

AJÁNLÁSCSOMAG

Javaslatok az új Munka Törvénykönyvének a módosítására

Készítette: Dabis Erzsébet, Rossu Balázs, Rúzs Molnár Krisztina
Szegedi Tudományegyetem
2015. február

Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája

1146 Budapest, Ajtósi Dürer sor 27/a
Tel.: +36 1/321-5262
Fax: +36 1/321-5405
E-mail: amunkaert@liganet.hu
Honlap: www.liganet.hu

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFECTETÉS A JÖVŐBE

Tartalom

| | |
|--|----|
| Tartalom | 2 |
| 1. VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ | 3 |
| 2. A MUNKA TÖRVÉNYKÖNYVE HATÁSVIZSGÁLATÁNAK ÖSSZEFOGLALÓJA | 5 |
| 2.1. A munkaszerződés-elemzés kutatási eredményeinek összefoglalója | 5 |
| 2.2. Kollektív szerződések elemzésének és értékelésének összefoglalója | 6 |
| 2.3. A bírósági gyakorlat elemzésének és értékelésének összefoglalója | 8 |
| 3. PROBLÉMAFELVETÉS | 9 |
| 3.1. A Munka Törvénykönyv általános rendelkezései: | 9 |
| 3.2. Az Mt. egyéni munkaviszonyra vonatkozó rendelkezései | 9 |
| 3.3. A munkaügyi kapcsolatok | 11 |
| 4. AZ MT. MÓDOSÍTÁSÁRA TETT JAVASLATOK | 12 |
| 4.1. A Munka Törvénykönyv általános rendelkezései | 12 |
| 4.2. Az egyéni munkaviszonyra vonatkozó rendelkezések | 16 |
| 4.3. A munkaügyi kapcsolatokra vonatkozó rendelkezések | 33 |
| 5. AZ MT MÓDOSÍTÁSÁRA TETT JAVASLATTAL ÖSSZEFÜGGŐ, RELEVÁNS JOGSZABÁLYOK MÓDOSÍTÁSÁRA TETT JAVASLATOK | 49 |

1. VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ

Az új Munka Törvénykönyv hatásvizsgálatáról készült átfogó Elemző Tanulmány, a Munkaszerződések elemzése, az új Munka Törvénykönyvének hatásvizsgálata a kollektív szerződések elemzésén és értékelésén keresztül című és az új Munka Törvénykönyv szabályainak bírósági gyakorlatáról szóló tanulmányok elemzései és megállapításai alapján az új Munka Törvénykönyv módosítására a következő

MÓDOSÍTÁSI JAVASLATOT

tesszük:

A Munka Törvénykönyv általános rendelkezései körében:

A munkáltató csak a munkavégzéssel összefüggésben korlátozhatja a munkavállaló személyiségi jogát, és a szakszervezet véleményét legyen köteles beszerezni az eszközök alkalmazásához. (Mt. 9. §, 11. §)

Az egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség új szabályozását a 2003.évi CXXV. törvénnyel összhangban kelljen elvégezni. (Mt. 12. §)

Jogbiztonság a munkáltatói jognyilatkozatok megtétele és elektronikus közlése körében. (Mt. 20. §, 24. §)

A szabályozás diszpozitív jellegének csökkentése, a munkavállaló terhére történő *eltérő megállapodások* szabályainak módosítása.

Az egyéni munkaviszonyra vonatkozó rendelkezések körében:

A munkaszerződés tartalma körében a munkavégzés helyének kötelező meghatározása. [Mt. 45. § (3). bek.]

A tájékoztatási kötelezettség kiegészítése (Mt. 46. §)

A munkaszerződés teljesítése körében a munkáltató képzési kötelezettségének kimondása. A munkavállaló esetében a bizalomnak megfelelő magatartás eltörlése. [Mt. 51. § (1) bek., 52. § (1) bek. d) pont]

A munkaszerződéstől eltérő ideiglenes foglalkoztatás újbóli szabályozása. (Mt. 53. §)

A munkaviszony megszüntetése és a munkáltatói jogellenes megszüntetés jogkövetkezményei körében a felmondási tilalom körének újraszabályozása. [Mt. 65. § (3) bek., 68. § (2) bek., 66. § (6) bek.]

A munkavállalói azonnali hatályú felmondás esetén a munkavállalót megillető juttatások. [Mt. 78. § (3) bek.]

A munkáltatói jogellenes megszüntetés jogkövetkezményeinek új szabályai. [Mt. 82. § (2) bek., (4) bek.]

A pihenőidő körében a szabadság kiadására vonatkozó külön megállapodás eltörlése, az elévülés tilalma, a ki nem adott szabadságokra. [Mt. 123. § (6) bek.]

A munka díjazása körében a bérpótlékok újragondolása és annak kimondása, hogy a bérezés körében kollektív szerződés csak a munkavállaló javára térhet el. [Mt. 139. § - 143. §-ig, 165. § (2) bek.]

A munkáltató kártérítési felelőssége körben a Ptk. 6:535. § szerinti veszélyes üzemi felelősség átvétele és a kimentés szűkítése [Mt. 166. § (2) bek.] A munkavállaló kártérítési felelősségi szabályainak módosítása, a felelősség mértékének újraszabályozása a kollektív szerződésben. [Mt. 191. § (2) bek.]

A munkaviszony egyes típusainak különös szabályozása körében:

Szükséges a határozott idejű munkaviszony újraszabályozása, a munkavállalói kizsoltatottság csökkentése érdekében. (Mt. 192. §)

Újra kell szabályozni a köztulajdonban álló munkáltatókra vonatkozó eltérő rendelkezéseket, megszüntetve az indokolatlan korlátozásokat. (Mt. 205. §)

A munkaügyi kapcsolatok körében:

Az általános rendelkezésekben rendezni kell a tárgyalás és konzultáció közti alapvető különbségeket. [Mt. 233. § (2) bek.]

A munkáltató érdekeinek védelme nem szolgálhat okként a munkavállalói képviseletektől visszatartott információ igazolásához. [Mt. 234. § (1) bek.]

Tisztázni kell az üzemi tanács választásának kötelezőségét, illetőleg mentessé kell tenni működését a munkáltatói befolyástól. [Mt. 236. § (1) bek., 238. § (3) bek.]

A munkáltatók tájékoztatására vissza kell állítani a korábban alkalmazott háromlépcsős szerkezetet: üzemi tanács, hiányában szakszervezet, hiányában nem szervezett munkavállalók.

Tisztázni kell, mit jelent a közzététel joga.

Az üzemi tanács tagjait is meg kell, hogy illesse munkajogi védelem, megbízatásuk kezdetétől, annak végéig, nem csak az elnököt. Az üzemi tanács együttdöntési jogát pontosabban kellene szabályozni, a véleményezési jogának pedig ki kell terjednie a külön jogszabályban szabályozott esélyegyenlőségi terv, illetve a szabadságotól való elvonás készítésére és ellenőrzésére.

Az üzemi megállapodásban szabályozható kérdések körének ilyen mértékű bővítése indokolatlan.

A szakszervezeti tisztségviselőket megillető munkajogi védelem a tisztség kezdetétől illesse meg őket. Szükséges rendkívüli fizetett szabadság biztosítása a szakszervezet számára képzés, továbbképzés céljából. Mindenképp visszaállítandó a szakszervezeti kifogás intézménye.

A munkáltatóval munkaviszonyban nem álló szakszervezeti képviselők munkahelyre történő belépésének szabályozása is részletezést igényel.

A kollektív szerződéskötési képesség elnyerése az üzemi tanács választásokon keresztül is újra lehetséges kellene, hogy legyen a jelenlegi módon túl, illetve a reprezentativitás fogalma és a munkavállalók sztrájkhoz való joga meg kellene, hogy jelenjenek az Mt.-ben.

A határozott időre kötött kollektív szerződések továbbélésének szabályozása is indokolt.

2. A MUNKA TÖRVÉNYKÖNYVE HATÁSVIZSGÁLATÁNAK ÖSSZEFOGLALÓJA

2.1. A munkaszerződés-elemzés kutatási eredményeinek összefoglalója

Jelen kutatási összefoglaló a munkaszerződések elemzéséből nyert információkat összegzi. Mivel a szakmában nem vitatott az az álláspont, hogy az új Mt. szabályai a régihez (1992. évi XXII. tv.) képest a munkáltatók számára jelentenek kedvező elmozdulást, a kérdés alapvetően az, hogy ezek a munkavállalók számára döntően hátrányos rendelkezések hogyan tükröződnek a munkaszerződésekben.

A hipotézis az, hogy a munkáltatók számára kedvező jogszabályi kereteket az igényeiknek megfelelően kihasználják, és ezeket a munkaszerződésekben is megjelenítik, akár új szerződés kötéséről, akár módosításról van szó.

A munkaszerződéseket a kötelező és a kizárólag munkaszerződésben kiköthető tartalmi elemek, illetve egyéb eshetőleg tartalmi elemek szerinti bontásban vizsgáltuk. A következő konkrét témák szerepeltek a vizsgálatban: alapbér; munkavégzés helye; a próbaidő; munkaidő és pihenőidő; bérpótlékok; jogkövetkezmények a vétkes kötelezettségszegésért; a munkavállalói kártérítési felelősség általános alakzata; atipikus munkaviszonyok. E témakörök mindegyikében lehetséges a korábbi szabályozáshoz képest a munkavállaló számára hátrányos eltérés.

A munkaszerződések elemzése megerősíti az empirikus vizsgálatban megfogalmazott eredményeket abból a szempontból, hogy bár megjelennek konkrét jogintézmények, amelyek a munkavállaló szempontjából hátrányos tartalmúak, ezek aránya rendkívül csekély. Nem bizonyító erejű a munkaszerződések alapján sem, hogy a munkavállalók nagyobb aránya tapasztalná. illetve a munkáltatók döntő többsége alkalmazná ezeket a jogszerű, de hátrányos intézkedéseket.

Összességében azt lehet elmondani, hogy új munkaviszony létesítése során az új Mt. szabályai rendkívül korlátozottan épülnek be a munkaszerződésekbe. Előfordulnak olyan munkáltatók, amelyeknél megfigyelhető, hogy tudatosan használják ki az új törvény adta lehetőségeket, de távolról sem tekinthető ez az általánosnak, sőt, ez az arány igen csekélynek mondható. Az új Mt.-ben megjelent külön megállapodások lehetősége a munkaszerződésben (a munkavállaló hátrányára való eltéréssel) több ponton nyitott lehetőséget a munkáltatónak, de ezekkel nem, vagy minimális mértékben élnek. Ez részben annak tudható be, hogy egy teljesen új jogszabály gyakorlati alkalmazásának idő kell, hogy beérjen a gyakorlatban, hogy a munkáltatók egyáltalán megismerjék a jogszabály adta kereteket.

A munkaszerződések elemzését megelőző jogszabály-összehasonlítás (régi és új Mt.) tételesen kimutatta és igazolta az egyes jogintézmények kapcsán, hogyan változtak a törvényes rendelkezések, és ezek az elemzések konkrétan is igazolják, hogy az egyes rendelkezések a munkavállalókra miért és mennyiben hátrányosak, (adott esetben azt, hogy milyen indok vagy várakozás szól a bevezetésük mellett).

A munkaszerződéseken elvégzett elemzések ugyanakkor nem igazolják azt a hipotézist, hogy az új Mt. bevezetése miatt a munkavállalók ténylegesen is rosszabb helyzetbe kerültek volna. A jogszabályváltozás nem, vagy csak rendkívül csekély mértékben tükröződik a munkaszerződés-kötési gyakorlatban. A kutatás ezen megállapítása összhangban áll az empirikus vizsgálat konklúziójával, megerősíti azt.

2.2. Kollektív szerződések elemzésének és értékelésének összefoglalója

6

A kutatási koncepció és a kiindulási helyzet

Az új Mt. jogszabályi változásai egyaránt érintik a munkáltatók és a munkavállalók, jogait és kötelezettségeit melynek következtében megváltozhat mind egyéni, mind kollektív kapcsolatuk rendszere. Míg a régi Mt. mindössze néhány (kb. 8) kérdéskör kapcsán engedett a munkavállalók hátrányára történő eltérést, és kizárólag kollektív szerződések keretében, addig a jelenleg hatályos Mt. már számottevő ponton és kérdésben szabályoz diszpozitívan. A kutatás célja, hogy megvizsgáljuk, a munkáltatókat és a munkavállalókat milyen formában, módon és intenzitással érintette *ténylegesen* a szabályozások változása. Megjelenik-e egyáltalán, és amennyiben igen, milyen mértékben, a munkáltatók „elsöprő” dominanciája? Köthetőek-e az igényeknek megfelelő megállapodások, kollektív szerződések?

A kutatás módszertana, az értékeléshez használt módszerek és ezek indoklása

A kutatás során a rendelkezésre álló helyi szintű, ágazati szintű, kiterjesztett és többmunkáltatós kollektív szerződések közül mintegy negyven darab került részletes elemzésre és feldolgozásra. A felek, de különösen a munkavállalók helyzete szempontjából jelentős kérdések és tapasztalatok kerültek kiértékelésre.

A feltárt eredmények a hipotézisek szempontjából

1. hipotézis: A kollektív szerződések tartalma tükrözni fogja a munkavállalók az új Mt. által lényegesen meggyengített alkupozícióját, különösen az új Mt. hatálybalépése óta kötött és/vagy módosított szerződések esetében.

Nem erősíthető meg. A felek konkrétan a szerződést érintő szabályozási hozzáállásuk nem változott számottevően az új Mt. hatálybalépése óta.

2. hipotézis: Az új Mt. által szabályozott atipikus foglalkoztatási módok részletszabályait kollektív szerződésben szükséges rendezni a foglalkoztatás tényleges rugalmasabbá tételéhez, különösen fontos ez az esetleges visszaélések elkerülése érdekében.

Egyelőre megdőlni látszik, a munkáltatók nem alkalmazzák az új Mt. által szabályozott új atipikus foglalkoztatási módokat.

3. hipotézis: Az új Mt. szabályai a munkavállalókra nézve kedvezőtlenebbek, a munkáltatók esetében lényegesen kedvezőbbek a kártérítés tekintetében, melyből fakadó egyenlőtlenséget a felek a kollektív szerződésekben korrigálhatják.

Igazolást nyert, de a vizsgálat alapján egyelőre csak az okból kifolyólag, hogy a kollektív szerződések nagyobbik hányada még nem került az új Mt. szabályainak megfelelő módosításra.

4. hipotézis: A szakszervezet és üzemi tanács viszonyát és kapcsolatát a kollektív szerződésben rendezni kell.

Nem tud alátámasztást nyerni. Szükség volna a kérdés rendezésére, a kollektív szerződés alkalmas is lenne rá, de a gyakorlatban nem volt rá példa az elemzett szerződések között.

5. hipotézis: A kollektív szerződésben a munkáltató és a szakszervezetek kapcsolatának és együttműködésének szabályozásával a felek közti egyenlőtlenség enyhíthető.

Nem nyer megerősítést, hiszen a felek az elemzett kollektív szerződésekben nem rendezik a törvény által előírtaknál mélyebben, vagy részletesebben a szakszervezetekkel és működésükkel kapcsolatos szabályokat.

6. hipotézis: A kollektív szerződésben a felek igényeinek megfelelően a munkabér és a különböző bérpótlékok korigálhatóak.

A hipotézis alapvetően igazolást nyert, a pótlékok szabályozásának és összegének változatos megoszlása alátámasztja, hogy a kollektív szerződés alkalmas arra, hogy a felek a számukra legmegfelelőbb módon testre szabják a munkabért és annak különböző elemeit.

7. hipotézis: A kollektív szerződés a felek igényeinek megfelelően rendezheti a szabadság kiadásának kérdéseit.

Igazolást nyert, hiszen az adatok alapján számos különböző megállapodás született a felek között e kérdésben.

8. hipotézis: A kollektív szerződés az, ami a legalkalmasabb a sztrájk és a nyomásgyakorlás egyéb formáinak helyi szintű szabályozására az adott szervezet esetleges sajátosságainak megfelelően.

Nem nyert alátámasztást, hiszen a sztrájk és egyéb nyomásgyakorlás, illetőleg az érdekviták rendezésének módjai és eszközei az elemzett kollektív szerződések legalább 75%-ából teljes egészében hiányoznak.

A kérdőíves empirikus kutatások, a szakmai fórumok és a kollektív szerződések értékelésének eredményeinek összevetése

A felmérések rámutattak, hogy a munkavállalók ismeretei a sztrájkokkal kapcsolatban hiányosak, ezért is zárkóznak el tőle nagy számban. A válaszolók több, mint fele semmi esetre sem venne részt egy a munkahelyén szervezett sztrájkban kevesebb, mint egyharmaduk pedig kizárólag akkor, ha olyan dolog ellen irányul, ami őt személyesen is hátrányosan érinti. *Ez teljes egészében alátámasztja a sztrájk kollektív szerződésekben történő szabályozásának nagymértékű hiányát.* Az atipikus foglalkoztatási formák tekintetében a megkérdezettek több, mint fele válaszolta, hogy nem is volt és jelenleg sincs ilyen formában foglalkoztatás, *melyek szinte teljes hiánya jelentkezik a kollektív szerződésekben is.* A szabadság, illetőleg annak kiadása, a bérek és juttatások kapcsán a kérdőíves adatfelvétel nem tudott szignifikáns különbségekre rámutatni, amik az új Mt. hatálybalépése óta jelentkeztek volna. Ezek pedig szintén *összhangban vannak a kollektív szerződések elemzése kapcsán nyert eredményekkel.* Viszonylag kevés vállalatnál történtek az elmúlt két és fél évben komoly változtatások a kollektív szerződésekben.

2.3. A bírósági gyakorlat elemzésének és értékelésének összefoglalója

A kutatás célja:

A vizsgálat során fel kellett tárni, hogyan változtak meg a munkaviszony alanyainak jogai és kötelezettségei, *milyen hátrányok érték a munkavállalókat és a szakszervezeteket.*

Cél volt annak feltárása is, hogy a munkáltató és munkavállaló között az új Mt. alkalmazása során *milyen körben keletkeztek munkaügyi jogviták*, illetőleg a szakszervezet és üzemi tanács kezdeményezett-e kollektív jogvitát.

Tisztázni kellett, hogy az új Mt. alkalmazása során, *milyen jogértelmezési kérdések* merültek fel, amelyek akadályozzák az egységes gyakorlatok kialakulását.

A kutatás módszertana:

Összehasonlító elemzéssel megállapításra kerültek a munkavállalókra és a szakszervezetekre hátrányos új Mt. rendelkezések. A vizsgált bírósági ítéletek alapján feltárásra került, hogy az új Mt. alapján milyen tárgyú munkaügyi jogvitákat bíráltak el a bíróságok. A Kúria elvi határozatai, döntései és a Kúria KMK véleménye alapján milyen jogértelmezési kérdésekben született állásfoglalás.

A feltárt eredmények:

Az egyéni munkaviszony területén igazolódott, hogy az új Mt. a munkavállalók alapvető érdekeinek védelmét csökkentette, növelte viszont a kártérítési felelősségüket. A munkáltató érdekeit jelentős mértékben törvényi szinten elismerte, kártérítési felelősségét csökkentette, ezzel felborult az arányos kockázatvállalás. A kollektív jog körében gyengítették a szakszervezeteket és elnehezítették működésüket.

A vizsgált perek azt igazolták, hogy a munkáltatók sok esetben a jogosan járó béreket nem fizetik meg és jogellenesen szüntetik meg felmondással vagy azonnali hatályú felmondással a munkavállalók munkaviszonyát és gyakori, hogy a munkavállaló a munkavégzése során testi épségében egészségében károsodik.

A jogértelmezés körében az eltérő megállapodások alkalmazása és azok megtámadása, a munkaviszony jogellenes megszüntetése, a munkáltatói és munkavállalói kártérítési felelősség körében egységes joggyakorlat még nem alakult ki.

Az elemző tanulmány megállapításai és a jelen kutatás csak kisebb területen érintkezett. A vizsgált perek igazolták, hogy a munkáltatók bérfizetési kötelezettségüknek nem tesznek eleget, a munkavállalók munkaviszonyát gyakran jogellenesen szüntetik meg, járandóságukat nem fizetik meg, szabadságukat nem adják ki, pert már csak akkor indítanak, ha munkaviszonyuk megszűnt.

3. PROBLÉMAFELVETÉS

Az új Munka Törvénykönyv hatásvizsgálatáról készült tanulmány, a munkaszerződések, kollektív szerződések és a bírói gyakorlat elemzésének eredményeit összefoglaló tanulmányok alapján az alábbi körben indokolt annak vizsgálata, hogy szükséges-e javaslatot tenni a Munka Törvénykönyv módosítására:

9

3.1. A Munka Törvénykönyv általános rendelkezései:

- A munkavállaló személyiségi jogainak munkáltatói korlátozására vonatkozó szabályok megfelelő védelmet adnak-e, hogy a munkáltató ne éljen vissza a felhatalmazással?
- Megfelelően érvényesül-e az Mt.-ben az egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség, mint a munkavállalók kiemelten fontos alapjoga?
- Biztosított-e a jogbiztonság a jognyilatkozatok megtétele és a jognyilatkozatok közlésének szabályozása körében?
- Az egyéni munkaviszony törvényi szabályaitól való eltérés lehetősége biztosított-e a szerződő felek számára és milyen módon, az úgynevezett *eltérő megállapodások* fejezetenkénti meghatározásával?

3.2. Az Mt. egyéni munkaviszonyra vonatkozó rendelkezései

Az egyéni munkaviszony létesítése, a munkaszerződés tartalma:

- A munkaszerződés tartalmából indokoltan maradt-e ki a munkavégzés helyének kötelező megállapítása, okoz-e több irányú sérelmet ezen új rendelkezés?
- Milyen körben hiányos a munkáltató Mt. 46. § szerinti tájékoztatási kötelezettsége?

A munkaszerződés teljesítése:

- A munkáltatói kötelezettségek közül indokolt volt-e mellőzni annak kimondását, hogy a munkáltató köteles a munkavállaló képzését és továbbképzését biztosítani?
- Indokolt-e fenntartani a munkavállaló azon új kötelezettségét, hogy köteles a munkáltatói bizalomnak megfelelő magatartás tanúsítására?
- Az Mt. 53. § szerinti, a munkaszerződéstől eltérő ideiglenes foglalkoztatás hiányos szabályozását milyen körben szükséges kiegészíteni?

A munkaviszony megszüntetése, a munkáltatói jogellenes megszüntetés jogkövetkezményei:

- Milyen módon szükséges a felmondási tilalom újraszabályozása a krízis helyzetben lévő munkavállaló védelme érdekében?
- Indokolt-e felmondási tilalommal védeni a szülési szabadság és a gyermek gondozására kapott fizetés nélküli szabadságból idő előtt visszatérő munkát vállaló anyát és a gyermekét egyedül nevelő apát a gyermek 3, illetőleg 5 éves koráig?
- A munkavállalói azonnali hatályú felmondás esetén kap-e megfelelő kompenzálást a munkavállaló, hisz a munkáltató szándékos vagy súlyos gondatlan kötelezettségszegése miatt veszítette el munkáját?

- A munkáltatói jogellenes munkaviszony megszüntetésének jogkövetkezményeit indokolt-e újra szabályozni az elmaradt jövedelem összegének korlátozását feloldva, a kárátalány összegét felemelve és kimondani, hogy a jogellenesség ténye miatt minden munkavállalót megillet?
- Az eltérő megállapodás [Mt. 85. § (2) bekezdés] csak úgy adjon lehetőséget az eltérésre, hogy a kollektív szerződés a végkielégítésről rendelkező Mt. 77. §-tól csak a munkavállaló javára térhessen el.

A munkaidő és pihenőidő:

- A szabadság kiadása kérdésében a külön megállapodással való eltérés nem indokolt, szükséges annak kimondása, hogy a szabadság kiadása iránti igény a munkaviszony fennállta alatt nem évül el.
- Szükséges felülvizsgálni az Mt. 135. § (4) bekezdés szerinti eltérő megállapodás szükségességét a szerződő felek esetében az Mt. 99. § (2) bekezdéstől, kollektív szerződésnek pedig az Mt. 101-109. §-ban foglaltaktól, mely eltérés a munkavállaló hátrányára történhet a munkaidő körében.
- A szülési szabadság munkavállaló által kötelezően igénybe veendő 2 hetes tartama megfelelő védelmet nyújt-e?

A munka díjazása:

- A bérpótlékok új szabályozása bércsökkenést eredményezett. Szükséges-e az újraszabályozás, és milyen módon?

A munkáltató kártérítési felelőssége:

- Szükséges a munkáltató kártérítési felelősségének alapjait visszahelyezni a veszélyes üzemi felelősség körébe és szűkíteni a munkáltató kimentési lehetőségének körét?

A munkavállaló kártérítési felelőssége:

- A munkavállalói általános kártérítési felelősség objektív feltételét az adott munkakörben elvárhatósághoz kellene igazítani és indokolt a felelősség mértékének újraszabályozása.
- Az eltérő megállapodás 191. § szerinti lehetőségét oly módon kellene módosítani, hogy a súlyos gondatlanság esetében a kollektív szerződés a felelősség mértékét 12 havira, az enyhe gondatlan károkozás esetén a felelősség mértékét 2 havi távolléti díj mértékére csökkenthesse.

A munkaviszony egyes típusaira vonatkozó különös szabályok:

A határozott idejű munkaviszony:

- E munkaviszony esetében szükséges annak kimondása, ha a munkáltató megszegi a törvényi szabályozást, a munkaviszony határozatlanná válik és továbbfoglalkoztatás esetén is határozatlanná alakul át.
- Az eltérő megállapodás körében az Mt. 213. §-a a határozott idejű munkaviszonyra vonatkozó Mt. 192. § rendelkezéseit kógens szabállyá nyilvánítja, pedig indokolt lenne, hogy a kollektív szerződés e törvényi rendelkezésektől a munkavállaló javára eltérhessen.

A köztulajdonú munkáltatóra vonatkozó eltérő szabályok:

- Szükséges a köztulajdonú munkáltatókra az Mt. 205. §-ba foglalt hátrányos korlátozó rendelkezéseket megszüntetni és egyidejűleg lehetőséget adni az Mt. 213. § szerint, hogy a kollektív szerződés az általános szabályok szerint a munkavállalókra kedvezőbb feltételekben állapodhasson meg a munkáltatóval.

A munkaerő-kölcsönzés különös szabályai:

- Az Mt. 222. § (5) bekezdésének szabályát indokoltnak látszik megváltoztatni és a kölcsönadott munkavállaló végkielégítéshez való jogát az Mt. 77. § szerint megadni.

3.3. A munkaügyi kapcsolatok

Általános rendelkezések:

- Megfelelően képesek-e jogaikat érvényesíteni a munkavállalók, ha a konzultáció és tárgyalás fogalma közt a törvény nem tesz különbséget?
- Jogosan tagadhatja-e meg a munkáltató az információnyújtást, illetőleg a konzultációra való felkérést, ha úgy érzi, az információ kiadása sértené gazdasági érdekeit?

Üzemi tanács:

- Kötelező-e az üzemi tanács választása, ha a jogszabályban előírt létszámkritériumok teljesülnek a munkáltatónál vagy telephelyén?
- Szükséges-e szűkíteni az üzemi tanács tagjának választható személyek esetén a munkáltatói jognak minősülő jogok körét?
- Hogyan biztosított a munkavállalók tájékoztatása és participációs jogaik érvényesítése, ha nincs üzemi tanács?
- Mit jelent a közzététel? Milyen eszközök és módok használhatók?
- Ki és milyen módon határozza meg az üzemi tanács ügyrendjét?
- Megfelelő védelmet jelent-e, ha csak az üzemi tanács elnökét illeti meg a munkajogi védelem?
- Indokolt volt-e az üzemi tanács jogainak, a véleményezhető kérdések körének szűkítése?
- Milyen eredmény várható az üzemi megállapodásban szabályozható kérdések jelentős bővülésétől a jelenlegi szabályozás mellett?

Szakszervezet:

- Indokolt-e a szakszervezeteket kivonni a munkavállalókat nagyobb számban érintő kérdésekről való tájékoztatásból?
- Szükség lenne a munkavállalók kollektív ismereteik bővítésére. A szakszervezeti képzésekre, továbbképzésekre igénybe vehető rendkívüli fizetett szabadság nélkül hogyan lehet erre mód?
- A munkáltatóval munkaviszonyban nem álló szakszervezeti képviselők beléphetnek-e a munkáltatóhoz? Ha igen, milyen feltételekkel és mihez van joguk?
- A szakszervezetek legerősebb joga, a kifogás jelenleg nincs szabályozva. Indokolt volt a kivétele?

Kollektív szerződés:

- A reprezentativitás fogalmának kivételével a magasabb szintű kollektív megállapodásokat szabályozó jogszabályokkal nem veszik-e el az összhang?
- Elegendő a kollektív szerződéskötési képesség megállapításához egyetlen módszer?
- Nincs rendelkezés a határozott időre kötött kollektív szerződés továbbéléséről. Felesleges az intézmény?

4. AZ MT. MÓDOSÍTÁSÁRA TETT JAVASLATOK

4.1. A Munka Törvénykönyv általános rendelkezései

A személyiségi jogok védelme és korlátozása Mt. 9. §-11. §

Az Mt. 9. § rendelkezése szerint a munkavállalót és munkáltatót a Ptk. 2:42-54. §-a alapján megilleti a személyiségi jogaik védelme, az Mt.-ben foglalt eltérő szabályok figyelembevételével.

A Ptk. 2:42. § (2) bekezdése kimondja, hogy az emberi méltóságot és az abból fakadó személyiségi jogokat köteles mindenki tiszteletben tartani. Nem sért viszont személyiségi jogot az a magatartás, amelyhez az érintett hozzájárult (Ptk. 2:42. § (3) bek.). Ehhez kapcsolódó Mt.-rendelet az Mt. 9. § (3) bekezdése, mely szerint a munkavállaló személyiségi jogáról előre általános jelleggel nem mondhat le, az ezzel kapcsolatos nyilatkozatát csak írásban teheti meg.

A munkaviszony alanyait is megilleti a Ptk. 2:51. § (1) bekezdésében foglalt jogi eszközök használata a sérelem orvoslására (jogsértés bírósági megállapítása a jogsértés abbahagyására kötelezés, jogsértéstől való eltiltás, elégtételadás, a sérelmes helyzet megszüntetése és vagyoni előny átengedése). A munkavállalót és munkáltatót is megilleti a személyiségi jogok megsértése esetén a Ptk. 2:52. § szerinti *sérelemdíj*. Ha a jogsértő ténylegesen kárt is okozott a Ptk. 2:53. § szerint a sérelmet szenvedett követelheti a bizonyított kárának megtérítését is.

Mind a sérelemdíj, mind a tényleges kár iránti igényét az Mt.-beli szabályok szerint a munkaviszony alanyai a munkajogi kártérítési felelősség szabályai szerint érvényesíthetik. A személyiségi jogok Ptk. szerinti védelme a munkajogi szabályozásban igazodik a felek közötti munkaviszony jellegéhez, mely szerint a munkáltató és munkavállaló között a jogviszony létrejöttét követően alá- és fölérendeltség keletkezik. Ennek megfelelően az Mt. 9. § és 11. § kimondja, hogy *a munkáltató a vele munkaviszonyban lévő munkavállalója személyiségi jogát az Mt. szerinti módon korlátozhatja*. Ez a korlátozás csak a munkaviszonnyal közvetlenül összefüggő okból alkalmazható, ha feltétlenül szükséges és csak a cél elérésével arányos mértékben. E korlátozás alapján engedi meg az Mt., hogy a munkáltató a munkavállalója felett széles körű ellenőrzési jogot gyakoroljon, amely magában foglalja a munkavállaló több irányú ellenőrzését, így a munkára képes állapotát, hagyományos és e-mail levelezését, internet használatát, munkahelyi telefon használatát, kamerával való megfigyelést. E személyiségi jogkorlátozás nem ad felhatalmazást a munkáltatónak arra, hogy az ellenőrzés a munkavállaló magánéletére kiterjedjen vagy az emberi méltóságát sértő módon tegye meg (pl. hazugság vizsgálatnak vesse alá

munkavállalóját) és arányosnak kell lenni. A munkáltató e törvényi felhatalmazással csak akkor élhet, ha erről a munkavállalót előzetesen tájékoztatja. Továbbá köteles a munkáltató a technikai eszközök alkalmazásához az Mt. 264. § (1) bekezdés d) pontja alapján az üzemi tanács véleményét kikérni.

A személyiségi jogok védelmével összefüggésben az Mt. rendelkezik a 2011. évi CXII. törvénnyel összhangban a munkáltató által kezelt munkavállalói adatok védelméről is. (Mt. 10. §)

A szabályozás hibái:

- a szabályozás nem nyújt kellő védelmet és garanciát a munkavállaló számára, hogy az alá- és fölérendeltség alapján a munkáltató e jogát ne visszaélészerűen gyakorolja, hanem csak indokolt esetben, és korlátozása ne sértse a munkavállalója személyiségi jogát;
- a gyakorlatban jelenleg kialakult korlátozási módok közül elsősorban az informatikai eszközök olyan lehetőségek, amelyeknél a biztonságos és arányos használat nehezen vagy egyáltalán nem ellenőrizhető.

Módosítási javaslat

Az Mt. 9. § (2) bekezdését és a 11. § (1) bekezdésében meghatározott korlátozás körét javasoljuk szűkíteni és a *munkaviszonnyal* összefüggő magatartás helyett a munkavállaló *munkavégzésével* összefüggő magatartás körében lehessen megengedni a személyiségi jog korlátozását.

Az Mt. 9. §-át ki kellene egészíteni azzal, hogy ha a munkáltató az ellenőrzés körében jogellenesen korlátozza a munkavállalója személyiségi jogát, sérelemdíjat köteles fizetni.

Indokolt lenne az Mt. 272. § (5) bekezdés kiegészítésével a szakszervezet részére jogot adni, hogy az ellenőrzéshez használt technikai eszközök bevezetése előtt köteles legyen a munkáltató kikérni a szakszervezet véleményét. Köteles legyen a munkáltató előre meghatározni az ellenőrzés célját, körét és azon garanciális szabályok bevezetését, amelyekkel a visszaélés megakadályozható.

A fenti módosítást indokolja, hogy az ellenőrzés köre csak a munkavégzéssel összefüggő magatartás ellenőrzésére korlátozódna, nem fordulhatna elő, hogy a munkáltató az Mt. 52. § (1) bekezdés d) pontra hivatkozással ellenőrizze a munkavállaló bizalomnak megfelelő magatartását, amely óhatatlanul érinti a magánélet körét is, és sok esetben emberi méltóságában is sérti.

A szakszervezeti véleménynyilvánítási jog megadása elősegíti a munkavállaló érdekvédelmet, hisz a munkavállaló alárendeltsége folytán önmagát csak bíróság útján tudja megvédeni a jogsérelem után.

Az eddigi bírósági ítéletek azt igazolják, hogy a munkáltatók túl széles felhatalmazást kaptak a munkavállaló személyiségi jogának korlátozására.

Az egyenlő bánásmód követelménye Mt. 12. §

Az Mt. szabályozása szerint a munkaviszonnyal, így különösen a munka díjazásával kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét be kell tartani.

A további rendelkezés a munkabér fogalmát és azokat a szempontokat jelöli meg, amelyeket a munka egyenlő értékének megállapításakor figyelembe kell venni. Nem mondja ki, hogy az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének következményeit megfelelően orvosolni kell. Egyáltalán nem rendelkezik az esélyegyenlőség kérdéséről.

A szabályozás hibái:

- A szabályozás nem veszi tudomásul, hogy az egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség *alapjog, amelynek közjogi jellege a döntő*. A jelen szabályozás igyekszik ezen alapjogot a magánjogba beilleszteni. Ennek következménye, hogy az Mt. nem kellő mélységben szabályozza e kérdést.
- E szabályozás azt eredményezi, hogy nincs összhangban az Alaptörvény II. és XV. cikkével és a 2003. évi CXXV. tv.-ben foglaltakkal, amely utóbbi állami kötelezettségként írja elő a hatékony jogvédelmet, amelyet a munkajog területén is közjogi eszközökkel kell biztosítani.
- A szabályozás nem tartotta be a 2003 évi CXXV. tv. 2. §-ának azon rendelkezését sem, hogy a külön jogszabályban – így az Mt.-ben – meghatározott rendelkezéseket a 2003. évi CXXV. tv.-nyel összhangban lehet csak szabályozni. A felszínes szabályozás nem használja a 2003. évi CXXV. tv. 8-9. § rendelkezését, továbbá a III. fejezet 21-23. § fogalmi körét, amely kifejezetten a foglalkoztatás területén számba vehető egyenlő bánásmód megsértésének körét sorolja fel.
- Nem szól az esélyegyenlőségről, amely a munkajog területén nagyon fontos kérdés, hogy egyes munkavállalókat vagy munkavállalói csoportokat a munkáltatónak előnyben kell részesíteni. Ezen előnyben részesítésre utal a 2003. évi CXXV. tv. 11. § (1) bekezdése és 23. §-ának rendelkezése is.

Javaslat az Mt. 12. §-ának módosítására

Az Mt. 12. § (1) bekezdésének pontosan meg kell határozni, hogy milyen körben kell érvényesülnie az egyenlő bánásmód követelményének.

Utalni lehet a 2003. évi CXXV. tv. 8-9. § és III. fejezet szerinti körre, kiemelten meghagyva a munka díjazásának körét.

A szabályozás kiegészítésével a munkaviszony körében lehetővé kell tenni az esélyegyenlőség biztosítását is.

Ki kell mondani a munkajogi következményeket az egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség megsértése esetén. Meg kell határozni a jogkövetkezményeket, ebbe illeszthető be az (1) bekezdés második mondata.

A törvényi kiegészítéssel ki kell mondani, hogy a munkáltató és szakszervezet, vagy az üzemi tanács felhatalmazást kap, hogy a kollektív szerződésben, vagy egyéb megállapodásban esélyegyenlőségi tervet fogadjon el. Ezen esélyegyenlőségi tervben meg kell határozni azon munkavállaló vagy munkavállalói csoport körét, akik védelemre szorulnak

és azokat a munkáltatói-szakszervezeti intézkedéseket, amelyek a munkavállalók, illetve munkavállalói csoportok esélyegyenlőségének megvalósítására szolgálnak.

E szabályozással lesz összhangban a 2003. évi CXXV. tv. 63. § (4) bekezdése, amely az 50 fő felett foglalkoztatottak esetében a költségvetési szerveknél és többségi állami tulajdonban lévő munkáltatóknál kimondja, hogy kötelesek esélyegyenlőségi tervet készíteni.

A jognyilatkozatok megtételének módja és a jognyilatkozatok közlése – az Mt. 20. § 24. § (1) bekezdése

15

A jognyilatkozatok megtételének módja Mt. 20. §

Az Mt. a munkáltatói jogkör gyakorlóját jogosítja fel a munkáltatói jognyilatkozatok megtételére. [20. § (1) bek.] A munkáltatói joggyakorlás rendjét az Mt. keretei között a munkáltató jogosult meghatározni, és az Mt. 46. § (1) bekezdésének h) pontja alapján köteles a munkavállalót tájékoztatni. Főszabály, hogy, ha a munkáltatói jogot (munkaviszony létesítése, módosítása, munkaviszony megszüntetése, fegyelmi intézkedés, fizetési felszólítás) nem a munkáltató által kijelölt személy gyakorolja, eljárása, így *jognyilatkozata érvénytelen*. Új szabályként az Mt. megengedi, hogy az intézkedésre jogosult munkáltatói jogkör gyakorlója utólag az érvénytelen munkáltatói intézkedést jóváhagyja, ezzel jogszerűvé téve az intézkedést.

A szabályozás hibája

- A munkáltató joga a munkáltatói joggyakorlás módjának megállapítása. A munkáltató dönti el, ki képviseli a munkáltatót és ki jogosult a munkáltatói jogok gyakorlására. Ha a munkáltató nem tartja be a munkavállalóval közölt rendet, és olyan személy tesz jognyilatkozatot, (pl. felmondja a munkavállaló munkaviszonyát), aki nem jogosult, e felmondás jogellenes. A törvényalkotó ezen utólagos jóváhagyási lehetőséggel jogszerűvé teszi a munkáltató intézkedését.
- Az utólagos jóváhagyást az Mt. sem időbeli korlátozáshoz, sem írásbeliséghez nem köti. Ezzel teljes jogbizonytalanságot és a munkavállaló indokolatlan kiszolgáltatottságát hozza létre.

Javaslat az Mt. 20. §-ának módosítására

Elsődleges javaslat: az utólagos jóváhagyás lehetőségét a módosítással ki kell zárni.

Másodlagos javaslat: az utólagos jóváhagyást rövid határidőhöz kötni (15 nap) és csak írásban lenne lehetséges, és ezt köteles a munkavállalóval közölni.

Elsődleges javaslat indoka, hogy a munkáltató saját döntéséhez kötve legyen, és a munkavállaló tudja azt ki jogosult vele szemben intézkedni.

Elfogadhatatlan, hogy olyan személy intézkedjen, aki nem jogosult, hisz a munkavállaló így teljesen kiszolgáltatottá válik.

A másodlagos javaslat indoka: a munkáltató rövid idő alatt intézkedjen és írásban, és ne tartsa bizonytalanságban a munkavállalót (pl. az ilyen munkáltatói felmondást a munkavállaló jogorvoslattal támadja meg, és az ítélethirdetés előtt a munkáltatói jogok gyakorlója szóban olyan nyilatkozatot tesz, hogy utólag jóváhagyja a felmondást).

A jognyilatkozat elektronikus közlése Mt. 24. § (1) bekezdés

Az Mt. az írásbeli jognyilatkozat közlésének szabályai során új rendelkezésként jelöli meg, hogy közöltnek kell tekinteni a jognyilatkozatot, ha a jogosult részére az elektronikus dokumentum hozzáférhetővé válik. E dokumentum akkor válik hozzáférhetővé, amikor a címzettnek vagy átvételre jogosult más személynek lehetősége nyílik arra, hogy annak tartalmát megismerje.

Az írásbeli jognyilatkozat szabályait az Mt. 15. §-a szabályozza.

Csak munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott esetekben származhatnak jogok és kötelezettségek az egyoldalú jognyilatkozatból, (pl. munkáltatói felmondás).

A szabályozás hibája:

- Az e körbe tartozó írásbeli jognyilatkozatok elektronikus módon közöltnek nyilvánítása elfogadhatatlan. A Ptk. 6:7. § (2) bekezdése az írásbeli jognyilatkozat esetében akkor minősíti írásba foglaltnak, ha azt a jognyilatkozatot tevő fél aláírta. Ilyen rendelkezést az Mt. nem tartalmaz, így nem követeli meg az elektronikus aláírást.
- Az elektronikus dokumentum fogalma nem azonos az Mt. 15. § szerinti jognyilatkozat fogalmával, és csak az utóbbi alkalmas joghatás kiváltására.
- Az Mt. új rendelkezése nem felel meg a közlés fogalmának, amely a megismerést jelenti, ez csak a megismerés bizonytalan lehetősége.

Javaslat az Mt. 24. §-ának módosítására:

Az egyoldalú írásbeli jognyilatkozatokat, amelyekből jogok és kötelezettségek származnak, elektronikus formában ne lehessen közölni.

4.2. Az egyéni munkaviszonyra vonatkozó rendelkezések

Eltérő megállapodások

Az új Mt. szabályai a Második Részben, amely a munkáltató és munkavállaló között létrejövő egyéni munkaviszonyra vonatkozó szabályokat tartalmazza, a szabályozást részben *diszpozitív* rendelkezésekkel határozza meg. Ez azt eredményezi, hogy ezen diszpozitív szabályokat csak akkor kell alkalmazni, ha a szerződő felek (munkáltató – munkavállaló) nem állapodtak meg e körben a jogviszony tartalmát illetően a szerződéses szabadság elve alapján.

A szerződő felek megállapodását korlátozza, hogy az Mt. egyes rendelkezéseitől, amelyek kötelezőek, úgynevezett *kógens szabályok*, a feleknek eltérni nem lehet (pl. a munkaviszony alanyai kérdésében Mt. 35. §).

Az egyéni munkaviszony szabályozási körében az Mt. alkalmazza a *relatív diszpozitív szabályozást* is, amely azt jelenti, hogy a felek a megállapodás megkötésekor csak a munkavállaló javára térhetnek el az Mt. felhatalmazása alapján.

Az Mt. Második Részében az egyéni munkaviszonyra vonatkozó szabályozás fejezetenként rendelkezik arról, hogy az egyéni munkaviszony alanyai munkaszerződésben, vagy külön megállapodásban, vagy kollektív szerződésben a munkáltató és szakszervezet az egyéni munkaviszonyt érintően milyen módon és tartalommal köthet úgynevezett *eltérő megállapodást*.

A szabályozás módjához tartozik, hogy az egyéni munkaviszony esetében az Mt. 43. § (1) és (2) bekezdése általános jelleggel mondja ki, hogy a munkaszerződésben vagy a külön megállapodásban a törvény Második Részében foglaltaktól csak a munkavállaló javára lehet eltérni, és kivételesen, ha az Mt. megengedi, a munkavállaló terhére is. Az Mt. a munkavállaló javára, vagy terhére történő *eltérés fogalmát* úgy határozza meg, hogy *az egymással összefüggő rendelkezések összehasonlításával kell megállapítani.*

A kollektív szerződés tekintetében az Mt. 277. § (2) és (5) bekezdése rendelkezik¹⁷ általánosan főszabályként arról, hogy az egyéni munkaviszony tekintetében az Mt. Második Részében foglaltaktól a szerződő felek (munkáltató és szakszervezet) eltérhetnek a munkavállalók javára és terhére is. Természetesen őket is kötik az Mt. kötelező szabályai. Az eltérés kérdését a fenti módon az egymással összefüggő rendelkezések összehasonlításával kell vizsgálni.

A fenti szabályozás hibái:

- A szabályozás nehezen áttekinthető.
- Nehezen állapítható meg, mikor tiltja az Mt. az eltérés lehetőségét a munkavállaló terhére, illetőleg a javára, ha ehhez még hozzáadjuk, hogy azon rendelkezések tekintetében, amelyről az Eltérő megállapodás hallgat, diszpozitív szabály, tehát ettől szabadon el lehet térni a munkavállaló javára és terhére is.
- Az eltérés vizsgálata a 43. § (2) bekezdés és a 277. § (5) bekezdése alapján nem végezhető el, hisz nem világos, mi az „egymással összefüggő” fogalom, amely a jog nyelvére lefordítva teljesen szabad mérlegelést jelenthet.
- Nincs szabályozva, hogy a fenti kérdést a bíróságnak hivatalból (semmisségi ok) vagy csak a fél kérelmére kell vizsgálni (megtámadási ok).
- Az Mt. nem mondja ki az érvénytelenség jogkövetkezményeinek alkalmazását, így a bíróság – törvényi felhatalmazás hiányában – csak megállapításra szorítkozhat.
- Ahhoz, hogy az egyéni munkaviszony alanyai a munkaszerződésben és külön megállapodásban szabadon állapodjanak meg – a fenti korlátozások mellett, – szükséges lenne, hogy a munkavállaló megfelelő alkupozícióban legyen, de az alá-fölérendeltség alapján, az Mt.-ben meghatározott kötelezettségei és a gazdasági kiszolgáltatottsága folytán nincs abban a helyzetben, hogy szabad akaratából állapodjon meg a munkáltatóval.

A munkavégzés helye

Az új Mt. 45. §-a értelmében a munkaszerződésnek ugyan meg kell határozni a munkavállaló munkahelyét, de az nem minősül ún. kötelező tartalmi elemnek. Így, ha a felek nem rendelkeznek a munkavégzés helyéről, a szerződés nem lesz érvénytelen, hanem a szokás szerinti munkavégzési helyét kell munkahelynek tekinteni.

Probléma: optimális esetben a munkakör jellege határozza meg, hogy a munkáltató hogyan állapítja meg a munkavégzés helyét, ugyanakkor nyilvánvaló, hogy minél tágabb keretek között teszi ezt, annál inkább szolgálja az érdekeit. (A munkaszerződések elemzése egyértelműen rá is mutatott ilyen tendenciára.)

A munkahely meghatározásának azért van döntő jelentősége, mert a szerződésben meghatározott keretek között a munkavállalót korlátozás nélkül lehet foglalkoztatni, bárhová be lehet osztani. E kereteken túli munkavégzésre utasítás esetén viszont belép a 44 munkanapos időbeli korlát, az ezen túli tartósan eltérő foglalkoztatás csak a munkaszerződés közös megegyezéssel történő módosítása esetén lehetséges.

Azt is ki kell emelni, hogy a munkahely meghatározásának hiánya – és a megfelelő tájékoztatás elmaradása – esetén olyan helyzetbe kerülhet a munkavállaló, hogy nem tudja, ¹⁸ hol kell felvennie a munkát. Ha ebből kifolyólag esetleg nem veszi fel a munkát, alapvető kötelezettségét sérti meg, amelynek súlyos jogkövetkezményei lehetnek (pl. munkaviszony megszüntetése).

Új munkavállaló esetén a „szokásos munkavégzési hely” nem jelent egyértelmű megfogalmazást, ezért éppen az új munkavállaló érdekeit sérti leginkább, ha a munkaszerződés nem tartalmazza – kötelező elemként – a munkavégzés helyét.

A munkavégzés helye a jogvita tárgyalására jogosult közigazgatási és munkaügyi bíróság illetékességét is megadta. Ezért, ha a felek nem állapodnak meg konkrétan a munkavégzés helyében, a munkavállaló amiatt is hátrányos helyzetbe kerülhet, hogy nem tudja, melyik munkaügyi bíróságon kezdeményezhet jogvitát.

A problémák kiküszöbölése és a munkavállaló érdekei védelmében **javasoljuk**, hogy a munkavégzés helyének meghatározása a kötelező tartalmi elemek közé visszaemelve jelenjen meg a munkaszerződésben.

A munkáltató írásbeli tájékoztatási kötelezettsége

Az Mt. 46. § (1) bekezdése sorolja fel azokat a tartalmakat, amelyekről a munkáltatót – a munkaviszony létesítésétől számított 15 napon belül – tájékoztatási kötelezettség terheli a munkavállaló felé.

Probléma: a felsorolásból kivették azt a korábbi tételt, amely szerint a tájékoztatásnak a munkáltatónál működő szakszervezet, üzemi tanács jelenlétére is ki kell terjedni. Mivel a kollektív szerződésről a munkáltatónak egyébként tájékoztatást kell adnia, ez pedig feltételezi szakszervezet jelenlétét, a felsorolásból való kivétel nem indokolt. A munkavállaló e szervek jelenlétéről való informálása véleményünk szerint az együttműködési kötelezettség körébe tartozó tájékoztatási kötelezettségből is levezethető, ezekre is kiterjed. Ennek ex lege megerősítése *garanciát jelentene*, ezért javasoljuk a felsorolásba történő visszatételt.

A munkáltató kötelezettsége

Az új Mt. nem nevesíti a munkáltató kötelezettségei között a korábbi Mt.-ben nevesített két kötelezettséget, amely szerint a munkáltató köteles a munkavállaló számára a munkavégzéshez szükséges tájékoztatást és iránymutatást megadni (1.), valamint a munkavégzéshez szükséges ismeretek megszerzését biztosítani (2.).

Probléma 1.: bár a feleket az alapelvek körében megfogalmazott általános együttműködési, és ezen belül tájékoztatási kötelezettség is terheli, a munkáltató kifejezetten a munkavégzéshez kapcsolódó tájékoztatási és irányítási kötelezettségének megfogalmazása lényegesen szűkebb, speciális tartalommal bír. Elhagyása a törvényszövegből nem indokolt, hiszen a feleket terhelő kötelezettségek körének megfogalmazása, azok sokfélesége miatt

csak keretjellegű lehet, a kereteket viszont mindkét fél érdekében a legteljesebb módon szükséges meghatározni.

Probléma 2.: mind a munkavállaló, mind a munkáltató érdekelt abban, hogy a munkavállaló ismeretei ne avuljanak el. A munkavégzéshez szükséges ismeretek biztosításának a felsorolásból való kivételével azonban a jogalkotó a felkészültség szinten tartását, az új ismeretek megszerzését a munkavállalóra hárította. Ezzel együtt az emiatti állásvesztés (minőségi csere lehetősége) kockázata is a munkavállalóra szállt. Az ismeretek megszerzését, szinten tartását a munkavállaló vállalhatja a saját költségén, szabadidejében. A munkáltató a hatályos törvényszöveg értelmében jogosult, de nem köteles ehhez hozzájárulni.

Javasoljuk, hogy az Mt. 51. §-a egészüljön ki egy újabb bekezdéssel, amely szerint a munkáltató köteles a munkavállaló számára a munkavégzéshez szükséges tájékoztatást és iránymutatást megadni, valamint a munkavégzéshez szükséges ismeretek megszerzését biztosítani.

A munkavállaló kötelezettsége

Az új Mt. 52. § (1) bekezdésének d) pontja szerint a munkavállaló köteles a munkakörének ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartást tanúsítani.

Probléma: a törvény különös szabályai között megjelenő fenti kitétel több szempontból is aggályos. Egyrészt, munkavállalói kötelezettségként nevesítve meglehetősen homályos tartalmú, nem lehet megfelelően értelmezni, nem világos, hogy pontosan milyen magatartási követelmény fakad belőle. Másrészt, az Mt. 6., 7. és 8. §-ai – megfelelően tartalmazzák azokat az elvi alapokat, amelyek a munkaviszony tartalmának megfelelő magatartást rögzítik. Ilyen módon szövegezett elvi jellegű meghatározást nem indokolt a speciális kötelezettségek közé illeszteni. Harmadrészt, a munkavállalót terhelő kötelezettségek tartalma különösen fontos abból a szempontból, hogy amennyiben ezeknek a munkavállaló nem tesz eleget, egészen súlyos jogkövetkezményeknek lehet helye. Így pl. akár felmondásnak vagy azonnali hatályú felmondásnak is. A „munkakörének ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartás” körébe lényegében bármilyen tartalom belefoglalható, és ezzel súlyosan sérti a munkavállaló érdekeit, és ellentmond a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményének is. Ezekre tekintettel az Mt. 52. § (1) bekezdésének d) pontját **javasoljuk hatályon kívül helyezni**.

A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás

Az új Mt. 53. §-a jelentősen egyszerűsíti a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás szabályait. Ezzel számos garanciális szabályt is mellőzött, és számos kérdést tisztázatlanul hagyott e jogintézmények alkalmazásával kapcsolatban.

Problémák: a régi Mt. által kodifikált fogalom-meghatározásokat nem veszi át, a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás formáit nem *definiálja*. Véleményünk szerint garanciális jelentőségű a meghatározásuk, mivel ezek a munkáltató utasítási jogának legszükségesebb megnyilvánulásai és ezek tartamát össze is kell számítani. Mivel a jogintézmények célja, hogy ideiglenes jellegű alkalmazkodási keretet adjon a munkáltató változó körülményeihez való igazodáshoz, szükségképpen fennáll egy olyan ok, amely miatt elrendelhető a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás. Ezt azonban a törvény kifejezetten nem mondja ki, nem szerepel, hogy *indokolt esetben* kerülhet sor ennek elrendelésére

feltehetően azért, hogy a munkáltató rugalmas keretek közötti utasítási jogát biztosítsa a törvény.

Az átirányítás, kiküldetés, kirendelés esetén *csak az alapbér* garantált a munkavállalónak, az arányos díjazásra való jogosultságot sem mondja ki a törvény. Így, ha a munkavállaló olyan munkakörbe tartozó feladatot lát el ideiglenesen, amelyre magasabb mértékű díjazás jár, mint az eredeti munkakörének ellátásáért, a törvény szerint nem jogellenes, ha az eredeti munkaköre szerinti díjazást kapja csak meg. Az eredeti munkaköre mellett vállalt ²⁰ többletfeladat teljesítése esetén ugyanez a helyzet, a törvény mindössze az alapbér megfizetésére kötelezi a munkáltatót. Hasonló a helyzet kirendelés esetén is, amelynél az Mt. szintén csak az alapbér megfizetéséig kötelezi a munkáltatót.

Az indokolt *költségek* megtérítésére való jogosultságot az 53. §-szal összefüggésben indokolt lenne e szakasz körében is megerősíteni.

A kirendelésnél azonban nemcsak a bérezésre vonatkozó garanciák hiányoznak, hanem azok a sarkalatos szabályozási pontok is, amelyek a jogintézmény kereteit megadják (a régi Mt. 106. §). A hatályos törvény nem kívánja meg, hogy a munkáltatók tulajdonosi kapcsolatban legyenek egymással, és az sem követelmény, hogy a munkáltatók közötti megállapodására ellenszolgáltatás nélkül kerüljön sor. Mindez elmosza a kirendelés és a munkaerő-kölcsönzés jogintézményei közötti határokat. A jogszabályból nem derül ki, hogy a más munkáltatónál történő munkavégzés során a két munkáltató között hogyan oszlik meg a munkáltatói jogok gyakorlása, hogyan alakul a díjazás, mi a teendő, ha a kirendelés helye szerinti munkáltatónál kollektív szerződés van hatályban.

A hatályos szabályok szerint elegendő az alapbér fizetése a munkavállalónak, ugyanakkor ez nyilvánvaló bérversenyt generálhat a kirendelés helye szerinti munkáltatónál, gyengítve a kollektív szerződés rendelkezéseinek érvényesülését, sőt megkerülve annak célját.

A fenti problémákra tekintettel **javasoljuk a hatályos szabályozás megváltoztatását** oly módon, hogy:

– egészüljön ki a törvény azzal a kitételrel, hogy a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásra csak indokolt esetben kerülhet sor;

– a törvény definiálja az átirányítás, kiküldetés, kirendelés fogalmait;

Ezek szerint *átirányítás*: ha a munkavállaló - a munkáltató működésével összefüggő okból ideiglenesen a munkáltató utasítása alapján, eredeti munkaköre helyett, vagy eredeti munkaköre mellett más munkakörbe tartozó feladatokat lát el.

Kiküldetés: a munkavállaló ideiglenesen a szokásos munkavégzési helyén kívül a munkáltató irányítása és utasításai alapján végez munkát. Nem minősül kiküldetésnek, ha a munkavállaló a munkáját – a munka természetéből eredően – szokásosan telephelyen kívül végzi.

Kirendelés: a munkavállaló a munkáltatók között ingyenesen létrejött megállapodás alapján ideiglenesen más munkáltatónál végez munkát.

– az alapbér garantálása mellett rögzítse a törvény az ellátott feladatnak megfelelő arányos díjazás követelményét;

– a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás esetén külön is rögzítse a munkavállaló indokoltan felmerült költségeinek megtérítését;

- kirendelés esetén mondja ki, hogy a két munkáltató közötti megállapodás ingyenes; e szempontból nem minősül ellenszolgáltatásnak, ha a két munkáltató megállapodása alapján a munkavállaló munkabérét, az ezzel járó közterheket és a kirendeléssel felmerülő költségeket az a munkáltató viseli, amelyhez a munkavállalót kirendelték, vagy ha a munkáltatók között díjfizetésre, illetve egyéb elszámolásra – a kirendelésen kívül eső okból – valamely szolgáltatás igénybevétele miatt kerül sor.
- Kirendelés során – a munkáltatók közötti eltérő megállapodás hiányában – a 21 munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek azt a munkáltatót illetik meg, illetve terhelik, amelyhez a munkavállalót kirendelték. A munkaviszony megszüntetésének jogát csak a kirendelő munkáltató gyakorolhatja. A munkavállalót a munkáltatói jogok gyakorlójának személyéről tájékoztatni kell.
- Kirendelés esetén a munkavállalót legalább a munkaszerződése szerinti alapbér illeti meg. Ha a foglalkoztató munkáltatónál a munkavállaló díjazása kedvezőbb, ennek megfelelő díjazás illeti. Ezen felül a munkavállalót megillető munkabér megállapítása tekintetében az ellátott feladatnak megfelelő arányos díjazás követelményét megfelelően alkalmazni kell.
- Kirendelés esetén a munkavállaló foglalkoztatása során alkalmazni kell a kirendelés helye szerinti munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés munkaidőre és pihenőidőre, valamint – ha a munkavállalóra kedvezőbb – a munka díjazására vonatkozó rendelkezéseit.

A munkaviszony megszüntetése és a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei Mt. 63-84. §

Az abszolút és relatív felmondási tilalom Mt. 65. § (3) bekezdése, Mt. 68. § (2) bekezdés

Az új törvényi szabályozás különbséget tesz abszolút és relatív felmondási tilalom között. Az abszolút tilalmakat, amelynek fennállta alatt a munkaviszony felmondással nem szüntethető meg az Mt. 65. § (3) bekezdése sorolja fel, mely módosítva lett a 17/2014. (V. 30.) AB határozattal. A védelem körét a törvény felére csökkentette.

A relatív felmentési tilalom esetén a törvényi szabályozás szerint a munkáltató élhet a felmondás jogával, azt közölheti is a munkavállalóval, csak nem lép hatályba a felmondás az Mt. 68. § (2) bekezdésében felsorolt állapot időtartama alatt. Ezek a betegség miatti keresőképzetlenség, a beteg gyermek ápolása miatti keresőképzetlenség és a hozzátartozó ápolása miatti fizetés nélküli szabadság időtartama.

A szabályozás hibája:

- A keresőképzetlen állapot a munkavállaló munkavégzési kötelezettségét akadályozza, de ez nem szolgálhat alapul arra, hogy a krízis helyzetben lévő munkavállaló munkaviszonyát a munkáltató felmondja a törvényben megjelölt okból.
- A felmondás közlése akadályozza a munkavállaló gyógyulását, esetleg további megbetegedést okoz.
- Ha keresőképessé nyilvánítják, a felmondás hatályba lép és a felmondási idő lejártával munkaviszonya és biztosítási jogviszonya is megszűnik, ha újabb munkaviszonyt nem létesít, a megfelelő egészségügyi ellátása is veszélybe kerül.
- A felmondási idő pontos kezdete, megszüntetés időpontja sem közölhető.

- A beteg gyermek ápolása esetén a munkáltatói felmondás azonos következménnyel járhat, mint a saját keresőképtelen állapot esetén történő felmondáskor.
- A 2011. évi CXCV. tv. (Kttv.) 70. § (1) bekezdés d) pontja ezzel ellentétben akként rendelkezik, hogy a beteg gyermek ápolása miatti keresőképtelenség időtartama alatt nem szüntethető meg a kormánytisztviselő és köztisztviselő jogviszonya.
- Az Mt. 131. §-a alanyi jogon biztosítja a munkavállaló számára, hogy a hozzátartozó ápolásának idejére fizetés nélküli szabadságot kérjen. A fenti Mt. rendelkezés e²² jogosultságot valójában megszünteti, hisz a munkavállaló nincs védelem alatt.
- A fenti szabályozás sérti a jogok jóhiszemű és tisztességes gyakorlásának követelményét.

Módosítási javaslat az Mt. 68. § (2) bekezdése és 65. § (3) bekezdésére:

Az Mt. 68. § (2) bekezdését hatályon kívül kell helyezni, és egyidejűleg az Mt. 65. § (3) bekezdését oly módon kiegészíteni, hogy mindhárom esetben felmondási tilalomként szabályozni a keresőképtelen állapot, a beteg gyermek miatti táppénzes állapot és a hozzátartozó ápolása miatti fizetés nélküli szabadság időtartamát, így a munkavállaló védelme megvalósulna.

A felmondási korlátozás az Mt. 66. § (6) bekezdése

Az Mt. 66. § (6) bekezdése az anya vagy a gyermekét egyedül nevelő apa részére a gyermeke 3 éves koráig felmondási korlátozást ír elő, ha nem veszi igénybe a szülési- vagy a gyermeke gondozása céljából a fizetés nélküli szabadságot, és visszamegy dolgozni. (2015. január 1-től három vagy több gyermek esetén a gyermek 5 éves koráig áll fenn a felmondási korlátozás). Ez esetben a felmondási korlátozás – ugyan többletfeltételek mellett, de – lehetővé teszi a munkaviszony munkáltatói megszüntetését.

A szabályozás hibája:

- Figyelmen kívül hagyja, hogy az Mt. 65. § (3) bekezdés b)- c) pontja alapján a szülési szabadság időtartamára és a gyermeket gondozó munkavállaló részére, ha fizetés nélküli szabadságot vesz igénybe, abszolút felmondási tilalmat biztosít. Ezt a védelmet viszont megvonja, ha a munkavállaló visszamegy dolgozni.
- Mindkét munkavállaló munkaviszonyban áll, mindketten a gyermekük gondozását végzik, ez indokolja a különös bánásmódot és védelmet, amit a dolgozó munkavállaló nem kap meg.

Módosítási javaslat az Mt. 66. § (6) bekezdéséhez:

Az Mt. 66. § (6) bekezdésének hatályon kívül helyezését javasoljuk, és egyidejűleg az Mt. 65. § (3) bekezdésének kiegészítését, hogy a szülési szabadság vagy fizetés nélküli szabadság időtartamára az anya vagy a gyermekét egyedül nevelő apa kapja meg a teljes védelmet, ha visszamegy a gyermek 3 éves koráig, illetve ha három vagy több gyermeke van, a gyermek öt éves koráig.

A munkavállaló azonnali hatályú felmondása Mt. 78. § (3) bekezdés

Az Mt. a munkavállaló számára is biztosítja munkaviszonyának azonnali hatályú felmondását a Mt. 78. § (1) bekezdés a)-b) pontjában foglalt okból.

Ebben az esetben a munkavállalót a felmentési időre járó távolléti díj és végkielégítés illeti meg.

A szabályozás hibája:

- Figyelmem kívül hagyja, hogy a munkavállaló azért volt kénytelen a munkaviszonyát megszüntetni, mert a munkáltató szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős kötelezettségszegést valósított meg vagy olyan magatartást tanúsított, amely a ²³ munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.
- Ez esetben a munkavállaló elveszti a megélhetését. E két tény indokolja, hogy a munkáltató felelőssége szigorúbb legyen.
- Ez a szabályozás a munkáltató részéről jelentős visszaélésre ad lehetőséget. Pl. hónapokon keresztül az elvégzett munkájáért a munkabért nem fizeti meg, így a munkavállaló kénytelen azonnali hatállyal felmondani, az okot neki kell bizonyítani és a szándékos munkáltatói kötelezettségszegés ellenére minimális fizetés mellett megszabadult a munkavállalójától, akinek jogszerűen nem tudott volna felmondani.

Módosítási javaslat az Mt. 78. § (3) bekezdéséhez:

A munkavállalót illesse meg a teljes felmondási időre járó távolléti díj és az Mt. 77. § szerinti végkielégítés kétszerese. Ha a szükséges 3 év nincs meg, kéthavi távolléti díjnak megfelelő végkielégítés. Ha a munkavállalónak további kára keletkezik, a munkáltató az Mt. 166. § (1) bekezdés alapján felel. A munkaviszonya pedig a felmondási idő lejártával szűnjön meg.

A javasolt módosítás indoka:

A munkáltató súlyos jogellenes magatartását szankcionálni kell, hogy a visszaélés megelőzhető legyen. A munkavállalót pedig olyan helyzetbe kell hozni, hogy a megélhetését legalább átmenetileg biztosítani tudja.

Az 1992. évi XXXIII. tv. (Kjt.) szerint, ha a közalkalmazott rendkívüli lemondással él a 29. § (3) bekezdés szerint, megilleti a felmentési időre járó illetménye, követelheti felmerült kárát és a 37. § (8) bekezdése alapján kétszeres végkielégítést. A jogviszonya pedig a felmentési idő lejártával szűnik meg.

A munkaviszony munkáltatói jogellenes megszüntetése Mt. 82. §

A jogkövetkezményeket az Mt. akként határozza meg, hogy a munkáltató *kártérítési felelősséggel tartozik* és köteles megtéríteni a jogellenes megszüntetéssel összefüggésben keletkezett, bizonyított munkavállalói kárt.

Ha a megszüntetés jogellenes volt, de nem felmondással történt, köteles megtéríteni még a munkavállalót megillető végkielégítést, és akkor is, ha az Mt. 77. § (5) bekezdés b) pontja alapján nem részesült végkielégítésben.

A munkavállalót terheli kárának bizonyítása, és az, hogy a kárenyhítési kötelezettségének eleget tett.

A követelhető *kár fogalmát* a Ptk. 6:522. §-a határozza meg. A (2) bekezdés szerint a károsult vagyonában beállt értékcsökkenés, az elmaradt vagyoni előny, és a károsultat ért vagyoni hátrányok kiküszöböléséhez szükséges költségek. A munkajog nyelvére lefordítva dologi kár,

elmaradt jövedelem és indokolt költség, többlettényállás esetén, esetleg sérelemdíj a 2:52. § alapján.

A leggyakoribb a munkaviszony körében elmaradt jövedelem címén igényelhető kártérítés összegét az Mt. 82. § (2) bekezdése korlátozza. Összege nem haladhatja meg a munkavállaló 12 havi távolléti díjának összegét.

A tényleges kárigény helyett az Mt. 82. § (4) bekezdése választási lehetőséget ad a munkavállalónak, hogy a fentiek helyett *ún. kárátalányt kérjen* amelynek összege a felmondási időre járó távolléti díj összegével azonos.

A szabályozás hibája:

- A szabályozás hiányos, nem egyértelmű, bár a Kúria 3/2014. (III. 31.) KMK véleményében foglaltak segítik az ítélkezési gyakorlat kialakítását.
- A munkavállalóra súlyos bizonyítási terhet ró a jogalap mellett a kár összegszerű bizonyítása és a kárenyhítési kötelezettség bizonyítása körében.
- Az elmaradt jövedelem összegszerű korlátozása indokolatlan.
- A választási lehetőségként felajánlott kárátalány összege módfelett alacsony, hisz a 68. § szerinti felmondási idő maximum 90 nap.

Módosítási javaslat az Mt. 82. §-ához

Az Mt. 82. § (2) bekezdését szükséges lenne akként módosítani, hogy a munkavállaló a munkaviszony körében elmaradt jövedelemként igényelt bizonyított kár teljes összegére jogosult. A 82. § (4) bekezdés szerinti kárátalány összegét legalább hat havi távolléti díj összegére indokolt felemelni.

Szükséges annak kimondása, hogy a hat havi kárátalány összege a munkavállalókat minden esetben megillessen, akkor is, ha a további kárát a kártérítés szabályai szerint érvényesíti.

A módosítási javaslat indoka:

A 82. § (1) bekezdése a munkáltató jogellenes munkaviszony megszüntetésének jogkövetkezményeként kártérítési felelősséget állapít meg, így a 82. § rendelkezései mellett az Mt. XIII. fejezetében foglaltakat és az Mt. 177. § alapján a Ptk. 6:518-534. § rendelkezéseit is alkalmazni kell.

Ez azt jelenti, hogy a munkavállaló teljes bizonyított kárát kell a munkáltatónak megtéríteni. [Mt. 167. § (1) bekezdés] A leggyakoribb munkavállalói kárigénynek – a munkaviszonyból folyó jövedelemnek – az összegszerű korlátozása a munkáltatói kockázatviselés indokolatlan csökkentését jelenti, és azt, hogy a törvényi szabályozás nem kívánja szankcióval sújtani a munkáltatót a jogellenes megszüntetés miatt, sőt a kárért való felelősségét csökkenteni igyekszik. Elegendő a munkáltató részére biztosított a 167. § (3) bekezdése szerinti kedvezmény, amely lehetővé teszi kivételesen a kártérítés alóli részbeni mentesítését. Indokolt a kárátalány összegének emelése. E kárátalány kompenzálná a munkahely jogellenes elvesztéséből adódó közismert hátrányokat, és a munkáltató visszatartását a jogellenes megszüntetéstől.

Az Mt. 85. § (1) bekezdése a munkaviszony megszűnése és megszüntetése körében taxatív felsorolja azokat a megszűnési és megszüntetési módokat, amelyek a felekre nézve kötelezőek, így nem választhatnak más módot a megszüntetésre.

Az Mt. 85. § (2) bekezdése meghatározza, hogy a kollektív szerződés a munkavállaló javára mely törvényi rendelkezésektől térhet el. A felsoroltak között nem található az Mt. 77. §-a. Ez azt jelenti, hogy a végkielégítésre vonatkozó rendelkezésektől a kollektív szerződés akár a munkavállaló javára, akár hátrányára is eltérhet.

Javasolt módosítás:

A 85. § (2) bekezdését kiegészíteni azzal, hogy az Mt. 77. §-ban foglaltak vagy is a végkielégítésre vonatkozó törvényi szabályozástól a kollektív szerződésben a munkavállaló javára lehessen csak eltérni, és hátrányára nem.

E javasolt kiegészítés indoka:

A jelen szabályozás szerint az Mt. 77. §-át diszpozitív szabályként engedi érvényesülni a törvény. Az Mt.-beli szabályozás tehát csak akkor érvényesül, ha a szerződő felek a kollektív szerződésben eltérően nem állapodtak meg. Az eltérő megállapodás azt is jelentheti, hogy a munkavállaló terhére akár végkielégítés nem jár, még az a minimális összeg sem, amit az Mt. fizetni rendel.

A munka- és pihenőidő Mt. 135. §

Eltérő megállapodások lehetősége a munkavállaló és munkáltató között

A 122. § (3) bekezdése lehetőséget ad a feleknek, hogy egyéni megállapodásukban eltérjenek attól a kötelezettségtől, amely szerint a munkavállalónak kiadott szabadság időtartama egybefüggően el kell, hogy érjen 14 napot. A 123. § (6) bekezdése pedig azt teszi lehetővé, hogy az életkor alapján járó pótszabadság következő naptári évben való kiadásáról állapodjanak meg. Mivel – a korábban kifejtetteknek megfelelően – a munkavállaló munkáltatónak való alárendeltsége miatt nem áll fenn közöttük valódi alkupozíció, a szabadság kiadása körében szabályozott eltérő megállapodások lehetősége nem indokolt.

Erre tekintettel **javasoljuk ezek megszüntetését, és az érintett szabályozás** következőként történő **megváltoztatását**: a 122. § (3) bekezdésből kerüljön ki az „eltérő megállapodás hiányában” szövegrész; valamint a 123. § (6) bekezdését javasoljuk hatályon kívül helyezni.

Szülési szabadság

Az Mt. 127. § (1) bekezdésében kimondja, hogy az anya egybefüggő 24 hét szülési szabadságra jogosult azzal, hogy ebből két hetet köteles igénybe venni.

Probléma: az új Mt. egészítette ki a szülési szabadság szabályait azzal, hogy ebből két hetet az anya köteles igénybe venni. E rendelkezésből az az értelmezés következik, hogy a szülési szabadsághoz való jog egy jogosultság a munkavállaló részére, a munkavállaló döntése alapján lehet igénybe venni, illetve két hét kivételével arról le lehet mondani. Ezzel a jogalkotó utat enged annak az esetlegesen felmerülő munkáltatói igénynek, hogy a szülést követő két hét elteltével az anyát foglalkoztassa. Két hét nem elegendő időtartam sem a szülést követő fizikai regenerálódáshoz, sem a gyermek egészséges környezetének megteremtéséhez,

fenntartásához. Ennek minimális időtartama a társadalmi szokás alapján is minimálisan 6 hét (gyermekágy). A jelenlegi két hetes időszakot egészségügyi, munkabiztonsági okból sem tartjuk elfogadhatónak, ráadásul az Alaptörvénynek is ellentmond, amelynek XV. cikkének (5) bekezdése kimondja, hogy Magyarország külön intézkedésekkel védi a családokat, a gyermekeket, a nőket, [...].

Erre tekintettel **javasoljuk a szabályozás megváltoztatását** azzal, hogy az anya egybefüggő 24 hét szülési szabadságra jogosult azzal, hogy ebből legalább hat hetet köteles igénybe venni. 26

Szabadság elévülése

A régi Mt. 134. § (11) bekezdés a) pontja 2007. április 1-től az új Mt. hatályba lépéséig tartalmazta azt a szabályt, amely szerint a szabadság kiadására vonatkozó munkavállalói igény a munkaviszony fennállása alatt nem évül el. Ezzel egyértelművé tette, hogy a munkavállaló igénye a szabadság kiadására mindaddig fennáll, ameddig az természetben – a munkaviszony fennállása alatt – kiadható. Ezt speciális szabályként fogalmazták meg. Az általános szabályok szerint ugyanis az elévülés az igény esedékessé válásakor kezdődik. Ha mulasztás történik (a szabadság kiadásának megfelelő időben történő kiadásának elmulasztása), akkor az elévülési idő az azt követő napon kezdődik, amikor a munkáltató még eleget tudott volna tenni a kötelezettségének (szabadságkiadás az adott naptári évre). Ennek az időpontja attól függően változik, hogy a főszabályhoz képest (tárgyévi kiadás kötelezettsége) volt-e olyan szabály, amely eltérést enged (kollektív szerződés, igazolt munkáltatói érdek, stb.). Az igény tehát ettől a naptól számított 3 év alatt évült volna el a régi Mt. általános szabályai szerint. Ehhez képest volt szükség a fentebb kifejtett speciális szabályra, amely rögzíti, hogy a szabadságkiadásra vonatkozó igény a munkaviszony fennállása alatt nem évül el. (Ennek kimondását a munkavállaló jogainak védelme és a jogbiztonság is indokoltá teszi.)

A hatályos törvény nem tartalmaz speciális szabályt, vagyis az általános szabályokat szükséges alkalmazni, tehát az esedékességtől számított 3 évben korlátozzák az igényérvényesítés lehetőségét. Ez jelentős érdeksérelmet okoz a munkavállalónak. A szabadság kiadása naptári évenként történik, így a ki nem adott szabadságra vonatkozó elévülési idő számítását évente kell figyelni. 3 év után pedig elévül a követelés, hacsak a munkavállaló nem érvényesíti igényét, vagy nem tesz az elévülési időt megszakító cselekményt (pl. a követelés érvényesítése), amely után az elévülési idő újra kezdődik. Ez a munkavállaló számára szinte nyomon követhetlenné teszi a ki nem adott szabadságnapok alakulását. Erre tekintettel indokolt a régi szabályozás átvétele az új Mt.-be, és **javasoljuk**, hogy a törvénybe kerüljön be, hogy a szabadság kiadására vonatkozó munkavállalói igény a munkaviszony fennállása alatt nem évül el.

Az Mt. 135. § (4) bekezdése lehetőséget ad, hogy a munkaviszony alanyai – munkáltató és munkavállaló – *írásbeli megállapodással* a napi 12 óra vagy heti 48 óra munkaidőtől a munkavállaló terhére eltérjenek a polgári repülés, hajózás területén, a belföldi és nemzetközi közúti személyszállítás, a közúti közlekedésben, a helyi és helyközi személyszállításban, a vasúti személyszállításban és fuvarozásban, valamint a kikötőkben foglalkoztatott munkavállalók esetében.

A kollektív szerződés e fenti körben a munkavállaló hátrányára is eltérhet a munkaidő vasárnap és munkaszüneti napon, a munkára beosztás, a munkaközi szünet, a napi munkaidő, heti pihenőnap és heti pihenőidő, a rendkívüli munkaidő törvényi szabályozásától.

Javasolt módosítás:

Az Mt. 135. § (4) bekezdése, – amely a felek írásbeli megállapodásával az Mt. 99. § (2) bekezdésétől és a kollektív szerződés az Mt. 101. §-109. §-ban foglaltaktól a munkavállaló javára és terhére történő eltérést megengedi – **hatályon kívül helyezése** indokolt.

A javasolt módosítás indoka:

E rendelkezés a polgári repülés, belföldi és nemzetközi személyszállítás és áru fuvarozás, közúti közlekedés, vasúti személyszállítás és kikötőkben foglalkoztatott munkavállalókat érinti. Így e megállapodással napi munkaidejük legfeljebb 12 órára, heti munkaidejük 48 órára emelkedhet. A munkavállalók külön megállapodásának megengedése az Mt. 99. § (2) bekezdése tekintetében a munkavállaló terhére súlyosan sérti a munkavállaló pihenéshez való jogát, továbbá félő, hogy a munkavállaló kiszolgáltatottsága folytán nem szabad akaratából e külön megállapodást kénytelen aláírni.

A kollektív szerződés szerinti Mt. 101-109. §-októl való eltérés, amely a munkaidő vasárnapi, illetőleg munkaszüneti napra történő beosztása, a munkaközi szünet eltérő szabályozása, a napi pihenőidő, heti pihenőidő, heti pihenőnap, rendkívüli munkaidő törvényi szabályozásától elegendő eltérési lehetőséget ad, így rugalmasságot biztosít, felesleges még további engedményt tenni a munkáltató javára.

Munkabér, bérpótlékok

A bérpótlékok szabályozásának rendszere megváltozott az új Mt.-ben, amely az empirikus vizsgálat által is igazolható módon a munkabérek csökkenését eredményezte. A munkavállalónak abban az esetben jár műszakpótlék (30%), ha

- a beosztás szerinti napi munkaideje kezdetének időpontja rendszeresen változik (a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetének időpontja a munkanapok legalább egyharmada esetében eltér, valamint a legkorábbi és a legkésőbbi kezdési időpont között legalább négy óra eltérés van);
- tizenhét és hat óra közötti történik a munkavégzés.

Érthetően következik ebből a helyzetből az igény, hogy a munkavállalók a régi törvény által biztosított jogaikból (délutáni műszakpótlék (20%), éjszakai műszakpótlék (30%), amelyet + 5, ill. +10%-os pótlék egészített ki, ha a munkáltató megszakítás nélküli munkarendben üzemelt) ne veszítsenek.

A bérpótlékok, és különösen a műszakpótlékokra vonatkozó hatályos szabályozás rendszere a munkaidő szabályozásán alapul, amelynek alapjául tekintett jogszabályi háttérként a 2003/88/EK irányelv szolgál. A magyar szabályozás rendszerét és tartalmát tekintve is megfelel az irányelvben foglaltaknak. Ezzel áll összhangban a bérpótlékok (műszak) szabályozása is. A szabályozás megváltoztatása tartalmilag kiemelten olyan terület, amelyet a legcélszerűbb kollektív szerződésekben lefektetni, és a kedvezőbb feltételeket e tekintetben a kollektív alku folyamatában elérni. Ugyanakkor hazánkban – részben a törvényi szabályozás szokása, részben a relatíve alacsony kollektív szerződéses lefedettség, részben pedig a megszerzett jogok megtartása iránti igény miatt – mutatkozik igény a bérpótlékokra vonatkozó korábbi szabályozás visszaállítására.

Ezt a jelenleg hatályos szabályozási keret – indokolt – megtartásával úgy lehet elérni, ha az Mt. a munka díjazására vonatkozó eltérő rendelkezések körében kimondja, hogy a 139. § (2) bekezdés, 140. §, 141-143. §-aitól *kollektív szerződés csak a munkavállaló javára térhet el*.

Eltérő megállapodások lehetősége a munkavállaló és munkáltató között

Probléma: A már többször hangoztatott, a valódi alkut kizáró helyzet miatt a munka díjazásával kapcsolatban is hátrányosnak tartjuk a munkavállalóra a munkáltatóval való külön megállapodás lehetőségét, így az Mt. 139. § (2) bekezdésének szabályozását, amely megengedi, hogy a bérpótlék számítási alapját a felek a munkavállaló egy órára járó alapbéréhez képest hátrányosabban is megállapíthassák. Ugyanígy hátrányos a 143. § (7) bekezdésének rendelkezése, amely megengedi, hogy a felek külön megállapodása alapján a bérpótlék helyetti szabadidőt [143. § (1) bekezdés alapján] a tárgyévet követő év végéig is ki lehessen adni.

Erre tekintettel **javasoljuk az Mt. 139. § (2) bekezdésben** az „eltérő megállapodás hiányában” szövegrész **hatályon kívül helyezését**, az Mt. 143. § (7) bekezdésének hatályon kívül helyezését, az Mt. 145. § (4) bekezdéssel való **kiegészítését** az alábbiak szerint: A pótlékátalány meghatározása nem eredményezheti a munkavállaló jogos érdekének csorbítását.

A munkáltató kártérítési felelőssége Mt. 166-177. §

Az Mt. 166. §-a a munkáltató kártérítési felelősségének feltételeként írja elő, hogy a munkavállalónak kell bizonyítania a kára keletkezését és összegét, a munkaviszony fennálltát, a munkaviszony és a kár közötti okozati összefüggést és a felelősség megállapításához kell még, hogy a munkáltató ne tudja kimenteni magát.

Az Mt. 166. § (2) bekezdése a munkáltatónak széles körű kimentést ad az a) pont meghatározásával, amikor a kárt az ellenőrzésén kívüli olyan körülmény okozta, amellyel nem kellett számolnia és *nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje, vagy a kárt elhárítsa*.

Új szabály, amely a munkáltató számára további kimentést ad, hogy nem kell megtéríteni azt a kárt, amellyel kapcsolatban bizonyítja, hogy bekövetkezése a károkozás idején nem volt előre látható. További engedmény, hogy lehetőséget ad a kárfelelősség megállapítása esetén a kártérítés részbeni mérséklésére.

Az új Ptk. 2014. március 15-ével történt hatálybalépésével a munkavállaló nem vagyoni kártérítés helyett, a személyiségi jogának megsértése folytán a 2:52. § alapján sérelemdíjat is követelhet.

A szabályozás hibája:

- Az Mt. megtartja a munkáltatói kártérítési felelősség objektív voltát, de nem a veszélyes üzemi felelősség szintjén. A kimentés körét a fentiek szerint széles körben megengedi az általános felróhatósági szabályok szerint.
- A fenti kimentési lehetőségek azt eredményezik, hogy a munkáltató arányos nagyobb mértékű kockázatviselése nem maradt meg, és sérül az az elv, hogy a munkáltató a munkavállalónak okozott teljes kárért felel.

Módosítási javaslat a munkáltató kártérítési felelősségére:

A munkáltató kártérítési felelősségének alapját a Ptk. 6:535. § szerinti veszélyes üzemi felelősség szabályai alapján kell megállapítani és a kimentés feltételeit újraszabályozni. **Az Mt. 166. § (2) bekezdés a) pontja helyébe kerülne:** mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a kárt olyan elháríthatatlan ok idézte elő, amely a munkáltatói tevékenység körén kívül esik.

A módosítási javaslat indoka:

Az Mt. 51. § (4) bekezdése a munkáltató alapvető kötelezettségévé teszi, hogy biztosítja az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeit. E kötelezettség biztosítása a munkáltatótól fokozott gondosságot igényel. A munkáltatók a munkafeltételek biztosításakor olyan gépeket, berendezéseket, technikai felszerelést biztosítanak, amelyek működésük során a veszélyes üzem fogalmába esnek, ezért indokolt a Ptk. szerinti veszélyes üzemi felelősség szabályai szerint megállapítani a munkáltató kártérítési felelősségét, és a kimentést is ennek megfelelően szűk körben kell meghatározni.

A munkavállaló kártérítési felelőssége Mt. 191. §

A hatályos Mt. több ponton módosította a kártérítési felelősségre vonatkozó szabályozást, amely összességében azt eredményezte, hogy a munkavállaló helyzete – kártérítési felelőssége szempontjából – többszörösen elnehezült és bonyolultabbá vált.

Az új Mt. a munkavállaló kártérítési felelőssége megállapításának alapját első körben a vétkességi alapról felróhatósági alapúvá alakította át. Először tehát azt kell megvizsgálni, hogy a munkavállaló kárt okozó magatartásakor úgy járt-e el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható. Ha igen a válasz vagy jogellenességet kizáró körülmény áll fenn, a munkavállaló nem felel. Másodsorban szigorította az egyes vétkességi alakzatokhoz kapcsolt felelősségi mérték nagyságát. Harmadrészt a kár fogalmat a Ptk-beli szabályozáshoz igazította. (Míg korábban csak a tényleges kár megtérítése volt megkövetelhető a munkavállalótól, most a) a károsult vagyonában beállott értékcsökkenés; b) az elmaradt vagyoni előny; és c) a károsultat ért vagyoni hátrányok kiküszöböléséhez szükséges költségek is. Ezzel a kárelemek tekintetében lényegesen megnőtt a kártérítés alapjául szolgáló kár összege.

Probléma: az új Mt. itt is az általánosan elvárható – polgári jogi mérték szerinti – magatartási mércét tekinti mértékadónak. Bár érthető a polgári jogi közeledés, hiszen az új Mt. kifejezett célja volt a munkajog polgári joghoz közelítése, a joggyakorlat is azt támasztja alá, hogy a munkavállaló kártérítési felelősségének megállapításánál ennél szűkebb, illetve speciálisabb mértéket határozzon meg az Mt., amely indokoltan van tekintettel a jogterület sajátosságára.

Erre tekintettel **javasoljuk, hogy a törvény** a következők szerint **módosuljon:** „A munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettségének megszegésével okozott kárt köteles megtéríteni, ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben az általa ellátott munkakörre tekintettel általában elvárható.”

A felelősség fennállásának megállapítása után a bírói gyakorlat a felelősség mértékét vizsgálja meg, amely a munkajogban korlátozott, arra tekintettel, hogy a munkáltató tulajdonosként felelős tevékenységének kockázatáért, meghatározza a munkavégzés kereteit, szervezetét, rendjét, belső szabályait, amely széleskörű utasítási joggal egészül ki.

Probléma: a felelősség korlátozott mértékét azonban az új Mt. igencsak felemelte, hiszen a munkavállaló enyhe gondatlan károkozásáért 4 havi távolléti díj, súlyos gondatlan

károkozásáért is főszabály szerint a teljes kár megtérítésének kötelezettségét rója a munkavállalóra. Ebben a szabályozásban kevésbé tükröződik a munkáltató többletfelelőssége, többletkockázatának viselése, sem az, hogy ilyen létezik.

Jelenleg a főszabály, hogy enyhe gondatlanság esetén 4 havi távolléti díj mértékéig felel a munkavállaló, súlyos gondatlan vagy szándékos károkozás esetén pedig a teljes kárt köteles megtéríteni. A munkavállaló hátrányára történő eltérés csak kollektív szerződésben lehetséges, amely 8 havi távolléti díjban maximálhatja az enyhe gondatlansággal okozott károkat. Ugyanakkor a kollektív szerződés enyhítheti is a felelősség mértékét, legfeljebb 8 havi mértékig szállíthatja le a súlyos gondatlan károkozásból eredő kár mértékét. Ez a szabályozás összességében egy diffúz értékszempléket tükröz: az egyik oldalról teljes felelősséget rendel súlyos gondatlanul okozott károk tekintetében, a másik oldalon lehetővé teszi akár az így okozott kárért való felelősség anullálását is.

A fenti problémák kiküszöbölése érdekében a felelősségi mértékek vonatkozásában a **következő módosítást javasoljuk:**

- enyhe gondatlan károkozásért a munkavállaló felelőssége legfeljebb kéthavi távolléti díjának összegéig korlátozódjon; ezt a mértéket kollektív szerződés legfeljebb négyhavi távolléti díj összegéig emelheti fel;
- súlyos gondatlan károkozás esetén a munkavállaló felelőssége legfeljebb tizenkét havi távolléti díjának összegéig korlátozódjon; ezt a mértéket kollektív szerződés a teljes kár megtérítéséig felemelheti;
- a szándékos károkozás esetén javasoljuk a szabályozás fenntartását (teljes kár megtérítése).

Indokolás: A munkavállaló kártérítési felelőssége kettős célt szolgál: van egy reparációs jellege, és egy visszatartó, preventív jellege (a károkozástól való tartózkodásra készítés). Az enyhe gondatlan alakzat kártérítési mértékeként nem indokolt kéthavinál magasabb összeget meghatározni, egyrészt azért, mert ebben az esetkörben a kártérítési felelősségnek elsődlegesen nem a reparációs, hanem jogszerű magatartásra ösztönző, preventív jellege dominál, másrészt a tulajdonost a fentiekben kifejtettek szerint terhelő többletfelelősség és kockázat a mérték leszállításával részben elismerésre kerül.

A súlyos gondatlan alakzat 12 havi távolléti díj mértékére történő leszállítását is a fentiek indokolják. Ha a munkáltatót/ tulajdonost egyébként terhelő többletfelelősségből, kockázatból ilyen jelentős mértékű felelősséget hárítanak át a munkavállalóra, az további aránytalanságot eredményez a felek pozíciójában, hiszen a munkáltatót terhelő kockázat egy részét is a munkavállaló viseli. A felelősség mértékének korlátozásával ez az arány jobban megfelel a valódi élethelyzet sajátosságainak.

Javaslatunk szerint kollektív szerződés a felelősségi mértéket a teljes kár megtérítéséig is kitolhatja, mert feltételezhetően a kollektív tárgyalás során a szakszervezet egyéb feltételek tekintetében előnyösebb pozíciót alkudhat ki magának.

A kollektív szerződés e fejezet rendelkezéseitől csak a *munkavállaló javára* térhet el – kivéve a leltárfelelősség mértékét illetően, mert e tekintetben a munkavállaló terhére is lehetőség van az eltérésre. A csoportos leltárfelelősség esetén akár a teljes leltárhiányért való felelősség is megállapítható a törvényi hat havi mértéktől eltérően. Az Mt. 191. § (2) bekezdése a fenti

rendelkezés ellenére lehetővé teszi, hogy a gondatlan károkozás esetén a kártérítés mértéke legfeljebb a munkavállaló 8 havi távolléti díja legyen.

A munkaviszony egyes típusaira vonatkozó különös szabályok 213. §

A határozott idejű munkaviszony Mt. 192. §

A szabályozás szerint a munkaviszony időtartamának határozott idejű módon történő megállapítása minden további követelmény nélkül lehetséges. A szabályozás lehetőséget biztosít az ismételt határozott idejű munkaszerződés megkötésére is, ezt azonban munkáltatói ³¹ jogos érdekek köti, és a többszöri határozott idő kikötés nem irányulhat a munkavállaló jogos érdekeinek csorbítására. Korlátozásként kimondja, a határozott idő nem lehet 5 évnél hosszabb, és a 6 hónapon belül kötött munkaviszonyok időtartamát össze kell számítani. A törvény ugyanakkor nem mondja ki, hogy, ha a munkáltató megsérti e követelményeket, akkor a munkaviszony határozatlanná alakul át. Így, ha egymást követően többször kerül sor a határozott idejű munkaviszonyok meghosszabbítására és a munkáltató nem bizonyít jogos gazdasági érdeket vagy a hosszabbítás a munkavállaló jogos érdekeinek csorbítására irányul és emiatt jogellenes, a szerződés mindössze érvénytelen lesz, amit a munkáltatónak azonnali hatállyal fel kell számolni. Tehát nincs a munkavállalói érdeket megfelelően biztosító jogi garancia. Hiszen a munkavállaló jobban érdekelt a jogellenes helyzet fenntartásában (újabb határozott idejű szerződés), mint a jogszerű állapot létrehozásában (szerződés felszámolása). Van olyan álláspont, amely szerint részleges érvénytelenségről van ilyenkor szó, és a szerződés az Mt. főszabálya szerinti határozatlan idejűvé válik. Ugyanakkor, ha a felek (így különösen a munkáltató) határozatlan időre nem kötötte volna meg a szerződést, akkor mégsem lesz érvényes a munkaszerződés, és az érvénytelenség jogkövetkezményeit kell alkalmazni.

A fentiekre tekintettel **javasoljuk, hogy az Mt. 192. § (4) bekezdése egészüljön ki** azzal, hogy: Az e bekezdésben meghatározott feltételek hiányában a munkaszerződést határozatlan időtartamúnak kell tekinteni.

Ezen túl az új Mt. megszüntette azt a korábbi szabályozást is, amely szerint a közvetlen felettes tudtával történő továbbfoglalkoztatás a határozott idő lejártá után azt eredményezte, hogy a jogviszony határozatlanná alakul át. Most a továbbfoglalkoztatás érvénytelenséget von maga után és a munkáltató bármikor felszámolhatja a jogviszonyt, ami az előbbiek szerint sérti a munkavállaló érdekeit, hiszen inkább fenntartja a jogellenes állapotot (érvényes szerződés nélkül dolgozik tovább), mintsem érvénytelenségre hivatkozással olyan helyzetbe hozza a munkáltatót, hogy az megszüntesse a jogviszonyt.

A munkáltató jogellenes magatartásának szankciójaként **javasoljuk** annak a szabálynak a törvénybe illesztését, amely szerint a határozott idejű munkaviszony határozatlan idejűvé alakul, ha a munkavállaló az időtartam lejártát követően legalább öt munkanapot közvetlen vezetője tudtával tovább dolgozik. A harmincnapos vagy ennél rövidebb időre létesített munkaviszony azonban csak annyi idővel hosszabbodik meg, amilyen időtartamra eredetileg létrehozták.

Mivel a határozott időre kötött munkaszerződés legfeljebb öt évre köthető, ez felveti a végkielégítésre való jogosultság kérdését is. Határozatlan időre kötött szerződésnél, illetve a munkáltató jogutód nélküli megszűnésekor 3 éves munkáltatónál töltött jogviszony főszabály szerint megalapozza a végkielégítésre való jogosultságot. A végkielégítés szerepe kettős,

egyrészt van egy jövedelempótló funkciója, másrészt pedig egy, a munkavállaló lojalitását elismerő funkciója.

Probléma: a határozott idejű szerződések esetén a jövedelempótló jelleg háttérbe szorul, hiszen a munkavállaló annak tudatában vállalta a munkát, hogy tisztában van a jogviszony megszűnésének következményével. A lojalitást elismerő funkció viszont éppúgy megvan, amelyet épp a jogviszony relatíve tartós – 3 évet meghaladó – időtartama alapoz meg. Az 1999/70/EK irányelv megkülönböztetés tilalmát kimondó szabályára tekintettel **javasoljuk, ³² hogy az Mt. 192. §-a (vagy 63. §-a) egészüljön ki** azzal a bekezdéssel, hogy, ha a határozott idejű munkaviszony megszűnik, a munkavállalót a 77. § (2)-(3) bekezdése szerinti végkielégítés illeti meg, amennyiben a feltételei fennállnak.

Az Mt. 213. § a határozott idejű munkaviszonyra vonatkozó Mt. 192. §-ában foglalt rendelkezéseket kógens szabállyá nyilvánítja, amelytől eltérni nem lehet.

A szabályozás hibája:

E törvényi szabályozás jelentős engedményeket tesz a munkáltató számára, és az ötévi korlátozáson kívül nem ad védelmet a kiszolgáltatottság ellen a munkavállaló számára. E rendelkezés tartalma felveti, hogy a Tanács 1999/70/EK irányelvében foglaltaknak sem feltétlen felel meg.

Javasolt módosítás:

Az Mt. 192. § (4) bekezdését a kógens szabályokból ki kellene emelni, és kimondani, hogy a 192. § (4) bekezdése tekintetében a kollektív szerződés eltérhet a munkavállaló javára. Ezzel lehetőséget adni arra, hogy a kollektív szerződésben további védelmi feltételhez kössék a határozott idejű munkaszerződések meghosszabbítását, mert az öt éven belül a „munkáltatói jogos érdek” nem elegendő.

A köztulajdonú munkáltatókra vonatkozó szabályok Mt. 204-205. §

Mt. 213. §-nak további rendelkezése az Mt. 204-205. § rendelkezéseit kötelező szabályozásnak minősíti, és kimondja, hogy a köztulajdonú munkáltatók esetében sem az egyéni munkaviszony alanyai, sem a kollektív szerződést kötő felek az Mt. diszpozitív szabályozásával megállapított felmondási idő és végkielégítés szabályaitól nem térhetnek el, és megtiltja, hogy a felmondási idő mértékét legfeljebb hat havi mértékben határozzák meg a kollektív szerződésben. Az Mt. 86. § (3) bekezdésétől sem enged eltérést, amely a nem munkaidőnek minősülő fogalmat határozza meg.

Tiltja a törvényi mértékűnél rövidebb teljes napi munkaidő megállapítását, azt az egészségi ártalom vagy veszély kizárása érdekében engedi csak meg.

Módosítási javaslat:

Indokolt a 205. § rendelkezésének kógens voltát feloldani, és oly módon megváltoztatni a szabályozást, hogy a 205. § tekintetében a kollektív szerződésben a szerződő felek a munkavállaló javára térhessenek el. Egyidejűleg az Mt. 205. § rendelkezésének megváltoztatása is indokolt oly módon, hogy a korlátozó rendelkezések hatályon kívül helyezése szükséges.

A javasolt módosítás indokai:

A köztulajdonú munkáltatók esetében a szakszervezetek a kollektív szerződések megkötése kapcsán a munkavállalók számára jelentős többletjogokat harcoltak ki, melyek megtartása e rendelkezések folytán kétséges, illetőleg a jövőt illetően akadályozott, ha e rendelkezések megmaradnak.

Az Mt. fenti rendelkezései sértik a 2003. évi CXXV. tv. 8-9. §-ában és 21. §-ban foglaltakat, hisz a foglalkoztatási viszonya alapján a munkavállalókat közvetetten indokolatlanul megkülönbözteti a nem köztulajdonú munkaviszonyban lévő munkavállalóktól. Ez nem megengedett, mert a törvényalkotó ezzel megsérti az egyenlő bánásmód követelményét, indokolatlan előnyt biztosítva a köztulajdonú munkáltató, vagyis maga számára, és akadályozza az e körben szervezet munkavállalók lehetőségét, hogy többletjogokat harcoljanak ki maguknak.

A munkaerő-kölcsönzés különös szabályai Mt. 222. §

Az Mt. 222. § (5) bekezdése szerint a kölcsönzésre irányuló munkaviszony esetében az Mt. 77. § (2) bekezdésben foglalt végkielégítés mértékének megállapításakor az adott rendelkezéseket azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a végkielégítésre való jogosultság körében a munkaviszonynak az utolsó kikölcsönzés alatti tartalmát kell csak figyelembe venni.

Módosítási javaslat:

E rendelkezés hatályon kívül helyezése azért indokolt, mert a munkavállaló a kölcsönző munkáltatóval áll folyamatosan munkaviszonyban, így a végkielégítés megállapításakor is az általános Mt. 77. § (2) és (3) bekezdésében foglaltak szerint kell eljárni. A munkavállaló nem károsítható meg kizárólag az utolsó kölcsönzési idő alapul vételével számított végkielégítéssel. E rendelkezés súlyosan sérti az egyenlő bánásmód követelményét, az adott munkavállaló atipikus foglalkoztatása nem alapozza meg ezen eltérő a munkáltatóra jelentősen kedvező szabályozást (2003. évi CXXV. tv. 8-9.§ és 21. §).

4.3. A munkaügyi kapcsolatokra vonatkozó rendelkezések

Az előző két részre alkalmazott logika, azaz a jelenlegi szabályozás ismertetése, hibáinak kiemelése és módosítási javaslat előterjesztése, erre a részre vonatkozóan ilyen struktúrában nem alkalmazható. Míg az Mt. általános rendelkezései és az egyéni munkaviszonyra vonatkozó szabályok esetében a törvény módosítása az egyes intézmények és nagyobb kérdéskörök kapcsán alapvető változásokat hozott, melyek esetében az intézményt/ kérdéskört egészében vizsgálva is utolérhetők a problémák, a kollektív jogi részben a hiányosságok és helyenkénti ellentmondások okai sokkal inkább az egyes szabályok részleteiben érhetők utol. A kollektív jogokra és a munkaügyi kapcsolatokra vonatkozó szabályok felülvizsgálatára tehát a jelenleg hatályos Mt. felépítése mentén haladva, szükség esetén az egyes szakaszokat egyenként vizsgálva és értékelve került sor.

Általános rendelkezések

Az Mt.-ben mindössze két kérdéskör (az üzemi tanács által követendő magatartás, illetőleg a munkaerő-kölcsönzés) kapcsán kerül említésre a sztrájk, pedig a munkavállalóknak az Alaptörvény [Magyarország Alaptörvénye (2011. április 25.) XVII. cikk (2) bek.] és a Sztrájk törvény [1989. évi VII. törvény a sztrájkról 1. § (1) bek] alapján megilleti a munkabeszüntetés, azaz a sztrájk joga, ha ezzel (természetesen a jogszabályi előírásoknak

megfelelően) gazdasági és szociális érdekeiket biztosítják. Ezt érdemes lenne megemlíteni az Mt.-ben, hiszen a kutatási eredmények is azt igazolják, hogy a munkavállalók nem tudják, hogy rendelkeznek ezzel a joggal, így nem is élnek vele. A munkavállalók alapvető jogosultságai között lenne érdemes megemlíteni, így a 230. § szövegét bővíteni.

Módosítási javaslat: (230. §) [...] biztosítja a szervezkedés szabadságát, a munkavállalók részvételét a munkafeltételek alakításában, meghatározza a kollektív tárgyalások rendjét³⁴ vagy a munkaügyi konfliktusok megelőzésére illetőleg azok feloldására irányuló békés, tárgyalásos eljárásokat, valamint végső esetben biztosítja (külön jogszabályban szabályozott keretek között) a munkavállalók sztrájkhoz való jogát.

Az Mt. nem tesz különbséget a „tárgyalás” és a „konzultáció” fogalma között, sőt esetenként összemosza azokat, vagy egymás szinonimájaként alkalmazza a két fogalmat. A 233. § (1) bekezdés b) pontjában definiálja, mit kell a munkaügyi kapcsolatok tárgykörében konzultáció alatt érteni. A definíció szerint „konzultáció” a felek (munkáltató és üzemi tanács, vagy szakszervezet) közötti véleménycsere, párbeszéd. A (2) bekezdésben azonban már elvárásként támasztja a konzultáció lefolytatásakor az érdemi tárgyalás biztosítását [233. § (2) bek. c) pont], illetőleg a megjelölt célnak megfelelő megállapodás érdekében rendeli el annak kezdeményezését. A konzultáció bár kiválóan alkalmas egy tárgyalás előkészítésére, azonban alapvetően nem célja egy megállapodás megkötése. A két fogalmat a könnyebb értelmezés és alkalmazás jegyében érdemes lenne elkülöníteni.

Módosítási javaslat: [233. § (2) bek.] A konzultációt a kezdeményezésben megjelölt célnak megfelelően oly módon kell lefolytatni, hogy biztosított legyen

- a) a felek megfelelő képviselete,
- b) a közvetlen, személyes véleménycsere,
- c) szükség esetén az érdemi tárgyalás megfelelő előkészítése.

Ezt követően azonban a 233. §-ba érdemes lenne felvenni a „tárgyalást” is, új pontként, akár kötelezően előírva a konzultáció általi előkészítést, ezzel is gördülékenyebbé és a felek számára alkalmazhatóbbá téve ezt az intézményt.

Javaslat: [233. § (1) bek. (új pont hozzáadása)] c) tárgyalás: a munkáltató és az üzemi tanács vagy a szakszervezet között az előzetes konzultáció során előkészített kérdésben, vagy kérdésekben a megállapodásra jutást célzó alkufolyamat.

Ennek fényében természetesen a (3) bekezdés is módosulna a tárgyalás szóval, így a folyamatban lévő konzultáció és/ vagy tárgyalás tartama alatt nem lehetne végrehajtható a tervezett intézkedés (eltérő megállapodás hiányában). A megállapodás azonban már a tárgyalással szemben lenne elvárás, nem a konzultáció esetén.

Módosítási javaslat: [233. § (3) bek.] (1) A folyamatban lévő konzultáció vagy tárgyalás tartama alatt, de – hosszabb határidőt tartalmazó eltérő megállapodás hiányában – legfeljebb a) a konzultáció kezdeményezésének időpontjától számított hét napig,

b) a konzultációt követően a felmerült kérdésben tárgyalás folytatásáról történő megállapodás esetén további öt napig a munkáltató a tervezett intézkedését nem hajthatja végre.

(2) A folytatásban, vagy a kérdésben való megállapodás hiányában a munkáltató a határidő lejártakor a konzultációt, illetőleg a tárgyalást befejezi.

Az Mt. nagy hangsúlyt fektet a munkáltató adatainak védelmére, a jelenlegi szabályozásban azonban ez már olyan mértékben jelenik meg, hogy az a felek közötti együttműködés sikeres megvalósulását akadályozhatja. A 234. § (2) és (3) bekezdése korlátozza az üzemi tanács vagy a szakszervezet tudomására jutott információ, megoldás, vagy adat felhasználásának illetőleg nyilvánosságra hozatalának lehetőségét, ezzel elégséges mértékben biztosítva a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek védelmét. Az (1) bekezdés, amely erre hivatkozva az információnyújtás megtagadásának indokául is szolgálhat, indokolatlan, hiszen annak megítélésére, hogy a munkáltató mit érzel gazdasági érdekét, vagy működését veszélyeztetőnek nem létezik egyértelmű, objektív mód, így ez visszaélésre adhat lehetőséget. Megfelelő információ nélkül pedig sem az üzemi tanács, sem a szakszervezet nem lehet képes eredményes konzultációt, illetőleg tárgyalást folytatni a munkáltatóval.

Módosítási javaslat: 234. § (1) bekezdés hatályon kívül helyezése.

Az üzemi tanács

Általános szabályok

Az új Mt. hatályba lépése óta az üzemi tanács választásának kérdésében számos esetben vita merült fel azt illetően, hogy a választást a törvény konkrétan előírja, vagy csak lehetőségként vázolja. A jelenlegi szabályozás úgy fogalmaz, hogy amennyiben a munkáltatónál, vagy a munkáltató önálló telephelyen, részlegénél foglalkoztatottak létszáma meghaladja a jogszabályban előírtakat üzemi megbízottat, illetőleg üzemi tanácsot „választanak”. [236. § (1) bek.] Ez az egyszerű kijelentő módban történő fogalmazás a gyakorlatban azonban számos esetben „választhatnak”-ként kerül értelmezésre. A régi Mt. egyértelművé tette, hogy ez alapvetően kötelező, és úgy fogalmazott „Üzemi tanácsot *kell* választani [...]” [rég Mt. 43. § (1) bek., a (2) bekezdés hasonló logikával a „kell” szót használva szabályozta az üzemi megbízott választását is]. A munkavállalóknak jogot kell biztosítani arra, hogy a szervezeti döntéshozatalban részt vehessenek (képviselő útján), azaz participációs jogukkal élhessenek. Sem a régi, sem az új Mt. nem tartalmazott szankciót arra az esetre, ha mégsem kerülne sor választásra, de jogszerűen a munkáltató nem akadályozhatja a munkavállalók participációs jogát. Szankció bevezetése továbbra sem indokolt, de a szabályozás megerősítése és egyértelművé tétele igen.

Módosítási javaslat: [236. § (1) bek.] [...] ha a munkavállalóknak a választási bizottság megalakítását megelőző félévre számított átlagos létszáma a tizenöt főt meghaladja, üzemi megbízottat, ha az ötven főt meghaladja, üzemi tanácsot kell választani.

Az üzemi tanácsnak, bár szorosan együtt kell működnie a munkáltatóval, a munkavállalókat kell, hogy képviselje. Ezért rendkívül fontos, hogy az üzemi tanácsba kizárólag a munkáltatói oldaltól független munkavállalók kerülhessenek csak be, azaz még csak jelölni se lehessen olyan munkavállalókat, akik munkáltatói jogokat gyakorolnak, vagy ilyen jogot gyakorló személyek hozzátartozói. A törvény alapvetően tartalmaz is erre vonatkozó rendelkezéseket,

azonban a munkáltatói jogok körét lényegesen leszűkíti, kizárólag a legerősebb munkáltatói jogok gyakorlóit kizárva az üzemi tanácsi tagságból. A tiszta munkavállalói képviselet érdekében azonban a munkáltatói jogok közti differenciálás nem indokolt.

Módosítási javaslat: 238. § (3) bekezdés hatályon kívül helyezése.

Az üzemi tanács választása

Az üzemi tanács a munkavállalók számára rendkívüli jelentőséggel bírhat, amennyiben³⁶ megfelelően működik, ilyen esetben pedig a munkavállalók és a munkáltató közti együttműködés is könnyebben és hatékonyabban valósulhat meg. Ehhez azonban elengedhetetlen, hogy a megfelelő emberek kerüljenek az üzemi tanácsba, illetőleg, hogy a választások rendben folyjanak le. Mivel ezen feladatok ellátásáért az Mt. alapján a választási bizottság a felelős, így annak megválasztása is kulcsfontosságú lehet. Amennyiben volt már üzemi tanács a szervezetnél, a választási bizottságot az új tanács választásakor a választásra jogosultakból az üzemi tanács állítja fel. Azonban, ha még nem működött, vagy a választáskor éppen aktívan nem működik üzemi tanács a szervezetnél, az Mt. annyit ír elő, hogy üzemi tanács hiányában a munkavállalók hozzák létre a választási bizottságot. Ha azonban a munkavállalók nem rendelkeznek kellő ismerettel illetve gyakorlattal, az azzal járhat, hogy a bizottság nem megfelelően áll fel, illetőleg nem képes megfelelően ellátni feladatát, ami pedig könnyen eredményezheti a választás eredménytelenségét, melynek következtében a szervezetnél nem jön létre üzemi tanács. A régi Mt. üzemi tanács hiányában a szakszervezet jogkörébe utalta a választási bizottság felállítását, melyhez csatlakozhattak a nem szervezett munkavállalók képviselői is. Így kizárólag a „szervezetlen” munkavállalók feladatát csak akkor képezte a választási bizottság felállítása, ha a munkahelyen képviselettel rendelkező szakszervezet sem működött. Ez a háromlépcsős rendszer a munkavállalók számára nagyobb biztonságot, garanciát jelent jogaik érvényesítése kapcsán. A gyakorlatban azonban esetenként problémaként jelentkezik, hogy amennyiben a szervezetnél nem működik sem szakszervezet, sem üzemi tanács, úgy a munkavállalók magukra vannak utalva, és egyes esetekben a nem szervezett munkavállalók nem is képesek maguk létrehozni egy képviseletükre alkalmas testületet még csak ad hoc jelleggel sem, ami aztán megalapítaná adott esetben a választási bizottságot, így a háromlépcsős rendszer a gyakorlatban nem tud érvényesülni, hiszen a legalsó szinten a nem szervezett munkavállalók az esetek többségében tétlenek maradnak (főként hiányos ismereteik okán). A háromlépcsős rendszer működéséhez garantálni kell azt, hogy valamiféle képviselthez, vagy képviselő(k)höz akkor is tudnak fordulni a munkavállalók, ha sem szakszervezet, sem üzemi tanács nem működik a szervezetnél (a régi Mt. is úgy fogalmazott, hogy „a nem szervezett munkavállalók *képviselei*”). Érdemes egy olyan pozíciót kijelölni erre a feladatra, egyfajta biztosítékként, amelyet mindenképpen el kell látni. Ilyen a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvényben szabályozott munkavédelmi képviselő, amely azért is lehet alkalmas a koordinálásra, mert feladatukat üzemi tanács hiányában kötelesek ellátni, hiszen az üzemi tanács az Mt. alapján szintén jogosult véleményezni a munkáltató az egészséges és biztonságos munkafeltételek kialakítására szolgáló, a munkabalesetek, valamint a foglalkozási megbetegedések megelőzését elősegítő intézkedéseit [264. § (2) bek. (e) pont], arra vonatkozóan pedig nincs szabályozás, hogy a munkavédelmi képviselő adott esetben az

(egy később megválasztásra kerülő) üzemi tanácsban ne tölthetne be tagsági vagy akár elnöki pozíciót is.

Módosítási javaslat: [240. § (4) bek.] Üzemi tanács hiányában a választási bizottságot a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezetek, illetőleg a nem szervezett munkavállalók hozzák létre.

(5) **(Új bekezdés.)** Amennyiben a munkáltatónál a munkavállalóknak sem érdekképviseleti, sem egyéb képviselői szervezete nem működik, az üzemi tanács választási bizottságának felállítás során a nem szervezett munkavállalókat a külön törvényben szabályozott munkavédelmi képviselő(k) koordinálhatják.

(6) A választási bizottság tagja tevékenysége ellátásának tartamára mentesül a munkavégzési kötelezettsége alól. Erre az időre távolléti díj illeti meg. **[A korábbi (5) bekezdés szövege.]**

Az üzemi tanács választása során megválasztásra kerülő póttagok rendeltetése nem minden esetben teljesen érthető. A gyakorlatban felmerülhet a kérdés, ha az üzemi tanács választás során nem került megválasztásra az előírt számban tag, de a szükséges létszám eléréséhez szükséges számban rendelkezésre állnak póttagok, velük pótolható-e az üzemi tanács tagsága? Természetesen a válasz nemleges, hiszen, a póttagsághoz az érvényesen leadott szavazatok húsz, a rendes tagsághoz harminc százaléka szükséges, így ha a póttagok is rendes taggá válhatnának, kevesebb megszerzett szavazattal, az tisztességtelen lenne a rendes tagokkal szemben. A póttagok szerepe a törvényben csak jóval később kerül tisztázásra, így a bizonytalanság érthető a kérdés tekintetében. Szükséges lenne a póttagok szerepét rögtön az első említést követően tisztázni.

Módosítási javaslat: [246. § (3) bek. (új bekezdés)] Az üzemi tanács póttagja nem töltheti be az üzemi tanács rendes tagjának pozícióját az üzemi tanács eredményes megválasztásáig. Az üzemi tanács póttagja kizárólag a már működő (eredményesen megválasztott) üzemi tanács tagjának időleges helyettesítését jogosult ellátni, annak akadályoztatása esetén.

A gyakorlatban számos esetben jelentkezik problémaként, hogy a törvényben leírt közzététel pontosan mit jelent, azaz, hogy például az üzemi tanácsnak, vagy szakszervezetnek az információnyújtáshoz milyen eszközök és módok igénybeviteléhez van joga és lehetősége. A szabályozásban elsőként a 241. § említi meg a közzétételt, így a javaslat a törvény felépítésének logikáját követve itt kerül kifejtésre, de általános magyarázat lévén talán logikusabb lenne, ha az Általános rendelkezések közt kapna helyet.

Javaslat: [233. § (4) bek. (új bekezdés)] E rész alkalmazásában a közzététel a munkáltatónál helyben szokásos, vagy egyéb megfelelő módon történő információközlést jelent, mely a munkáltató tevékenységét nem sérti vagy akadályozza, de valamennyi munkavállaló számára hozzáférhető.

Az üzemi tanács választásakor az érvényesség biztosításaként az Mt. azt írja elő, hogy az érvényességhez szükséges részvételi létszám megállapításakor nem kell figyelembe venni azokat, akik a választáskor fizetés nélküli szabadság, vagy betegség miatt nincsenek jelen,

de amennyiben így is szavaznak, természetesen szavazatukat be kell számítani. Ez érthető, hiszen az üzemi tanács választásokon való szavazáshoz minden munkavállalónak joga van, ugyanakkor fizetés nélküli szabadságon lévő és keresőképtelen beteg munkavállalóktól nem lehet kötelezően elvárni, hogy részt vegyenek a szavazáson, ezt nekik kell eldönteniük. Ahhoz, azonban, hogy a jogukkal képesek legyenek élni, tudniuk kell a választás időpontjáról, amivel kapcsolatos tájékoztatásról rendelkező előírást a törvény nem tartalmaz.

Módosítási javaslat: [247. § (1) bek.] [...] Ebből a szempontból - feltéve, ha a szavazás időpontjáról és módjáról távolléte esetén is kapott tájékoztatást, a választáson azonban nem vett részt - nem kell figyelembe venni azt a választásra jogosult munkavállalót, aki a választás időpontjában

- a) keresőképtelen beteg,
- b) fizetés nélküli szabadságon van.

Az üzemi tanács választásával kapcsolatos részletszabály, mely azzal az esettel kapcsolatban tartalmaz rendelkezéseket, ha a választások során lett olyan jelölt, aki az érvényesnek tekinthető választáson az érvényesen leadott szavazatok legalább harminc százalékát megszerezte, de az Mt. által előírt létszámnál kevesebb, úgy a fennmaradó helyekre újabb szavazást kell tartani. Az Mt. azt is előírja, hogy ilyen esetben új jelöltek is állíthatók, de azt nem, hogy milyen módon. Mivel eltérést sem tartalmaz, így logikus azt gondolni, hogy az erre vonatkozó, korábban ismertetett szabályok alkalmazandók, de mivel ebben az esetben a határidők lényegesen rövidebbek, a gyakorlatban előfordulhat, hogy felmerül, hogy gyorsabban megvalósítható támogatottságszerzési módszerek, illetve esetleg (a rendelkezésre álló idővel arányosan) alacsonyabb támogatottsági létszám is elegendő lehet az új jelöltek számára, ami azonban tisztességtelen lenne az eredetileg állított jelöltekkel szemben.

Módosítási javaslat: [248. § (2) bek.] [...] Az új választáson a választást megelőző tizenöt napig a 242. § (1) bekezdés szabályainak megfelelően új jelöltek is állíthatók.

Az üzemi tanács tagja megbízatásának megszűnése

Az Mt. az üzemi tanács tagjának megbízatásának megszűnését eredményező körülmények felsorolásakor az öt esetből kettőnél korábbi szabályozásra utal vissza, ami az első esetben a 238. § (1) bekezdése, ami a tanácstagga választás alapvető feltételeit írja elő, azaz a cselekvőképességet illetően a munkáltatónál legalább hat hónapja fennálló munkaviszonyt adott egységnél, vagy telephelyen (újonnan alakult munkáltató esetén természetesen ez az utóbbi feltétel nem veendő figyelembe). A szabályozás hibája azonban a fogalmazás, ugyanis a megszűnés indokául a 238. § (1) bekezdésben foglalt bekövetkezését a 255. § a) pontja a megbízatás megszűnésének okaként említi. Ebben a formában a választhatóság feltétele és a megbízás megszűnésének oka megegyeznek, ami értelmezhetetlen.

Módosítási javaslat: [255. § a) pont] a 238. § (1) bekezdésében foglalt feltételek nem teljesülése esetén vagy [...]

A gazdasági egységek összevonása, szétválasztása, valamint a munkáltató személyében bekövetkező változás

Az egyes gazdasági egységek összevonása és szétválasztása kapcsán több kérdést is megválaszolatlanul hagy a jelenlegi szabályozás. Összevonás esetén például azt írja elő, hogy, ha csak az egyik gazdasági egységben működött előzőleg üzemi tanács, akkor az összevonást követően a képvisellel nem rendelkező munkavállalók három hónapon belül válasszanak saját képviselőikre üzemi tanács tagot. Fontos részletkérdés azonban, hogy ez csak abban az esetben szükséges, amennyiben a létszám olyan mértékben változott meg az összevonást követően, hogy a tanács létszámát is bővíteni kelljen, vagy az újonnan az egységbe kerülő munkavállalók mindenképp jogosultak saját képviselőt választani a tanácsba? Mivel az egyik egységben eddig is működött üzemi tanács, így azt az egységet indokolatlan lenne megváltoztatni, kizárólag a létszámbeli bővítést kellene ezen szabályozás alatt érteni.

Módosítási javaslat: [258. § (2) bek.] Gazdasági egységek összevonása esetén, ha csak az egyik gazdasági egységben működik üzemi tanács, és amennyiben az új statisztikai létszám alapján szükséges az üzemi tanács létszámának bővítése, az üzemi tanács új tagjait a képvisellel nem rendelkező munkavállalók jogosultak választani. Az új tagok választására a 248. § (2) bekezdésében foglaltakat kell megfelelően alkalmazni azzal a kitételrel, hogy a jelöltállításra és a fennmaradó helyekre kiírt választásra összesen három hónap áll rendelkezésükre.

A szétválás esetén pedig amennyiben az újonnan létrejött egységben működik üzemi tanács (annak az új statisztikai létszámhoz történő igazítását követően), az jogosult lehetne továbbra is fenntartani működését. Természetesen a megváltozott körülmények kapcsán indokolt lehet új üzemi tanács választása, de a választási bizottság felállításának feladata például a már működő üzemi tanács által egyszerűen megoldható lenne.

Módosítási javaslat: [258. § (3) bek.] Gazdasági egység szétválasztása esetén amennyiben a szétválasztással a régi egységből üzemi tanács is átkerült (részben vagy egészben), úgy az fenntarthatja működését az új egységben is, tagjainak létszámát az új egység statisztikai létszámához igazítva, az új üzemi tanács megválasztásáig, de legkésőbb eredeti megbízási idejének lejártáig.

Az üzemi tanács működése

A munkavállalók participációs jogának eredményes gyakorlása érdekében az üzemi tanácsnak a munkáltatóval szoros együttműködésben, de ugyanakkor tőle függetlenül kell működnie. Az üzemi tanács működésével kapcsolatban jelentős kérdések a működés szabályai, illetőleg az üzemi tanács ügyrendjének megállapításának joga. Az Mt. tartalmaz szabályozást arról, hogy az üzemi tanács működésének szabályait annak ügyrendje tartalmazza, de azt már nem szabályozza, hogy ki, vagy milyen szervezet jogosult az ügyrendről dönteni. Az üzemi tanács függetlensége csak akkor biztosítható, ha ügyrendjét maga határozhatja meg.

Módosítási javaslat: [259. § (4) bek. (új bekezdés)] Az üzemi tanács ügyrendjét maga határozza meg.

Az üzemi tanács továbbá akkor tud megfelelően működni, ha tagjainak nem kell attól tartania, hogy képviseleti tevékenységük kapcsán hátrányos megkülönböztetés érne őket, melyet a munkajogi védelem intézménye szolgál. Ennek értelmében nem szüntethető meg jogviszonyuk munkáltatói felmondással az üzemi tanács előzetes jóváhagyása nélkül, illetőleg a munkaszerződéstől eltérő módon történő foglalkoztatás elrendelését is előzetesen jóvá kell hagyatni az üzemi tanáccsal. A jelenlegi szabályozás kizárólag az üzemi tanács elnökét ruházza fel ezzel a védelemmel, tagjait nem, pedig az üzemi tanács hatékony működéséhez szükséges a teljes, jogszabály által előírt létszám, de legalább is a többségi jelenlét, így indokolt, hogy a védelem az üzemi tanács tagjaira is kiterjedjen. Bár a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás felső határa éves szinten nem haladhatja meg a negyvennégy beosztás szerinti munkanapot és ez a terjedelem első ránézésre nem tűnik számottevőnek, megfelelő időzítéssel legalább is képes lehet a munkáltató akadályozni, ha nem is ellehetetleníteni az üzemi tanács működését.

A hatályos szabályozás továbbá azt is kimondja, hogy mindez a védelem az elnököt csak abban az esetben illeti meg, ha tisztségét legalább egy éven át betöltötte, igaz, ebben az esetben a megbízatását követő további fél évig rendelkezik a védelemmel. A védelem továbbéléséhez indokoltnak tekinthető a tisztség egy meghatározott ideig történő betöltése, de a munkajogi védelem kezdete szempontjából nem. Illetőleg további kérdésként merül fel, hogy amennyiben az üzemi tanács megbízatási idejének lejártát követően nem került sor új üzemi tanács választására, vagy az esetlegesen eredménytelen, vagy érvénytelen volt, kinek vagy milyen szervezetnek szükséges jóváhagynia a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás elrendelését, vagy a munkáltatói felmondást? Ilyen esetben indokolt lenne az üzemi tanácsi választásra jogosult munkavállalók többségének jóváhagyását előírni, természetesen az üzemi tanács számára is nyitva álló határidő előírásával.

Módosítási javaslat: [260. § (3) bek.] Az üzemi tanács egyetértése szükséges az üzemi tanács elnöke vagy tagjai munkaviszonyának a munkáltató által felmondással történő megszüntetéséhez vagy a munkáltató üzemi tanács elnökét vagy tagjait érintő 53. § szerinti intézkedéséhez. A védelem az üzemi tanács elnökét és tagjait megbízatásuk idejére annak kezdetétől illeti meg. Az üzemi tanács elnökét és tagjait megbízatásuk megszűnését követő további hat hónapra megilleti a védelem, feltéve, ha tisztségüket legalább tizenkét hónapon át betöltötték, mely esetben, ha megbízatási idejük lejártát követően nem működik a munkáltatónál üzemi tanács az egyetértés jogát az üzemi tanács tagjának választására jogosult munkavállalók gyakorolhatják.

Az üzemi tanács tevékenységével kapcsolatos tájékoztatás közzétételének lehetőségéről és módjáról az üzemi tanács és a munkáltató üzemi megállapodásban állapodnak meg, azonban kérdéses, hogy mi a teendő abban az esetben, ha a munkáltatónál nem kötöttek üzemi megállapodást. A kérdés nem maradhat tisztázatlan ebben az esetben sem, így indokolt lenne egy az üzemi tanács és a munkáltató között létrejövő megállapodást is felhatalmazni a kérdés rendezésére.

Módosítási javaslat: [261. §] A munkáltató az üzemi megállapodásban, ennek hiányában az üzemi tanács és a munkáltató által kötött külön megállapodásban meghatározott módon biztosítja annak lehetőségét, hogy az üzemi tanács a tevékenységével kapcsolatos tájékoztatást közzétegye.

Az üzemi tanács feladata és jogköre

Az üzemi tanács legerősebb jogosultsága az úgy nevezett együttdöntési jog, mely alapján a munkáltató az ezen körbe rendelt kérdésekben kizárólag az üzemi tanács jóváhagyásával, azaz vele közösen hozhat döntést. A jelenleg hatályos Mt. meglehetősen szűken fogalmazza meg ezt a jogosultságot, illetőleg a kérdések körét is egyetlen kérdésre, a jóléti célú pénzeszközökre szűkítette le. A régi Mt. szövegét illetőleg a jóléti célú ingatlanok felhasználásáról való döntést egyaránt indokolt lenne visszaállítani. A szabályozást a könnyebb értelmezés jegyében, a jóléti célú ingatlanok felhasználását pedig azért, mert azok számos esetben a munkavállalók nagyobb számát is érinthették, ami pedig természetéből adódóan az üzemi tanács hatáskörébe utalja a kérdést.

Módosítási javaslat: [263. §] (1) Az üzemi tanácsot a munkáltatóval együttdöntési jog illeti meg a jóléti célú

a) pénzeszközök felhasználása, illetve

b) intézmények és ingatlanok hasznosítása tekintetében.

(2) Az üzemi tanács határozatához a jelenlévő tagok legalább kétharmados többsége szükséges, ha az üzemi tanács együttdöntési jogát gyakorolja.

Az üzemi tanács másik jelentős joga a véleményezési jog, melynek kapcsán az új Mt. szintén szűkítette az ide tartozó kérdések körét, illetőleg egyes kérdések kapcsán az új megfogalmazásban a véleményezhető tényezők körét. Így például a szabadságolási terv készítésének kérdése és véleményezése már nem szerepel a különösen munkáltatói intézkedésnek minősülő esetek között, amit indokolt lenne pótolni, illetőleg az egyenlő bánásmód követelményének megtartására és az esélyegyenlőség biztosítására irányuló intézkedés ugyan szerepel, de az esélyegyenlőségi terv készítésére, illetőleg annak megtartására már nem terjed ki, amit szintén indokolt lenne kiegészíteni.

Módosítási javaslat: [264. § (2) bek. m) pont] az egyenlő bánásmód követelményének megtartására és az esélyegyenlőség biztosítására irányuló intézkedés, különös tekintettel a munkáltatónál történő esélyegyenlőségi terv készítésére, és annak betartására,

Módosítási javaslat: [264. § (2) bek. o) pont (új pont)] az éves szabadságolási terv elkészítése

p) munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott egyéb intézkedés. [A korábbi o) pont.]

A munkáltatói jogutódlás (vagy az új Mt. terminológiája szerint a munkáltató személyében bekövetkező változás) esetén a változás időpontjáról vagy tervezett időpontjáról, okáról, a munkavállalókat érintő jogi, gazdasági és szociális következményeiről mindenképpen időben tájékoztatni kell a munkavállalókat. Ezt az Mt. is előírja, azonban kizárólag az üzemi tanácsot jelöli meg, mint tájékoztatandó felet, illetőleg a munkavállalókat érintő tervezett intézkedések

kapcsán tartandó esetleges tárgyalások esetén szintén kizárólag az üzemi tanács kerül megjelölésre, mint a munkáltató tárgyalópartnere. A fentebb már részletesebben kifejtett okok miatt ez nem jelent kellő garanciát arra nézve, hogy a munkavállalók biztosan és minden esetben megkapják a megfelelő tájékoztatást (például abban az esetben is, ha a munkáltatónál nem működik üzemi tanács). E kérdés kapcsán is indokolt a háromlépcsős tájékoztatási rendszer, azaz üzemi tanács hiányában a szakszervezetet, annak hiányában a nem szervezett munkavállalók kijelölt képviselőit kell tájékoztatni, illetőleg velük tárgyalást⁴² folytatni.

Módosítási javaslat: [265. § (1) bek.] A munkáltató személyében bekövetkező változás esetén az átadó és az átvevő munkáltató legkésőbb a változást megelőzően tizenöt nappal tájékoztatja az üzemi tanácsot, hiányában a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezetet, annak hiányában pedig a nem szervezett munkavállalók kijelölt képviselőit a változás [...]

Módosítási javaslat: [265. § (2) bek.] [...] az átadó és az átvevő munkáltató – megállapodás megkötése érdekében – tárgyalást kezdeményez az üzemi tanáccsal, hiányában a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezettel, annak hiányában pedig a nem szervezett munkavállalók kijelölt képviselőivel a munkavállalókat érintő tervezett intézkedésekről.

Az üzemi megállapodás

Az üzemi megállapodás által szabályozható kérdések körének ilyen mértékben történő bővítése indokolatlan és a Magyarországra jellemző munkaügyi kapcsolatok rendszerben eredményesen nem alkalmazható. A jelenlegi szabályozás értelmében üzemi megállapodás, mely szabályozhatja a munkaviszonyból származó vagy az ezzel kapcsolatos jogokat vagy kötelezettségeket (a munkabér és annak védelme kivételével) kizárólag abban az esetben köthető a munkáltatónál, ha a munkáltató nem tartozik általa kötött kollektív szerződés hatálya alá, illetőleg nincs a munkáltatónál kollektív szerződés kötésére jogosult szakszervezet sem. Ennek értelmében pedig a munkavállalói kollektív összefogás olyan csekély mértékű, hogy egyetlen olyan szakszervezet sem képes működni a munkáltatónál, amely képes lenne a munkavállalók legalább tíz százalékát tömöríteni, összefogni. Ilyen helyzetben egy a munkavállalók összességére kiterjedő „kollektív szerződésszerű” megállapodást megkötni teljesen indokolatlan. Az üzemi megállapodásnak a munkáltató és az üzemi tanács kapcsolatára illetve az üzemi tanács egyes jogaira és ezek gyakorlásának módjára szabadna kiterjednie, ahogy azt a régi Mt. is szabályozta, illetőleg, ahogyan a közszférában a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény jelenleg is szabályozza a működésében és rendeltetésében az üzemi tanácshoz rendkívül hasonló közalkalmazotti tanács által köthető közalkalmazotti szabályzatot is.

Módosítási javaslat: 268. § (1) bekezdés jelenlegi szövegének **hatályon kívül helyezése**. Helyette: (1) Az üzemi tanács egyes jogosítványai gyakorlását és a munkáltatóval való kapcsolatrendszerét érintő kérdések üzemi megállapodásban határozhatók meg.

Módosítási javaslat: 268. § (2) bekezdés jelenlegi szövegének hatályon kívül helyezése.

Helyette: (2) A 252. § b)-g) pontban meghatározott esetben az üzemi megállapodás szabályait a megszűnéstől számított hat hónapig alkalmazni kell. [A korábbi 268. § (3) bekezdésének szövege, a (2) bekezdésre utaló rész nélkül.]

(3) Az üzemi megállapodásra [...] a)-e) foglaltakat megfelelően alkalmazni kell. [A korábbi (4) bekezdés szövege változatlan formában.]

A szakszervezet

A szakszervezetek legerősebb jogát, a szakszervezeti vétót, vagy más néven kifogást az új Mt. nem szabályozza. Ezt a jogosultságot indokolt lenne visszaállítani, hiszen a munkavállalók jogos érdekeinek védelmének ellátásának ez egy nélkülözhetetlen eszköze. A munkáltató nem kellő körültekintéssel, figyelmetlenségből, mulasztásból is hozhat olyan intézkedést, amely alapvetően sérti az egyes munkavállalók, vagy adott esetben munkavállalók akár nagyobb csoportjának jogait. A szakszervezeti kifogás nem csak, hogy erről elsősorban még a bírósági eljárás megkezdése előtt (optimális esetben anélkül) előzetesen tájékoztatja a munkáltatót, de a kifogás megvizsgálása és az ügyben történő megállapodás (akár a felek közti sajátkörű megállapodás, akár a bírósági nemperes eljárás során hozott határozat) megszületéséig halasztó hatállyal is bír az intézkedés végrehajtására, ezzel biztosítva a jogellenes intézkedésből eredő esetleges nagyobb mértékű kár elkerülését. A szabályozás elhelyezése a 272. § és a 273. § között külön szakaszként lenne logikus, azaz például 272/A. §-ként.

Javaslat: (új szakasz) (1) A munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet jogosult a munkavállalókat, illetve ezek érdekképviselői szerveit közvetlenül érintő jogellenes munkáltatói intézkedés (mulasztás) ellen kifogást benyújtani.

(2) A kifogást a munkáltató vezetőjéhez, a kifogásolt intézkedésről való tudomásszerzéstől számított öt munkanapon belül kell benyújtani. Kifogást az intézkedés megtételétől számított egy hónapon túl nem lehet benyújtani.

(3) Nincs helye kifogásnak, ha az intézkedéssel szemben a munkavállaló jogvitát kezdeményezhet.

(4) Ha a munkáltató a kifogással nem ért egyet, egyeztetésnek van helye. A kifogással kapcsolatos egyeztető tárgyalást a kifogás benyújtásától számított három munkanapon belül kell megkezdeni. Ha az egyeztetés hét napon belül nem vezet eredményre, az eredménytelenség megállapításától számított öt napon belül a szakszervezet bírósághoz fordulhat. A bíróság nemperes eljárásban, tizenöt napon belül dönt.

(5) A kifogásolt intézkedést a munkáltató és a szakszervezet közötti egyeztető tárgyalás befejezéséig, illetve a jogerős bírósági döntésig végrehajtani nem lehet, illetve végrehajtását fel kell függeszteni. [Régi Mt. 23. § (1)-(5) bek. a (3) bekezdés szövegéből a tisztségviselők elbocsátására vonatkozó rendelkezés kivételével.]

A szakszervezet jogosultságai között indokolt lenne, hogy külön is kiemelésre kerüljön a munkafeltételek illetőleg munkakörülmények megfelelőségének ellenőrzése. Jelen szabályozás alapján ez a jog az üzemi tanácsot illeti meg, de annak hiányában a szakszervezet is jogosult lehetne eljárni, illetőleg hiányosság vagy nem megfelelőség

észlelése esetén a szükséges és rendelkezésére álló lehetséges lépések megtételét is indokolt lenne szabályozni.

Javaslat: [272. § (10) bek. (új bekezdés)] Ha a munkáltatónál üzemi tanács nincs, a munkáltató köteles tájékoztatni a szakszervezetet legalább félévente a bérek, keresetek alakulásáról és a bérkifizetéssel összefüggő likviditásról, a foglalkoztatás jellemzőiről, a munkaidő felhasználásáról, a munkafeltételek jellemzőiről. [Régi Mt. 22. § (2) bek. c) pont.]

44

Javaslat: [272. § (11) bek. (új bekezdés)] A szakszervezet jogosult ellenőrizni a munkakörülményekre vonatkozó szabályok megtartását. Ennek keretében a munkaviszonyra vonatkozó szabályok végrehajtásáról az érintett szervtől tájékoztatást kérhet és a szükséges felvilágosítást, adatot rendelkezésére kell bocsátani. [Régi Mt. 22. § (3) bek.]

Javaslat: [272. § (12) bek. (új bekezdés)] A szakszervezet az ellenőrzés során észlelt hibákra és mulasztásokra a végrehajtásért felelős szervek figyelmét felhívhatja, és ha azok a szükséges intézkedéseket kellő időben nem teszik meg, megfelelő eljárást kezdeményezhet. Ennek eredményéről az eljárást lefolytató szerv a szakszervezetet tájékoztatni köteles. [Régi Mt. 22. § (4) bek.]

A szakszervezet számára talán még az üzemi tanácsnál is fontosabb a munkajogi védelem kérdése, ugyanis míg az üzemi tanács szoros együttműködésben dolgozik a munkáltatóval tevékenysége ellátása során, addig a szakszervezet sokkal inkább szemben áll a munkáltatóval. Ezért is bír rendkívüli fontossággal, hogy a munkáltató a szakszervezeti tisztséget betöltők munkaviszonyát felmondással kizárólag a felettes szakszervezeti szerv előzetes egyetértését követően szüntetheti meg, illetőleg a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásról is csak ezt követően rendelkezhet a szakszervezeti tisztséget viselők tekintetében (a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás éves maximuma nem magas, mégis az időzítés kulcs fontosságú lehet, ahogy ez az üzemi tanács esetében, fentebb kifejtésre is került). Indokolt lenne az üzemi tanács tagjait és elnökét megillető munkajogi védelem szabályainak megfelelően szabályozni a szakszervezeti tisztséget viselő munkavállalókat megillető munkajogi védelmet is.

Módosítási javaslat: [273. § (2) bek.] [...] védelem a tisztségviselőt megbízatásának idejére annak kezdetétől illeti meg. A tisztségviselőt megbízatása megszűnését követő további hat hónapra megilleti a védelem, feltéve, ha tisztségét legalább tizenkét hónapon át betöltötte.

A szakszervezetek számára a tevékenységük ellátásának idejére a munkáltatónak munkaidő-kedvezményt kell biztosítania, ami a szakszervezet tagjainak létszáma alapján jár. Ennek mértéke az új Mt.-ben ugyan korlátozás alá esett, de a múltban történt visszaélések miatt a jogalkotó ezen döntése indokoltnak tekinthető. Nem indokolt azonban, hogy a szakszervezetek az általuk szervezett oktatás illetőleg képzés megtartása céljából már nem rendelkeznek rendkívüli fizetett szabadsággal, ami a régi Mt.-ben még szerepelt. A munkahelyeken a kollektív szereplők jelenlétének aránya rendkívül alacsony mértékű, melynek legfőbb oka a munkavállalók hiányos ismereteiben érhető utol, így jelenleg kifejezetten indokolt lenne ezen jogosultság újra bevezetése.

Javaslat: [274. § (4) bek. (új szöveg)] (4) A szakszervezet tagjai részére összesen — a szakszervezet által szervezett képzés, illetve továbbképzés céljára — a munkáltató köteles előzetes egyeztetés alapján minden tíz, a munkáltatóval munkaviszonyban álló szakszervezeti tag után évente egy nap rendkívüli fizetett szabadságot biztosítani. A szabadság igénybe vehető mértékét a szakszervezet határozza meg. A szabadság igénybevétele előtt a munkáltatót legalább harminc nappal értesíteni kell. [régi Mt. 25. § (4) bek.]

Módosítási javaslat: [274. § (5) bek. (részben a jelenlegi (5) bekezdés szövegével)] A munkaidő-kedvezmény, a képzés, illetve továbbképzés céljából igénybe vett rendkívüli fizetett szabadság, valamint a munkáltatóval való konzultáció és tárgyalás tartamára távolléti díj jár.

Azon szakszervezetek esetében, ahol általánosságban kisebb a taglétszám, illetőleg a szervezeti nagyság is esetleg kisebb, felmerülhet az igény arra, hogy a szakszervezeti tevékenység végzésére rendelkezésükre álló munkaidő-kedvezmény fel nem használt részét pénzben megválthassák. Ez természetesen főként azoknál a szakszervezeteknél jelentkezik a gyakorlatban, ahol a képviselt munkavállalók száma relatíve alacsony, így egyrészt nem feltétlenül szükséges a teljes rendelkezésre álló munkaidő-kedvezményt kitölteni a szakszervezeti ügyek intézésével, ugyanakkor anyagi megfontolásból is jelentős lehet, hiszen éppen az alacsony tagság okán a pusztán tagdíjakra támaszkodó szakszervezeti vagyon egyéb forrásból történő támogatása jelentős segítséget jelentene a szakszervezet hatékony működésének szempontjából. A megváltás nem lehet korlátlan, sem teljes mértékű, hiszen az visszaélésre adhat okot és rossz üzenetet hordozna a tisztségviselők irányába is, hiszen ha „csak a szakszervezet gazdagodna az ő munkájuk után is” esetleg demotiváltakká válhatnak feladatuk végzésében. A régi Mt. szabályainak megfelelően legfeljebb a teljes munkaidő-kedvezmény felének megváltása volna indokolt, mellyel szemben további feltétel lenne, hogy azzal a tisztségviselő maga nem rendelkezhetne, hanem kizárólag a szakszervezeti vagyon részét képezhetné.

Módosítási javaslat: [274. § (4) bek.] A munkaidő-kedvezmény a tárgyév végéig vehető igénybe. A szakszervezet kérésére az (1)-(4) bekezdések alapján járó munkaidő-kedvezményből fel nem használt időtartamot, de legfeljebb a munkaidő-kedvezmény felét a munkáltató köteles pénzben megváltani. A munkáltató a pénzbeli megváltás összegét az érintett szakszervezeti tisztségviselőknek járó távolléti díja alapján állapítja meg, és havonta utólag – bruttó összegben – fizeti ki a szakszervezet részére. Ezt a pénzösszeget a szakszervezet csak az érdekvédelmi tevékenységével összefüggő célra használhatja fel. [Új Mt. 274. § (4) bekezdése illetve régi Mt. 25. § (5) bekezdése alapján.]

Általánosságban megállapítható, hogy a munkáltatók nagyobb hányadánál nem működik szakszervezet. Ennek legfőbb oka a már fentebb is említett hiányos ismeretekben érhető utol. A munkavállalók nagytöbbsége nincs tisztában azzal, milyen jogokkal bír egy szakszervezet a munkahelyen és, hogy az hogyan tudna segíteni a mindennapi problémák megoldásában, illetőleg a munkavállalók érdekeinek védelmében és előmozdításában. Ebből adódóan szükséges lehetőséget biztosítani arra, hogy a munkahelyen kívül alakult

szakszervezetek, szakszervezeti szövetségek és konföderációk beléphessenek a munkahelyre – természetesen erről a munkáltatót előzetesen tájékoztatva – és a munkavállalókat tájékoztathassák tevékenységükről, illetve a hozzájuk történő csatlakozás lehetőségéről, valamint, hogy szükség esetén segítséget nyújtsanak a helyi szinten történő szakszervezet alapításában. A hatályos Mt. tartalmaz rendelkezést arról, hogy a munkáltatóval munkaviszonyban nem álló, szakszervezet nevében eljáró személy is beléphessen a munkáltató területére, azonban ehhez bizonyítania kell, hogy az adott szakszervezet rendelkezik legalább egy olyan taggal, aki a munkáltatóval munkaviszonyban áll. Ez a megkötés a szakszervezettel nem rendelkező és azokat nem ismerő munkavállalók számára nem nyújt segítséget, illetőleg az a feltétel, hogy bizonyítani kell a szakszervezeti tagságot az Mt. 271. § (1) bekezdésével mond ellent, mely alapján a munkáltató nem követelheti, hogy a munkavállaló szakszervezethez való tartozásáról nyilatkozzék. Indokoltabb lenne, ha a munkáltató területére belépni kívánó szakszervezettel szemben az Mt. azt az elvárást támasztaná, hogy igazolja, hogy rendelkezik aktív tagsággal, és hogy bejegyzett, működő szakszervezet, szakszervezeti szövetség, konföderáció, illetőleg szakszervezetnek minősülő munkavállalói érdekképviseleti szervezet (például munkástanács). A munkáltató természetesen nem köteles olyan szervezet nevében eljáró személyt területére beengedni, aki ezeket nem tudja igazolni, de ezáltal a szakszervezet esetleges tagtoborzó tevékenységét olyan munkahelyen sem akadályozná, ahol egyetlen szakszervezeti tag sincsen. A gyakorlatban bírósági ügyek tárgyát is képezték ezen és hasonló kérdések, így a Kúria is hozott már határozatot a kérdésben. (A módosítási javaslatban a Kúria Mfv. I. 10.204/2012 számú határozatában foglaltak is felhasználásra kerültek.)

Módosítási javaslat: [275. §] (1) A szakszervezet, szakszervezeti szövetség, konföderáció, illetőleg szakszervezetnek minősülő munkavállalói érdekképviseleti szervezet képviseletében eljáró, a munkáltatóval munkaviszonyban nem álló személy (továbbiakban: külső szakszervezeti képviselő) a munkáltató területére beléphet, ha bizonyítja, hogy a szervezet, melynek képviseletében eljár

- a) aktív,
- b) bejelentett, a munkaügyi bíróságon nyilvántartásba vett, valamint,
- c) tagsággal rendelkezik.

(2) Az illetékes munkáltatót, vagy munkáltatói jogkört gyakorló személyt a belépés tervezett időpontját megelőzően legalább tizenöt nappal tájékoztatni kell a belépés

- a) helyéről,
- b) idejéről,
- c) céljáról,
- d) várható időtartamáról, illetőleg
- e) a belépő személyéről.

(3) A külső szakszervezeti képviselő a munkahelyen jogosult

- a) a szakszervezet felhívásait, információit közzétenni, valamint
- b) az előzetes tájékoztatásban meghatározott körben a munkavállalókkal konzultációt folytatni.

(4) A belépés és a munkahelyen való tartózkodás során a munkáltató működési rendjére vonatkozó szabályokat meg kell tartani.

A kollektív szerződés

A kollektív szerződés megkötése és tartalma

Az egyes szakszervezetek kollektív szerződéskötési képességét a régi Mt. úgy nevezett reprezentativitáshoz kötötte, mely fogalmat azonban az új Mt. már nem tartalmazza. Az új Mt. szabályai szerint is meg kell felelnie a szakszervezeteknek egy bizonyos kritériumnak ahhoz, hogy a munkáltatóval jogosult legyen kollektív szerződést kötni. Az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvény, mely a középszintű és a több munkáltató által kötött kollektív szerződések szabályait tartalmazza, még mindig használja a reprezentativitást, mint fogalmat, így indokolt lenne az Mt.-ben is újra alkalmazni a szerződéskötési képesség megnevezésére. Továbbá, a régi Mt. több alternatívát is biztosított a reprezentativitás megszerzésére a szakszervezetek számára. Ezek közül a kollektív szerződéskötési jogosultság az üzemi tanács választáson az önálló szakszervezeti jelölt által az érvényesen leadott szavazatok tíz százalékának megszerzésén keresztül történő elnyerésének újra bevezetése indokolt lenne, hiszen ez az üzemi tanácsot és a szakszervezetet szorosabb együttműködésre ösztönözheti a rivalizálás helyett.

Módosítási javaslat: [276. § (2) bek.] Kollektív szerződés kötésére a reprezentatív szakszervezet jogosult. Reprezentatívnak minősül a szakszervezet, ha

- a) munkáltatónál munkaviszonyban álló tagjainak száma eléri a munkáltatóval munkaviszonyban álló munkavállalók létszámának tíz százalékát, vagy
- b) munkáltatói érdek-képviselői szervezet által kötött kollektív szerződés esetében a kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkavállalók létszámának tíz százalékát, vagy
- c) önálló jelöltjei az üzemi tanács választáson a leadott szavazatok legalább tíz százalékát megszerzik. Ha a munkáltatónál több üzemi tanácsot választanak, a reprezentativitás meghatározásakor az egyes üzemi tanács választásokon elért eredményeket össze kell számítani. Az üzemi tanács választás esetleges eredménytelensége esetén, a választás első fordulóját kell figyelembe venni. [rég Mt. 29. § (2)-(3) bek. alapján.]

Annak ellenére, hogy az ILO és az EU is a határozatlan időre kötött kollektív szerződéseket szorgalmazza, Magyarországon még mindig számos esetben határozott időre kötik őket a felek. Ilyen esetben problémaként jelentkezhet, hogy az új szerződés megkötésére irányuló tárgyalást csak az előző szerződés hatályának lejártát követően kezdik meg a felek. Ilyen esetben pedig a munkavállalók a szerződés által garantált előnyüket elveszítik, így a tárgyalást újra az elejétől kell kezdeni és minden az előző szerződésben kiharcolt eredményért újra meg kell küzdeni. Indokolt lenne a munkavállalóknak az előző szerződés tartalmának megfelelő tárgyalási kiindulási alapot biztosítani abban az esetben is, ha a szerződés esetleg már hatályát veszítette. Erre a problémára megoldást jelenthet, ha a felek megállapodhatnak a szerződés úgy nevezett továbbélésében, azaz abban, hogy a szerződés rendelkezéseit annak időbeli hatályának lejártát követően is alkalmazzák a felek az új szerződés megkötéséig, vagy egy előre meghatározott időtartamig.

Módosítási javaslat: [280. § (3) bek.] A határozott időre kötött kollektív szerződés a határozott idő lejártával megszűnik. A felek közös megegyezéssel megállapodhatnak abban, hogy a megszűnt szerződés rendelkezéseit az új kollektív szerződés megkötéséig, de legfeljebb hat hónapig továbbra is alkalmazzák.

A kollektív szerződés megkötése és tartalma

Amennyiben munkáltatói jogutódlás történik, a hatályban lévő kollektív szerződés alkalmazása és betartása nem várható el maradéktalanul attól a munkáltatótól, aki annak megkötésében maga nem vett részt. Ezért a hatályos Mt. azt írja elő, hogy az átvétel időpontjában a munkaviszonyra kiterjedő hatályú kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételeket az átvétel időpontját követő egy évig köteles fenntartani, ami elfogadható a fenti indok alapján. Az azonban, hogy a munkáltató mentesül ezen kötelezettsége alól, ha a szerződést határozott időre kötötték, és a határozott időből kevesebb, mint egy év van hátra, már lényeges hátrányt jelent a szakszervezet számára. A továbbélés intézményéhez hasonlóan ilyen esetben is indokolt lenne elvárni a munkáltatótól a szerződésben foglalt legalább a munkafeltételekre vonatkozó részének megtartását a szerződés hatályának lejártáig, de a fenti szabályt tiszteletben tartva legfeljebb egy évig, ami elegendő idő annak módosítására, vagy új szerződés kötésére.

Módosítási javaslat: [282. § (2) bek.] (2) Amennyiben a kollektív szerződés hatálya az átvétel időpontját követő egy évnél korábbi időpontban szűnik meg, úgy a munkáltató a meghatározott munkafeltételeket csak a szerződés megszűnésének időpontjáig köteles fenntartani.

(3) **[új bekezdés a korábbi (2) bekezdés második fele alapján]** Nem terheli az (1) bekezdésben foglalt kötelezettség a munkáltatót, ha a munkaviszonyra az átvételt követő időpontban kollektív szerződés hatálya terjed ki.

5. AZ MT MÓDOSÍTÁSÁRA TETT JAVASLATTAL ÖSSZEFÜGGŐ, RELEVÁNS JOGSZABÁLYOK MÓDOSÍTÁSÁRA TETT JAVASLATOK

Az itt leírt módosítási vagy kiegészítési javaslatok olyan jogszabályokra, vagy jogszabályi részekre vonatkoznak, melyek részletes felülvizsgálata nem képezte jelen kutatás tárgyát, de közvetett módon kapcsolódnak ahhoz.

- 1) A hatályos Mt. Negyedik Részének XXIV. fejezete, A kollektív munkaügyi vita szabályozása: A szabályozás jelen formája nem megfelelő a gyakorlati alkalmazás szempontjából. Az egyes ADR eszközök nincsenek kellően definiálva, a szabályozás kizárólag a legalapvetőbb kérdést válaszolja meg, de az eszközök alkalmazásában nem nyújt segítséget a feleknek.
- 2) A 2/2004. (I. 15.) FMM rendelet – a kollektív szerződések bejelentésének és nyilvántartásának részletes szabályairól, még mindig a régi Mt.-re hivatkozik, holott a rendelet hatályban van és 2014 decemberében módosították utoljára. Az 1992. évi XXII. törvény 41/A. §-ának (4) bekezdése helyett a 2012. évi I. törvény 284. §-ára kellene hivatkoznia.
- 3) Az 1989. évi VII. törvény – a sztrájkról, szintén számos kérdést hagy megválaszolatlanul, melyek közül azonban talán az „arányosság elvé”-nek tisztázása (és a törvény szövegébe illesztése) volna a legfontosabb, mely alapján a munkáltatónak a sztrájk kapcsán okozott kár nagyságának a sztrájjal elérni kívánt eredmény „értékével” arányban kell lennie, a munkáltatónak indokolatlan és aránytalan mértékű kár nem okozható. Ez a munkavállalók sztrájkjogának korlátozásának tűnhet, de valójában a sztrájk intézményének és az abban résztvevő munkavállalók védelmét szolgálja. A jogellenes károkozás okán a sztrájk egésze is jogellenesnek minősíthető ugyanis.