

JOGI ÁLLÁSFOGLALÁS

TERVEZET!

2011. évi ... törvény egyes munkaügyi tárgyú és más kapcsolódó törvények jogharmonizációs célú módosításáról

A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény módosítása

A 2009/50/EK a harmadik országbeli állampolgárok magas képzettséget igénylő munkavállalás céljából való belépésének és tartózkodásának feltételeiről szóló irányelv rendelkezéseinek átültetése. Ennek érdekében az EU KÉK KÁRTYA mint speciális munkavállalási engedély kerül bevezetésre, és ez indokolja nagyon sok – jelen állásfoglalásban nem részletezett – jogszabály módosítását.

A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény módosítása

4. § Üt hiányában a szakszervezetet félévente nem csak a távmunkát végzőkről hanem a kölcsönzött munkavállalók számáról és munkakörük megnevezéséről is tájékoztatni kell.

5.§ A kollektív szerződések nyilvántartása kapcsán a miniszter elnevezése módosult, valamint az, hogy ezentúl elektronikus formában kell az adatokat szolgáltatni.

6. § Üt mandátuma 3 évről 5 évre változik. Megjegyezzük, hogy a módosítás pontatlan., ugyanis nem a 43. § (3) bekezdés, hanem a 43. § (4) bekezdése módosul.

7. § Kollektív szerződés 6 hónapra emelheti a próbaidő tartalmát.

8. § 2009. június 1-től lehetőség van az Mt-ben arra, hogy a válság hatására csökkentett teljes munkaidőt követően a munkáltató és a munkavállaló írásban megállapodhatott maximum heti 44 óra munkaidőben. Ez legfeljebb 2011 december 31-ig tarthatott. A módosítás az időbeni korlátot eltörli, de a munkaidő megemelését legfeljebb 1 éves határozott időre írhatják elő a felek. Feltétele a megelőző rövidebb teljes munkaidő. Értelmezhetetlen a módosításban a legalább heti 36 órás rövidebb munkaidő meghatározás, mivel a válság miatt a heti 4 napos, 32 órás munkahetek bevezetése volt a jellemző. A VDSZ tart attól, hogy a 36 óra kimondása a munkáltatók arra való buzdítása, hogy a veszélyes munkakörülmények között dolgozók esetében alkalmazott, de az Alkotmánybíróság által megsemmisített, 36 órás csökkentett munkaidőt ne 40 órára, hanem 44 órára emeljék.

Az eredeti szabályozáshoz képest újdonság az, hogy amennyiben az 1 éves határozott időt túllépik a felek a jogellenes foglalkoztatás miatt az erre az időre járó munkabér kétszeresének megfelelő összegű általános-kártérítés fizetésére köteles a munkáltató a munkavállaló részére.

A következő megemelt munkaidejű megállapodás az előző megszűntét követő minimum 1 év múlva köthető.

A hatályos szabályhoz képest a munkaidő – akár a felek megállapodása folytán is – korlátlan időre való megemelésének lehetősége a munkavállalói jogok nagy mértékű csorbitását jelenti. A gazdasági válság miatti munkaidő-csökkentés nem járt mindig állásidőre járó díjazással, hanem a felek a munkaidő-csökkentése mellett általában a munkabér arányos csökkentésében is megállapodtak. A 2011. december 31-ig tartó munkaidő-emelésre lehetőséget adó szabályozás a válság miatt még védhető volt, de ez ennek korlát nélküli megengedése csak a munkáltatók érdekeit szolgálja. További ellenérvünk, hogy a munkaidő-szervezésről szóló 2003/88/EK irányelvben meghatározott heti maximális munkaidő – rendkívüli munkavégzéssel együtt – nem haladhatja meg a 48 órát, viszont Magyarországon az előszeretettel alkalmazott túlóráztatás mellett, munkaidőkeret hiányában bőven túl fogják lépni a munkáltatók a 48 órás korlátot.

9. § A gyermek gondozása vagy ápolása miatt kapott fizetés nélküli szabadság első éve helyett csak a 6 hónapra jár 2011. június 1-jétől szabadság.

10. § Az alapszabadság mértékét nem érintve, a szabadság kiadását módosítja a törvényjavaslat. Kivételesen fontos gazdasági érdek, illetve a munkáltató működési körét közvetlenül és súlyosan érintő ok miatt (fogalmainak meghatározás 2007-től megtalálható az Mt. 134. § (8)-(9) bekezdéseiben) a munkáltató kettőnél több részletben is kiadhatja a szabadságot, azonban felek eltérő megállapodása hiányában ebben az esetben is megilleti a munkavállalót a naptári évenként legalább egyszer, legalább 14 összefüggő naptári nap távollétet biztosító szabadság.

11. § A szabadság pénzben történő megváltásának lehetséges eseteit bővíti a törvényjavaslat azzal, hogy a gyesről, gyedről visszatérő munkavállaló a felek megállapodása alapján pénzben is megkaphatja a fizetés nélküli szabadságára eső szabadsága ellentételezését, ha azt nem vette igénybe, függetlenül a munkaviszony megszűnésétől.

12. § Aki a gyermek ápolása vagy gondozása miatt fizetés nélküli szabadságát meg kívánja szakítani, a szándékát előzetesen közölnie kell a munkáltatóval. A munkáltató 30 nap elteltével vagy 60 nap elteltével köteles foglalkoztatási kötelezettségét teljesíteni, annak függvényében, hogy a munkavállaló a fizetés nélküli szabadság megkezdésétől számított 6 hónap eltelte előtt, vagy 6 hónap eltelte után kíván visszatérni.

13. § Eddig is kollektív szerződés rendelkezése vagy a felek megállapodása esetén lehetőség volt arra, hogy a rendkívüli munkavégzés ellentételeként

pótlék helyett szabadidő járjon, ezt mostantól a munkáltató egyoldalúan is előírhatja.

14. § Vezető állású munkavállalók munkaviszonyának megszüntetésekor a terhesség és a szülési szabadság a munkáltatói rendes felmondás indoklási kötelezettségét alapozza meg.

15. § A 15.§ adja a munkaerő-kölcsönzés új fogalmát, amely jogviszonyt pontosítja: előírva, hogy a kölcsönzési cél minősíti a jogviszonyt, nem az, hogy határozott vagy határozatlan időre jött létre, illetve, hogy teljes vagy részmunkaidős. A 15.§ (2) bek. kifejtése a 18. §-nál célszerűbb.

16. § Az értelmező rendelkezések kibővültek a nem túl lényegre törő kölcsönzött munkavállaló, valamint a kikölcsönzés fogalmával. Azonban a kikölcsönzés ideiglenességének meghatározása nem egyértelmű, túl azon hogy az 5 éves időtartamot munkavállalói szempontból eltúlzottnak és felháborítónak tartjuk. A kikölcsönzési idő összekapcsolása a munkavállaló és a kölcsönbeadó között létrejött munkaszerződés időtartamával, amely lehet határozatlan idejű is, véleményünk szerint tévedés. Továbbá a módosítás 16. § (1) bek f) pontja és a (2) bekezdés szövegének újbóli összevetése szükséges, mert ebben a formában értelmetlen.

17. § A törvényjavaslat lehetővé teszi, hogy kölcsönbeadó az EGT-államban székhellyel rendelkező vállalkozás is lehessen. Emellett megjelent a közhasznú munkaerő-kölcsönző fogalma, mint kölcsönbeadó, melynek értelmezését hiányoljuk.

A kikölcsönzés fenti pontban történt meghatározása miatt a (2) bek. d) pontja nem értelmezhető.

18.§ Új előírás, hogy nem csak az teszi semmissé a megállapodást, ha a munkavállaló azért fizet díjazást, mert a kölcsönvevővel kíván jogviszonyt létesíteni, hanem ha azért fizet, hogy bárhová is kikölcsönözzék.

A módosítás szerint nem csak a munkarendre, a munkaidőre, pihenőidőre kell a kölcsönbevevői szabályokat a kölcsönzött munkavállalókra vonatkozóan alkalmazni, hanem a terhes és szoptató nők védelmére, a fiatal munkavállalók védelmére, a munkabér összegére és védelmére, valamint az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó szabályokat is, kivéve az önkormányzati tulajdonban lévő gazdasági társaságoknál és a közhasznú szervezeteknél (törvényjavaslat 15.§ (2) bek.).

A 18.§ (3) bek-ének értelmezését nem csak azért nem tudtuk elvégezni, mert nem találtunk benne állítmányt, hanem azért sem, mert az egyenlő bér, és az egyenlő szociális juttatások Mt-beni szabályai mind a kölcsönvevőnél töltött időhöz kötődnek, ennek a (3) bekezdésnek az elemei pedig nem.

19.§ A törvényjavaslat megtiltja a kölcsönvevő és a kölcsönbeadó közötti, az Mt. 106.§ (1) bek-ében meghatározott tulajdonosi viszonyt („a) amelynek tulajdonosa - részben vagy egészben - azonos a munkáltató tulajdonosával, vagy b) a két munkáltató közül legalább az egyik valamely arányban tulajdonosa a másik munkáltatónak, vagy c) a két munkáltató egy harmadik szervezethez kötődő tulajdonjogi viszonya alapján áll kapcsolatban egymással.”) törvény erejénél semmis a közöttük létrejött megállapodás.

20.§ A kölcsönnevő nem csak az üzemi tanácsot és a szakszervezetet köteles tájékoztatnia a kölcsönzött munkaerő létszámáról és a foglalkoztatás feltételeiről, hanem magát a kölcsönzött munkavállalót is, és nem félévente, hanem folyamatosan a kölcsönnevőnél betöltetlen álláshelyekről.

21.§ A munkaerő-kölcsönzés egyes szabályairól szóló 2008/14/EK irányelvnek való megfelelést mondja ki a törvényjavaslat, de nagyon hangsúlyosan ki akarjuk emelni azt, hogy ez az irányelv azt is kimondja, hogy az irányelvnek megfelelő tagállami jogszabályban a szociális partnereknek kell megállapodniuk. Ez a törvényjavaslat teljességben nélkülözi az egyeztetést, legfeljebb a munkaadók, a szakszervezetek által régtől ismert, véleményét jeleníti meg a kormányzati célok mellett, elfogadása a munkavállalói érdekképviselő számára lehetetlen.

Az államháztartásról szóló 1992. évi XXXVIII. törvény módosítása

22. § A törvenymódosítás kibővíti azon eseteket, amikor nem nyújtható támogatás az igénylő számára. Ennek alapján aki harmadik országbeli állampolgár, vagy munkavállalási engedély, illetve a harmadik országbeli állampolgárok beutazásáról és tartózkodásáról szóló törvény szerinti keresőtevékenységet folytatására jogosító engedély nélkül foglalkoztat, nem kaphat támogatást. A javaslat kizárja a támogatásra való jogosultságot, ha a támogatás igénylőjét az idegenrendészeti hatóság keresőtevékenység folytatásra jogosító engedély hiánya miatt közrendvédelmi bírságra büntetett.

A szociális igazgatásról és szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. törvény módosítása

24. § A javaslat bizonyos feltételek mellett kiterjeszti az időskorúak járadéka tekintetében a törvény hatályát a magas szintű képzettséget igénylő munkavállalás és tartózkodás céljából kiállított engedéllyel (EU KÉK KÁRTYA) harmadik országbeli állampolgárokra.

A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény módosítása

26. § A javaslat alapján a munkavédelmi képviselőt egyenlő, titkos és közvetlen szavazással nem 4 évre hanem 5 évre választják. A paritásos munkavédelmi testület rendes és póttagjaira is ez az 5 éves mandátum vonatkozik.

112.§ Itt kell kitérni az üzemi tanács és a munkavédelmi képviselő mandátuma hosszúságának megváltozása folytán felmerülő átmeneti szabályokra:

Ha a hatályba lépés előtt történt meg az üzemi tanács megválasztása, akkor a munkavédelmi képviselő megválasztásáig kitolódik az út mandátuma. Hatálybalépés után az út és a munkavédelmi képviselő megválasztására

akkor kerül sor, amikor a munkavédelmi képviselő mandátuma lejárt, de legkésőbb 2015. május 31-ig. Egyébként a már megválasztott munkavédelmi képviselő mandátuma a megválasztás időpontjában hatályos szabályok szerinti időpontig tart.

A munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény módosítása

28. § A törvényjavaslat kiterjeszti a Met. hatályát azokra a jogviszonyokra is, amelyben harmadik országbeli állampolgárt foglalkoztatnak (külföldi munkavállaló megfogalmazás helyett), valamint az egyszerűsített foglalkoztatásra.

29. § A paragrafus több helyen is módosítja, illetve bővíti a munkaügyi ellenőrzés hatáskörét. Kimondja a gyermekmunka tilalmának ellenőrzését, a harmadik országbeli és a szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező állampolgárok magyarországi foglalkoztatásának engedélyezésére illetve foglalkoztatására, a foglalkoztatás bejelentésére, az egyszerűsített foglalkoztatásra vonatkozó szabályok megtartásának ellenőrzését.

30. § Változik és bővül azon intézkedések, jogkövetkezmények köre, amelyet a felügyelő az ellenőrzés során tapasztalt szabálytalanságok megszüntetése érdekében tehet. Első esetben felhívja a foglalkoztató figyelmét a szabályok megtartására, ha a szabálytalanság az ellenőrzés megkezdésekor már nem áll fenn. Ha a figyelemfelhívás és kötelezés nem alkalmazható, kötelezheti a felügyelő a foglalkoztatót a jogszabálysértés megszüntetésére. Az ellenőrzési jogkörök bővülésének megfelelően, a korábbiakhoz képest több esetben (pl egyszerűsített foglalkoztatásra vonatkozó szabályok megsértése) is megtiltható a foglalkoztatás, ha az a jogszabálysértés súlyossága miatt nem tartható fenn, és a sérelem rövid időn belül nem orvosolható.

Külföldi munkavállaló munkavállalási engedély nélküli foglalkoztatása helyett, a harmadik országbeli állampolgár érvényes munkavállalási engedély vagy EU KÉK KÁRTYA nélkül foglalkoztatót a központi költségvetésbe való befizetésre lehet kötelezni.

Új jogkövetkezményként jelenik meg, hogy amennyiben , a munkavállalói jogalanyiséggel kapcsolatos életkori feltételekre vonatkozó jogsértést állapítanak meg, a gyermek veszélyeztetettsége miatt jelzéssel élhet a felügyelő a gyermekjóléti szolgálatnál.

31. § A külföldiek engedély nélküli foglalkoztatására vonatkozó rendelkezések annyiban változnak, hogy a javaslat külföldiek elnevezés helyett a szabályokat már a harmadik országbeli állampolgárok érvényes munkavállalási engedély, EU KÉK KÁRTYA, vagy a harmadik országbeli állampolgárok beutazásáról és tartózkodásáról szóló törvény szerinti keresőtevékenység folytatásra jogosító engedély nélküli foglalkoztatásra vonatkozóan állapítja meg.

Új rendelkezés, hogy az imént felsorolt esetekben, az engedély nélküli foglalkoztatást megállapító, illetve befizetésre kötelező jogerős határozatot a munkaügyi hatóság közli az idegenrendészeti hatósággal.

32. § Csupán az Áht 15. § (8) bekezdésének hatályon kívül helyezése miatt változott, amit a szöveg eddig tartalmazott.

33. § Kiegészül a törvény a legkisebb munkabér fogalmával az értelmező rendelkezések között. A kötelező legkisebb munkabéren a jogszabályban meghatározott kötelező legkisebb munkabér havi mértékét kell érteni.

34. § A törvény 10. §-a, mely felsorolja azon uniós jogi aktusokat, amelynek a Met megfelel, kiegészül egy újabb európai uniós irányelvvel.

**Az európai üzemi tanács létrehozásáról, illetve a munkavállalók
tájékoztatását és a velük való konzultációt szolgáló eljárás
kialakításáról szóló 2003. évi XXI. tv. módosításáról**

46.-47§ A törvényjavaslat szintén uniós jogszabálynak való megfelelést szolgálva módosítja az Euüt.-t. A szakasz előírja, hogy a munkavállalók tájékoztatását és a velük való konzultációt a hatékonyság, a hatékony döntéshozatalra való tekintettel kell kialakítani. Ennek érdekében fő szempontként határozzák meg a munkavállalói véleményalkotáshoz szükséges ésszerű időn belüli tájékoztatást. További rendelkezésként az „ellenőrző vállalkozás” meghatározásának pontosítása történik.

48.§ Az európai üzemi tanács és ennek hiányában a munkavállalói konzultáció létrehozására hivatott különleges tárgyaló testület létszámát már nem túl-ig megoldással állapítják meg, hanem „minden tagállam számára az összes tagállamban alkalmazott munkavállalók számának minden 10%-a után egy helyet kell biztosítani” elvet alkalmazzák. Az európai üzemi tanácsban egyes tagállamban foglalkoztatott munkavállalókra tekintettel további 1, 2, illetve 3 hely jár, ennek pontosítása történik meg a javaslatban. Ugyanezen elv alapján kerül meghatározásra az európai üzemi tanács létszáma is (törvényjavaslat 53.§).

49.§ A különleges tárgyaló testület megalakulásáról eddig is tájékoztatni kellett a tagállamokban működő vállalkozások vezetőjét és a munkavállalók képviseleti szerveit, ezt tovább bővül azzal, hogy a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter honlapján köteles lesz közzétenni azokat az elektronikus levelezési címeket, melyre az ezzel kapcsolatos értesítéseket teljesíteni kell.

50.§ Új rendelkezés a közösségi szinten működő vállalkozás szerkezetének megváltozása – egyesülés, felvásárlás, szétválás – esetére az, hogy a központi vezetés saját kezdeményezésére vagy munkavállalói képviseleti szervek vagy 100 munkavállaló kezdeményezésére megkezdje a tárgyalásokat európai út létrehozására, amely nem befolyásolja a meglevő európai üzemi tanács működését.

51-54.§ tartalmazza az európai üzemi tanácsot létrehozó megállapodás új tartalmi elemeit, melyek felsorolásszerűen: kiegyensúlyozottság munkakör,

beosztás és nem szerint, a konzultáció módozatai, a vállalkozás szerkezetében bekövetkezett változásokkal kapcsolatos kikötések, az európai út-n belüli ügyvezető bizottság összetétele, kinevezési eljárása, feladatai. Kiegészül a törvény azzal a rendelkezéssel, hogy a megállapodás nem lehet ellentétes az Mt. munkavállalók tájékoztatására és a velük folytatott konzultációra vonatkozó rendelkezéseivel.

55.§ Az előző rendelkezésből következően a megfelelő vezetési és képviseleti szint előírása megerősítést nyer azáltal is, hogy az irányelvnek megfelelően kizárólag transznacionális kérdések tartoznak az európai üzemi tanács hatáskörébe, ezek közelebbről: a közösségi szinten működő vállalkozás egészét, vagy két tagállamban található legalább két telephelyét érintő kérdés. Az előbbiektől függetlenül transznacionális az is, ha – tagállamok számától függetlenül – a közösségi munkavállalókra gyakorolt hatása jelentős, illetve amely tevékenységek tagállamok közötti átruházásával jár. Ennek keretében pontosításra kerül a tájékoztatás és konzultáció tárgyköre.

56.-61.§ E szakaszok az európai üzemi tanács jogállását, a tagokat megillető munkajogi védelmet, és a képzésük költségeinek viselését pontosítják.

62.§ Az európai üzemi tanács létrehozása, a munkavállalók tájékoztatását és a velük való konzultációt szolgáló eljárás kialakítása kapcsán felmerülő viták esetére jogorvoslatot ír elő a törvényjavaslat, mégpedig 15 napon belüli nemperes eljárásban bíróság előtt.

63.§ Új rendelkezés a jelen törvény alóli mentesülés eseteinek felsorolása, itt a mentesülést a megállapodásnak az irányelveknek való teljes megfelelés, illetve az ezeknek megfelelő kiigazítása jelenti, illetve az az időpont, amikor azt megkötötték vagy módosították.

Az Országos Érdekegyeztető Tanácsról szóló 2009. évi LXXIII. törvény módosítása

93. § A törvény a 10. § (1) bekezdésében határozza meg az OÉT tagsághoz szükséges feltételeknek való megfelelés megállapításához szükséges adatokat. A bekezdés csupán annyiban szűkül, hogy a javaslat már nem igényli a munkáltatók adatai között a statisztikai számjelet.

A paragrafus kiegészül egy (2) bekezdéssel, mely kimondja, hogy az OÉT-ben részt venni kívánó érdekképviselő az adatszolgáltatást elektronikus úton kell teljesítse, az OÉT-et működtető minisztérium honlapján és a kormányzati portálon közzétett elektronikus adatlapon. Emellett egyéb, a törvényben meghatározott adatok igazolásra elektronikusan, eredetiben vagy hiteles másolatban köteles a szükséges okmányokat mellékelni az érdekképviselő.

94. § Apró fogalmazásbeli módosítás olvasható a 11. § (2) bekezdés, b) pontjában, mely kimondja, hogy az ORMB tagjai többek között meghívott

tagként az OÉT-be jelentkező szervezet által, a rá vonatkozó feltételek elbírálására *vonatkozó eljárásban* részt venni jogosult, az eljárás tartamára delegált egy tag. A szöveg a „vonatkozó eljárás” kifejezéssel bővült csupán.

A 11. § (5) bekezdése a korábbi részletesebb szabályozáshoz képest, mely bizonyos jogviszonyok fennállása alapján kizárta az ORMB tagot az OÉT tagsághoz szükséges kritériumok elbírálásában, lényegesen sommásabb megfogalmazásban mondja ki, ORMB tagja – ideértve a meghívott tagot is – nem szavazhat olyan érdekképviselőt OÉT-tagsághoz szükséges kritériumoknak való megfelelése elbírálásáról, amely őt delegálta.

95. § Az OÉT törvény 12. § (1) bekezdésének bevezető szövege annyiban bővül, hogy a javaslat kimondja, hogy az ORMB eljárása illetékmentes. Emellett az ORMB eljárására a Ket. (közigazgatási hatósági eljárás és szolgáltatás általános szabályai), valamint az elektronikus közszolgáltatásról szóló törvény előírásait kell alkalmazni, meghatározott eltérésekkel.

Az ORMB döntéseinek meghozatalára vonatkozó szabályok is módosulnak. A határozatképességhez továbbra is kétharmados jelenlét szükséges, de új az a szabály, miszerint a kétharmados arány alapjának megállapításakor a döntéssel érintett érdekképviselőt tagját nem lehet számításba venni. Az sem változott, hogy az ORMB döntése meghozatalánál a tagoknak egy-egy szavazata van, de szintén új, hogy a döntéssel érintett érdekképviselőt által delegált tag a szavazásban nem vesz részt.

Módosult a (3) bekezdés is. Eddig az ORMB az összesített adatok alapján oldalanként a jelen lévő tagok legalább *néggyötödének* egyetértő szavazatával megállapítja a kritériumoknak való megfelelés tényét, és határozatával a kérelmezőt az OÉT tagjává nyilvánítja. A javaslat szerint a jövőben a jelen lévő, az adott döntés meghozatalánál szavazati joggal rendelkező tagok oldalanként legalább *kétharmadának* egyetértő szavazatával állapítja meg a kritériumoknak való megfelelés tényét, és nyilvánítja kérelmezőt az OÉT tagjává.

96. § A 13. § (1) bekezdése csupán annyiban módosul, hogy nem csupán az ORMB, hanem ezentúl a társadalmi párbeszédért felelős miniszter is kezelheti a bekezdésben felsorolt adatokat. Az adatok között szintén nem jelenik meg a munkáltatók statisztikai számjele a törvényjavaslatban.

A paragrafus eddigi (3) és (4) bekezdésének szövege változatlanul megmarad, csak számozásuk változik, (5) és (6) bekezdéssé.

Az új (3) bekezdés alapján a társadalmi párbeszédért felelős miniszter az ORMB határozatát megalapozó adatok feldolgozásában közreműködhet. Ebben a miniszter erre kijelölt szervezeti egységének munkatársa is kezelheti az adatokat, de csak az, akinek a munkaköri leírása az adatkezelési feladatot tartalmazza.

A paragrafus új (4) bekezdése alapján az érdekképviselő elnevezése, székhelye, nemzetközi érdekképviselői tagsága, jogi személyiséggel rendelkező tagjaik elnevezése, székhelye, nemzetközi érdekképviselői tagsága nyilvános adatnak minősül.

Az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvény módosítása

97. § Az ÁPB törvény 2. §-a egyrészt annyiban módosul, hogy az ág, ágazat, alágazat, szakágazat kifejezések kiegészülnek a nemzetgazdasági jelzővel.

A 2. § (3) bekezdése, amely azt határozza meg, hogy hol hozható létre, kiegészül azzal, hogy a jövőben *egy vagy több* nemzetgazdasági ágra, ágazatra, alágazatra, szakágazatra kiterjedően hozható az létre.

98. § A törvény 9. §-a több helyen is módosul.

A (4) bekezdés c) pontja bővül, amely alapján az ÁPB létrehozásáról szóló megállapodásnak tartalmaznia kell többek között nyilatkozatot arról, hogy az ÁPB-t létrehozó szervezetek döntési rendjüket maguk alakítják ki a törvény előírásainak megfelelően vagy kérik az ÁRMB erre vonatkozó eljárását.

Változik a (6) bekezdés is, amely a megállapodás nyilvánosságra hozatala mellett újdonságként kimondja, hogy amennyiben a megállapodást az érdekképviseltek 60 napon belül nem küldik meg a miniszternek és az ÁRMB-nek, akkor azt semmisnek kell tekinteni.

A paragrafus eddigi (7) bekezdése változatlanul megmaradt, azonban a (9) bekezdésbe került át. A (7) bekezdés új szövege szerint az ÁPB létrehozásáról szóló megállapodás, valamint és az ÁRMB eljárás lefolytatását kezdeményező kérelem semmis, ha azok bármelyikét az ÁPB létrehozását kezdeményező, illetve a részvételi szándékát bejelentő valamennyi érdekképviselő nem írta alá.

Az új (8) bekezdés kimondja, hogy, ha egy már létrejött ÁPB tevékenységi területét valamely további nemzetgazdasági ágra, ágazatra, alágazatra, szakágazatra kiterjeszti, akkor is a 9. § előírásait kell követni.

99. § A törvényjavaslat módosítja a kollektív szerződés hatályba lépésének időpontját, ugyanis nem a megkötést követő 15 napon, hanem a megkötést követő 15 nap eltelte utáni következő hónap első napján lép hatályba a KSZ.

100. § A törvény 17. § (1) bekezdés pontosítja az eddigi szöveget, ugyanis az ÁPB-ben megkötött kollektív szerződésnek már nem csupán a munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket, ezek gyakorlásának, illetve teljesítésének módját, az ezzel kapcsolatos eljárás rendjét érintő, hanem a munkáltató és a munkáltatónál működő szakszervezet kapcsolatrendszerére vonatkozó szabályainak hatályát is kiterjesztheti a miniszter az ágazatba főtevékenység alapján besorolt munkáltatókra nézve. Ha a KSZ-t nem az ÁPB-ben kötötték, a kiterjesztésre a törvény előírásai szerint lehetőség van, de csak akkor ha kikérik az ÁPB véleményét is kiterjesztés előtt, amennyiben létezik az adott ágazatban ÁPB.

A KSZ kiterjesztésére új feltételt határoz meg a javaslat. Ennek alapján csak akkor lehet kiterjeszteni a KSZ-t, ha a kollektív szerződés aláíró munkáltatói érdekképviseltek együttesen a törvény mellékletében meghatározott pontszámok alapján legalább 50 pontot érnek el.

A (3) bekezdés alapján a KSZ jogszabállyal ellentétes, valamint a tágabb hatályú ágazati KSZ előírásainál kedvezőtlenebb rendelkezéseit nem lehet kiterjeszteni az ágazatra. A jelenleg hatályos törvény értelmében az egész

KSZ nem volt kiterjeszthető, ha annak bizonyos rendelkezései ellentétesek voltak a jogszabállyal, vagy kedvezőtlenebb volt az ágazati KSZ-szel.

101. § A javaslat a miniszter kiterjesztéssel kapcsolatos, valamint a kiterjesztés visszavonására vonatkozó határozatának hatályba lépése időpontját módosítja. Ennek alapján a határozat a közzététel napjától számított 30 nap eltelte után következő hónap első napján lép hatályba.

102. § A Rehabilitációs Párbeszéd Bizottságra továbbra is az ÁPB-re vonatkozó szabályokat kell alkalmazni, de a kivételek sora a javaslat alapján bővül, nem csupán a 14-18. § nem kell alkalmazni az RPB-re, hanem a törvény 12. § (2) bekezdését sem, amely a felek reprezentativitására vonatkozó feltételeket (pontszámot) határozza meg.

103. § A javaslat egyszerűsíti a törvény 20. § (4) bekezdését. Továbbra is megmarad az a szabály, hogy ha a *nemzetgazdasági* ágban több szinten működik ÁPB, a törvényben meghatározott jogosultság a legmagasabb szinten működő ÁPB-t illeti meg. Ugyanakkor új rendelkezés, hogy ha egy szinten több ÁPB működik, akkor ezek az ÁPB-k közösen jelölik a képviselőt. Ha több szinten működik ÁPB, és ha legmagasabb szinten működő ÁPB megszűnt, az általa delegált képviselő ÁPBT tagsága megszűnik, és új képviselő delegálására kerül sor.

104. § A javaslat alapján az ÁRMB (Ágazati Részvételt Megállapító Bizottság) ismételten megállapító határozatot hozhat abban az esetben is, ha a miniszter a KSZ kiterjesztésre vonatkozó határozatának felülvizsgálata érdekében a kiterjesztés feltételeinek meglétére vonatkozó megfelelés vizsgálatát kéri.

A javaslat az ÁRMB eljárására már nem csupán a Ket. rendelkezéseit írja elő irányadónak, hanem az elektronikus közszolgáltatásokról szóló törvény szabályait is.

Új rendelkezés, miszerint az ÁRMB eljárása illetékmentes.

105. § Ahogyan az OÉT törvény módosítására vonatkozó javaslat, úgy az ÁPB törvény módosító javaslata is kiveszi a munkáltatók által szolgáltatandó adatok közül a statisztikai számjelet.

A javaslat alapján az ÁRMB az adóhatóságnál rendelkezésre álló adatok közül a december 31-i állapotnak megfelelően a munkáltatónál foglalkoztatottak létszámára, valamint a munkáltatók TEÁOR szerinti besorolására vonatkozó adatokat is felhasználhatja.

Az ÁPB törvény adatkezelésre vonatkozó rendelkezései újabb előírásokkal egészülnek ki. Az ÁPB-ben részt venni kívánó érdekképviselő a kérelmet, a ksz-t kötő érdekképviselő a szerződés kiterjesztésére vonatkozó kérelmet és a kapcsolódó adatszolgáltatást elektronikus úton kell, hogy benyújtsa, illetve teljesítse, a miniszter honlapján és a kormányzati portálon közzétett elektronikus adatlap felhasználásával. A javaslat lehetővé teszi, hogy a miniszter közreműködjön az ÁRMB határozatát megalapozó adatok

feldolgozásában, e körben az adatokat kezelheti. Az adóhatóságnak pedig június 30-ig kell átadnia a miniszter részére az előző évi adatokat.

106. § Az értelmező rendelkezések csupán a „nemzetgazdasági ág” fogalmának beiktatásával módosul 2. pontban.

Az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV tv. módosítása

107.§ Az alkalmi munka körében létszám-korlát nyilvánul meg 2010. júliusa óta, ennek pontosítása történik ebben a szakaszban.

108.-109. szakaszok a mezőgazdasági idénymunkafogalmát és az elektronikus bejelentés szabályait pontosítják.

110.§ A Munka Törvénykönyvének az egyszerűsített foglalkoztatásban nem érvényesülő rendelkezéseinek katalógusát tovább bővíti a jogalkotó a szabadság kiadására vonatkozó szabályokkal. Alkalmi munkára létesített egyszerűsített foglalkoztatás céljából alkalmazott munkavállalót sem betegszabadság, sem egyéb munkaidő-kedvezmény nem illeti meg. Nem élnek esetükben a munkaidő-beosztás elrendelésének szabályai (ennek megfelelően az ő esetükben rendkívüli munkavégzésről nem is beszélhetünk), munkaviszonyuk megszűnése esetén nem szükséges részükre igazolást adni, munkabérükről egyébként sem kapnak írásbeli elszámolást, és munkaidejüket sem kell nyilvántartani.