

Az új Munka Törvénykönyve

A munkaügyi kapcsolatokat érintő
változások, és azok hatása

Munkaügyi kapcsolatok

Harmadik rész

- XIX. fejezet – Általános rendelkezések
- XX. fejezet – Üzemi Tanácsok
- XXI. fejezet – Szakszervezetek
- XXII. fejezet – Kollektív Szerződés

Ha egy szóval kellene jellemeznem a munkaügyi kapcsolatokról szóló fejezetet, akkor

Cinizmus

Ezt találom a legjellemzőbbnek.

Ennek érzékeltetésére az általános indoklásból idézek.

„A Javaslat... jelentősen bővíteni kívánja az ún. kontraktuális alapú szabályozás szerepét, az individuális és a kollektív autonómia lehetőségeit...”

„A törvény szabályainak általános természetete az, hogy azoktól a kollektív szerződés – korlátozás nélkül – eltérhet, tehát a törvény a kollektív szerződéssel szemben általában diszpozitív jellegű. Ez a szabályozási szemlélet jelentősen bővíti a munkáltatók (munkáltatói érdekképviseletek) és a szakszervezetek munkaerő-piaci szerepét és befolyását, egyúttal növeli e körben a felelősségüket is, illetve csökkenti az állami szabályozás regulatív funkcióit.”

Ezzel szemben a tételes jog mit tartalmaz?

A 205.§(1)

A kollektív szerződés vagy a felek megállapodása

a) Felmondási idő

b) A végkielégítés

c) Rövidebb teljes napi munkaidő tekintetében a törvényben meghatározottól nem térhet el.

(2) A kollektív szerződés a XIX. fejezet rendelkezéseitől nem térhet el

A 206.§

A XX. és XXI. fejezet (ÜT, szakszervezet) rendelkezéseitől eltérni nem lehet.

A szakszervezetek kivégzése!

- A 90-es évek elején kezdett folyamat most ér a végére.
- A sztrájk ellehetetlenítése a tavalyi módosítással!
- Kollektív szerződések, de kivel?
- Munkaidő kedvezmény hiányában nincs testületi ülés, nincs képzési lehetőség!
- A működési feltételek minimális szintjét se garantálja a törvény. Szakszervezeti szervezkedés a **kocsmában!**

Általános rendelkezések

XIX. fejezet

A törvény biztosítja: 230.§

- a) A szervezkedés szabadságát
- b) Résztvételt a munkafeltételek alakításában
- c) A KSZ tárgyalások rendjét
- d) A munkaügyi konfliktusok megelőzésére, feloldására irányuló eljárást

Általános rendelkezések

231.§

A tartalmi hiányosságok mellett még a szövegezéssel is baj van!

„A munkavállalóknak **vagy** a munkáltatóknak joga, hogy ... szervezetbe lépjenek,...”

Munkahelyen is létrehozható szakszervezet, ott szervezetet működtethet! **???**

Általános rendelkezések

233.§

A tájékoztatás és a konzultáció definíciója.

A hatályos Mt. 15/B §- hoz képest a megfogalmazás pontatlanabb és egyetlen konkrét eset sincs felsorolva a kötelező elemek között, illetve a határidőhöz sincs kötve. Ettől azért még használható lehetőség.

234.§

„A munkáltató nem köteles tájékoztatást adni vagy konzultációt folytatni, ha olyan tény, információ, megoldás vagy adat nyilvánosságra kerülésével járhat, amely a munkáltató jogos gazdasági érdekét vagy működését veszélyeztetné.”

Itt lesznek a bajok!!!

Üzemi Tanács

Lényegesebb változások:

- Öt évre szól a mandátum – bár ezt a hatályos Mt. is tartalmazza ez év július 1-től
- Választási bizottságok létrehozása – a szakszervezetek teljes kizárása
- Az együttdöntési jogok közül kikerül a jóléti célú ingatlan – **szabad a préda!**
- Az előzetes véleményezési jogok közül kikerült a privatizáció, a belső szabályzatok
- Az ÜT elnökre vonatkozó szabály, amely az 1000 főnél több munkavállalót foglalkoztató munkáltatóknál lehetővé teszi a díjazását

Üzemi Tanács

- Vállalatcsoport szintű ÜT létrehozásának lehetősége
- Üzemi megállapodás (kvázi KSZ) kötési lehetőség
- További kisebb módosítások, amelyek a jogosítványokat lényegesen nem változtatja meg

**Az ÜT pozíciója nem erősödött,
inkább gyengült.**

A szakszervezet

XXI. fejezet

A konföderációkról és az ágazati szakszervezetekről egy szó sincs a törvényben, arra csak következtetni lehet, abból hogy szövetségeket létre lehet hozni, ahhoz csatlakozni lehet. Továbbá a több munkáltatóra kiterjedő KSZ kötési jog is a szöveg értelmezés útján következtethető ki.

**Felértékelődik az ágazati szintű KSZ
kötés!**

Feltéve, ha lesz kivel!

A szakszervezet

270.§

A törvényben biztosított jogok a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezetet illeti meg. *(a képviselettel való rendelkezés definíciója nem változik)*

A szakszervezet meghatározása is változatlan, bár a státusa jelentősen változik az új Alaptörvény hatályba lépésével.

A szakszervezet

271.§

Védelem (a munkavállalónak)

- Nem kell nyilatkozni a szakszervezethez való tartozásról
- Nem lehet az alkalmazást attól függővé tenni, mert valaki szakszervezeti tag
- Tilos felmondani a szakszervezethez való tartozás vagy szakszervezeti tevékenység miatt
- Tilos diszkriminálni a szakszervezeti hova tartozás okán

A szakszervezet

272.§

JOGOK:

1. **Kollektív szerződés kötési jog** (10%)
2. **Tájékoztatás** – a munkavállalókat a munkaügyi kapcsolatokkal és a munkaviszonnyal összefüggő kérdésekben. (szűkebb, mint a hatályos tv.)
3. **Tájékoztatás közzétételi jog** (a munkáltató biztosítja – a szakszervezettel egyeztetve) Eddig is vitára okot adó volt a szabályozás, de ez még rosszabb lett.

A szakszervezet

4. **Tájékoztatás kérési jog** (a hatályoshoz képest lényegesen gyengébb, nincs indoklási kötelezettség és a törvény nem tiltja a megtagadást sem) lásd. Feljebb
5. **Véleményezési és konzultáció** kezdeményezési jog (nincs kötelező előzetes véleményezési jogosítvány!)
6. **Képviselet** – a munkavállalókat (a munkáltatóval szemben, **kimaradt az állami szervek előtt**)
7. **Képviselet** – tagját meghatalmazás alapján
8. **Tagdíj levonás**

A szakszervezet

273.§

Tisztségviselői védelem – jelentős változás!

- **Előzetes egyetértés** – felmondás és munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás (nincs szabály az azonnali felmondás esetére és a joghátrány alkalmazására)
- **Csak a KSZ kötésre jogosult szakszervezetet illeti meg, korlátozott számban**
 - 1000 fő alatt – 1 fő; 2000 fő alatt – 2 fő;
 - 4000 fő alatt – 3 fő; 4000 fő felett – 4 fő

A szakszervezet

274.§

Munkaidő-kedvezmény – ez a legnagyobb cinizmus!

Kizárólag az előbb felsorolt számú tisztségviselőt illeti meg, a havi munkaideje 10%-a erejéig

Így lesz ám érdemi, szakmailag egyenlő partnerek közötti érdekegyeztetés!

275.§

Felsőbb szakszervezet képviselője, szakértő belépése a munkáltatóhoz – érdemi változás nincs


Megszűnik a „vétó” intézménye!

Kollektív Szerződés

XXII.fejezet

Az indoklás szerint a KSZ kötések inspiráló a törvény javaslat és **abszolút diszpozitivitás** elvére épül úgy, hogy minden fejezet végén meghatározza azokat tv-i helyeket amelyektől nem lehet eltérni (**kógens szabályok**), illetve azokat amelyek esetében a munkavállaló javára lehet eltérni (**relatív diszpozitivitás**).

Ebből az következik, hogy ami nem szerepel a tiltó vagy korlátozó rendelkezések között attól a KSZ bármely irányba eltérhet.



Ehhez képest e fejezet végén nem a tiltó és korlátozó rendelkezések vannak felsorolva, hanem azok a tv-i helyek amelyekről el lehet térni, vagyis azok amelyek esetében érvényesíthető az abszolút diszpozitivitás elve.

Ezeket érdemes számba venni!
Erre még visszatérünk !

Ki köthet KSZ-t?

276.§

1. - a munkáltató, a munkáltatói szövetség
- szakszervezet vagy szakszervezetek
2. Az a szakszervezet akinek a munkáltatónál a munkavállalók 10% -a a tagja
3. Együttes KSZ kötés, 1 munkáltató – 1 KSZ
4. Munkavállalói létszám a KSZ kötést megelőző ½ év átlagos létszáma alapján állapítható meg
5. Tárgyalási ajánlat nem utasítható vissza
6. KSZ kötés után 10%-ot elérő szakszervezet, csak módosítási javaslattal élhet és a tárgyaláson tanácskozási joggal részt vehet.

Érdekes dolgok lesznek!

Mit és hogyan szabályozhat a KSZ?

1. A szerződést kötő felek kapcsolatát
2. A munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket
3. KSZ – eltérő rendelkezés hiányában – e törvény Második (a munkaviszony) és Harmadik (munkaügyi kapcsolatok) foglaltaktól –XX. fejezetet kivéve – eltérhet
4. A különös, vagy szűkebb KSZ az általánostól csak a munkavállaló javára térhet el.

Térjünk vissza az eltérést engedő szabályokra

1. A KSZ kötési jogosultság szabályától (10%) – **mindenkinek a fantáziájára bízom, hogy ebből mi lehet!**
2. Az együttes kötés és az 1 munkáltató – 1 KSZ elvtől – (itt keletkezhet olyan ellentmondás ami feloldhatatlan, a 279.§ (3) bekezdésből fakadóan. Nevezetesen, a KSZ minden a munkáltatóval munkaviszonyban álló munkavállalóra kiterjed)
3. A különös, vagy szűkebb KSZ az általánostól csak a munkavállaló javára térhet el.

4. A hatályba léptetés módjától
5. A KSZ felmondás szabályától, amely szerint a több szakszervezet által kötött KSZ-t bármelyik szakszervezet felmondhatja. – **pontatlan fogalmazás miatt itt is érdekes értelmezésekkel fogunk találkozni!**
6. A határozott idejű KSZ hatályára vonatkozó szabálytól

Kimarad a KSZ kiterjesztés intézménye!

Mit tehetnek a szakszervezetek?

Erről csak szóban!