vitára. A jogalkotó, ha tényleg korszerű, XXI. századi törvényt szeretne alkotni, akkor ezt nem kerülheti meg. Ez a megoldás felelne meg a jogalkotó által támogatott kis-és közép vállalkozások érdekeinek is.**

## VI. KÁRTÉRÍTÉS

Továbbra sem fogadható el a munkáltatói kártérítési felelősség enyhítése.

Nem változtatott gyakorlatban a munkavállalók kártérítési felelősségének indokolatlanul és elvi alapok nélkül a végletekig megszigorított szabályozásán sem az új tervezet, amely szerint a gondatlan károkozás szerinti kártérítés mértéke nyolc hónapi távolléti díj, a súlyos gondatlansággal és szándékosan okozott károk esetében pedig a teljes kárt kell megfizetni.

### A munkavállaló kártérítési felelőssége

- 1. A nyolc havi távolléti díj,** figyelembe véve a felemelendő minimálbér és garantált bérminimum összegét, minimálisan több mint hétszáz ezer, illetve nyolcszáz ezer forint. Ezek az összeg képezik tehát akár a legenyhébb gondatlanság esetén is a megfizetendő kár felső határát. Azokban az esetekben tehát, amikor az okozott kár nagysága nem haladja meg ezt az (elég magas) felső határt, a munkavállalók enyhe gondatlanság esetén is lényegében a teljes kár megfizetésére lesznek kötelesek.
- 2. A súlyos gondatlanság és a szándékosság között a kártérítés mértékét tekintve** semmilyen különbséget nem tesz a jogalkotó, ami nemcsak elméletileg, de a kártérítés célját, a prevenciót is megkérdőjelezi, hiszen nem fog ösztönözni a szándékos károkozás ellen. A jogszabály nem határozza meg a súlyos gondatlanság fogalmát sem, ami egy ilyen törvényi szabályozás mellett, elengedhetetlen. Nem háríthatja át a jogalkotó ezt a definiálási felelősséget a jogalkalmazóra.
- 3. Elfogadhatatlan az a szabály is, amely – a munkavállaló védelme érdekében – lehetővé teszi ugyan a kártérítés mértékének bíróság általi enyhítését,** azonban ehhez először is bírósági eljárásra kényszeríti a munkavállalót, aki, ha nem lesz sikeres a mérséklés iránti keresete, komoly perköltséget is lesz kénytelen fizetni, miközben ez egy – a

bíróság által – szabadon mérlegelhető kérdés. (190.§) A munkavállalónak ehhez bizonyítania kell egy rendkívüli (!) méltánylást érdemlő helyzetet. Ezek közé fog tartozni különösen: a felek (tehát a munkáltató is!) vagyoni (!) helyzete, a jogsértések súlya (? Mihez képest?) és a kártérítés teljesítésének következményei (kire?).

A munkavállaló károkozásánál a kártérítés mértékének megszabásánál érthetetlen a munkavállaló teljes vagyoni helyzetének a figyelembe vétele. Egy ilyen rendelkezés azt is jelenti, hogy a munkavállalónak még az örökösire is áttérjed a fizetési kötelezettség, ha van örökség. Teljesen elfogadhatatlan és semmilyen jogelvvvel sem támasztható alá, hogy a munkavállaló a teljes vagyonával feleljen, miközben az adott munkaszerződésben ő a munkájáért szolgáltatásként csak a munkabért kapja. A kártérítésnek, legalább a gondatlan károkozás körében, a szolgáltatás, ellenszolgáltatás körében kell maradnia. A munkavállaló ezért csak a munkabérével felelhet. **Ha a munkavállaló kártérítési felelőssége kiterjed a teljes vagyonára, akkor indokolt, hogy a munkáltató (ha természetes személy), a tulajdonos és a vezető állású munkavállalók közül a társasági jog szerinti vezető tisztségviselők, akkor is ha nem munkaviszonyban dolgoznak, szintén feleljenek a teljes vagyonukkal a munkavállalók káráért.**

Teljesen elfogadhatatlan és alkotmány, illetve alaptörvénytől diszkriminatív a munkáltató vagyoni helyzetének is a figyelembe vétele a kártérítés enyhítésénél, mivel ez a kismunkáltatóknál dolgozók esetében, azok általában gyengébb vagyoni helyzete miatt, kevésbé teszi majd lehetővé a kártérítés enyhítését, mint a nagyobb cégeknél dolgozók esetében. A munkáltató vagyoni helyzete egyáltalán nem hozható egyébként sem semmilyen módon összefüggésbe a kártérítés mértékével.

Ehelyett a bonyolult, bizonytalan és elvi alap nélküli szabályozás helyett, ha a jogalkotó tényleg szeretné védeni a munkavállalókat, akkor elsősorban egy olyan **felelősségbiztosítási rendszert kell kidolgozni és bevezetni**, amely valóban alkalmas arra, hogy a munkáltató számára ténylegesen reparációt nyújthasson, a munkavállalókat pedig – egy méltányos visszkereseti igény mellett – a gondos, kármegelőző magatartásra ösztönözze. Ezt a megoldást támasztja alá az a körülmény is, hogy egy munkavállaló, ha már egyszer nagy összegű kártérítéssel sújtották, több kártérítést úgyszemint lehet már behajtani rajta, így a munkáltatók kára még olyan mértékben sem térülne meg, mint egy kisebb összegű kártérítési kötelezettségénél, emellett pedig a jövőben már egyáltalán nem motiválná a munkavállalót a kármegelőzésben. Ez a helyzet egyúttal azt a veszélyt is magában hordja, hogy az egyszer már nagy összegű munkavállalót egy új munkáltató nem meri már alkalmazni, s ezzel a munkavállaló is elveszti örökre a munkalehetőségét, hiszen munkabér hiányában többet nem tud kártérítést törleszteni, de a munkáltató sem fog hozzájutni – munkabér hiányában – a kártérítéséhez.

Tehát minden szempontból rossz szabály a gondatlan munkavállaló túlzott mértékű, vagy éppen teljes kártérítésre kötelezése.

**Ez a szabályozás lényegében a munkavállalóra kívánja átruházni a munkavégzéséből adódó anyagi kockázatot, miközben egyetlen szabály sem kötelezi a munkáltatót arra, hogy a munkavégzése eredményéből (a munkabéren felül) a munkavállaló is kötelezően részesüljön.**

Mindezt a problémát csak még súlyosbítja a munkáltató kártérítési igényének fizetési ***felszólítással való követelési lehetősége***, amelyet a munkaügyi vitákról szóló pontban

fejtettünk ki.

## **VII. ATÍPIKUS MUNKAVISZONYOK**

A bedolgozói és a több munkáltatós munkaviszonyról, valamint a munkakör-megosztásról további egyeztetések szükségesek, mert kidolgozatlanok, s így a munkavállalókra sérelmes szabályokról van szó. **Különösen sérelmes, konkrét védelmi szabályok rögzítése nélkül a több munkáltató egy munkavállaló típusú szerződés, ahol a gyengébb helyzetben lévő munkavállalónak nem is egy, hanem három vagy több munkáltatóval kell szembenéznie.** Ez a jelen megoldás ezért elfogadhatatlan.

### **Összességében**

- **a tervezet nem javítja lényegesen az anyák, családok és a védett korúak helyzetét. Védelmi szintjük még a jelenlegit sem éri el.**
- **Nem teljesülnek továbbra sem az európai és nemzetközi jogi alapelvek, elvárások sem.**
- **Több helyen, javulás helyett, inkább romlottak a tervezet rendelkezési a dolgozók kárára.**
- **A tervezet új változata nem egyezik meg maradéktalanul a háromoldalú egyeztetéseken elfogadott megállapodásokkal sem.**
- **A tervezet továbbra is inkább védi a nagy vállalkozásokat, s a multinacionális cégeket, mint a kis-és közepes vállalkozásokat.**
- **Az új tervezet sem javított sokat a munkavállalók növekvő kiszolgáltatottságán**

**Budapest, 2011. október 7.**

**Palkovics Imre  
elnök**