

## A Munka Törvénykönyv tervezete Javaslat

### Összefoglaló, értékelés, javaslat

Az új Munka Törvénykönyvének tervezetét a Kormány október 19-én tárgyalta és fogadta el. A javaslat szövege azonban csak egy héttel később, október 26-án szerdán került fel az Országgyűlés honlapjára.

A tervezet júliusban napvilágra hozott első verzióját követően tehát, ez már a harmadik hivatalosan megjelentetett szöveg.

Az alábbiakban, a júliusban illetve a szeptemberben ismertté vált javaslat elemzését egészítjük ki és dolgozzuk át a legutóbbi szöveg alapján, piros színnel jelölve.

A könnyebb áttekinthetőség kedvéért a szövegezők azt a szerencsés megoldást választották, hogy az egyes alfejezeteket sorszámmal látták el.

A törvény várhatóan 2012. július 1-én lép hatályba (298. § (1)).

VADSV

# ELSŐ RÉSZ

## ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

### 1. fejezet: Bevezető rendelkezések

**1. § A törvény céljának** meghatározás újdonság a korábbiakhoz képest. Az 1. § kimondja, hogy a törvény a tisztességes foglalkoztatás szabályait állapítja meg, és tekintettel van a munkáltató gazdasági és a munkavállaló szociális érdekeire. A javaslat teljes szövegének ismeretében, azonban megállapítható, hogy inkább a munkáltató érdekeire helyezi a hangsúlyt és nem a munkavállalók szociális érdekeire.

**2. § - 4. § A törvény hatálya:** A javaslat a törvény területi hatályát akként szabályozza, hogy az Mt. szabályait akkor kell alkalmazni, ha a munkavállaló a munkát rendszerint Magyarországon végzi, egyebekben utal a nemzetközi magánjog szabályaira. A munkaügyi kapcsolatokra vonatkozó III. Részből az általános és az üzemi tanácsokra vonatkozó rendelkezéseket akkor kell alkalmazni, ha a munkáltató székhelye vagy önálló telephelye Magyarországon van. A tervezet szerint a törvény vonatkozna a munkáltatókra, munkavállalókra, az üzemi tanácsra és a szakszervezetre. Az üzemi megbízottat nem említi, de az üzemi tanácsra vonatkozó rendelkezések között már meghatározásra kerül – a hatályos Mt-vel azonosan –, amennyiben a munkavállalók létszáma eléri a 15 főt, de az 50 főt nem ári el, üzemi megbízottat kell választani a munkáltatónál. Kikerül a javaslatból a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy.

A javaslat szerint az Mt. rendelkezéseit kell követni a fiatalkorúak (18 év alattiak) minden munkavégzésre irányuló jogviszonya esetében is. A tervezet ezt akként pontosítja, hogy nem munkaviszonyban történő foglalkoztatás esetén is az Mt. szabályait kell alkalmazni fiatalkorúak esetében.

**5. § Értelmezési alapelvek:** A paragrafus kimondja, hogy e törvény rendelkezéseit a magyar és az EU-s jogrenddel összhangban kell értelmezni, és hogy a joglemondó valamint a jogengedő nyilatkozatokat nem lehet kiterjesztően értelmezni. Azonban a tervezet sorozatosan túlhaladja az irányelvek által felállított, megengedett kereteket (a munkaidőkeretről, a munkáltatói jogutódlásról szóló irányelvek, stb.).

**6. § - 8. § Általános magatartási követelmények:** Ezen címszó alatt olvashatjuk a törvény általános alapelveit, az ún. generálklauzulákat. A '92- es törvényhez hasonlóan ez is tartalmazza a jóhiszeműség, tisztesség elvét, a kölcsönös együttműködés elvét, valamint a rendeltetésszerű joggyakorlást. A javaslat is tartalmazza a felek tájékoztatási kötelezettségét a lényeges tényeket illetően. Újdonságként jelenik meg azonban az elvárhatóság elve, a munkavállaló érdekei méltányos mérlegelésének követelménye a munkáltató részéről, és minden fél jogos érdekei sérelmének tilalma.

Külön paragrafus foglalkozik a munkavállalóra vonatkozó azon tilalommal, amely alapján a munkaviszony fennállása alatt nem tanúsíthat olyan magatartást, mellyel a munkáltató jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné. Sőt a javaslat ezen része, bővíti a kötelezettségeket a jelenlegi Mt-hez képest. A munkavállaló a munkaviszonyon kívül sem tanúsíthat olyan magatartást, mely például alkalmas lehet munkáltatója helytelen megítélésére. Kérdés, hogy ezt a kötelezettséget a munkáltatóra miért nem terjeszti ki a munkavállalóra nézve. A munkáltató helytelen megítélésére vonatkozó feltétel olyan mértékű beavatkozást valósíthat meg a munkavállaló magánszférájában, amely nem engedhető meg.

Érdekes és nehezen értelmezhető a 8. § (3) bekezdése, amely a munkavállalók véleménynyilvánítási szabadságára vonatkozik. Feltehető a kérdés, hogy vajon a véleménynyilvánítás abban az esetben korlátozható, ha az összefügg a munkavállaló

munkaviszonyával? Hogyan értelmezhető ez egy sztrájkban vagy demonstráción való részvételle? Ez lényeges jogkorlátozásnak tekinthető.

Itt olvashatjuk a munkavállaló titoktartási kötelezettségére vonatkozó rendelkezéseket, amelyek a jelenlegi Mt-ben a munkavégzés szabályainál található (103. §). A szöveg változatlan. A tervezet 8. §. (4) bekezdés szövege módosuljon olyan tartalommal, amely a titoktartási kötelezettséget kizárólag a munkaviszony fennállta idejére írja elő. Az azt követő időre elegendőek a Ptk. jó hírnévre védelmére vonatkozó előírásai.

**9. § - 11. § A munkavállaló személyhez fűződő jogainak védelme:** Pozitívum, hogy egyáltalán van ilyen alcíme a törvényjavaslatnak. Az is dicsérendő, hogy általános kötelezettségként kimondja, hogy a munkavállaló személyhez fűződő jogait tiszteletben kell tartani.

Azonban a 9. § (1) bekezdés második mondata ezt a kötelezést rögtön lazítja a munkáltató számára. Ugyanis bizonyos esetekben korlátozhatóak ezek a munkavállalói jogok. Némi előrelépést jelent a nyári tervezethez képest, hogy a munkavállaló személyiségi jogai csak a munkaviszonnyal közvetlenül összefüggő okból korlátozható, feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos mértékben. A baj ezzel csak az, hogy a munkáltató adott esetben nem fogja mérlegelni a szükségességet és az arányosságot (ez még az Alkotmánybíróságnak is hosszú hónapjaiba telik egy-egy beadvány kapcsán), hanem egyszerűen csak korlátoz, mert a törvény megengedi neki. További probléma még, hogy a Ptk. 75. § szerint a személyhez fűződő jogok nem korlátozhatóak. Egyedül a jogosult hozzájárulása oldja fel a szigorú szabályt, de az is csak abban az esetben, hogyha a hozzájárulás társadalmi érdeket nem sért vagy nem veszélyeztet.

Ez a rész még kissé bővített formában tartalmazza a munkavállaló nyilatkozattételére és alkalmassági vizsgálatra való kötelezésre vonatkozó előírást (Mt. 77. § (1) bek). A tervezet szűkíti a munkavállaló alkalmassági vizsgálatra kötelezésének túl tág meghatározását. Eszerint a munkavállalóval szemben csak olyan alkalmassági vizsgálat alkalmazható, amelyet munkaviszonyra vonatkozó szabály ír elő, vagy amely a munkaviszonyban vonatkozó jog gyakorlása vagy kötelezettség teljesítése érdekében szükséges.

Itt található az adatvédelemre vonatkozó rendelkezéseket. Mindenképpen előnyös és megfelel az adatvédelmi törvény rendelkezéseinek, hogy a munkáltató köteles a munkavállalót tájékoztatni személyes adatainak kezeléséről. Változatlan szövegezéssel került be a javaslatba a munkavállalóról közölhető adatszolgáltatásról szóló előírás. Ugyanakkor újdonság, hogy a munkaviszonyból származó kötelezettségek teljesítése érdekében a munkáltató a munkavállaló személyes adatait adatfeldolgozó számára átadhatja, amelyről a munkavállalót előzetesen tájékoztatni kell. Hiányzik innen a törvényi felhatalmazásra való utalás.

Továbbra is élne az a szabály miszerint, a munkavállalóra vonatkozó adatok statisztikai célra felhasználhatók és statisztikai célú felhasználásra átadhatók., személyazonosításra alkalmatlan módon, de újdonság, hogy erre hozzájárulása nélkül is lehetőség lenne.

Teljesen új rendelkezés a technikai eszközökkel való munkáltató ellenőrzés törvényi szabályozása. A munkáltató ellenőrzése csak a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartására irányulhat, és előzetesen tájékoztatni kell milyen technikai eszközöket alkalmaz ennek megvalósítására. A szabály rettenetesen felületes, és számos visszaélést alapozhat meg. Az adatvédelmi biztos állásfoglalásai valamit az EU 22-es Munkacsoportjának állásfoglalása alapján, technikai eszközöket a munkahelyeket csakis vagyoni védelmi vagy az emberi élet- egészség és testi épség védelmének céljából lehet alkalmazni. Ez a rendelkezés nem felel meg ennek a követelménynek, ugyanis a munkavállalók magatartását nem lehet ilyen eszközökkel megfigyelni és ellenőrizni. A tervezet az ellenőrzés körében kimondja, hogy a munkavállaló emberi méltóságának megsértését nem eredményezheti az ellenőrzés, vagyis a magánélet nem ellenőrizhető. De még így is az ellenőrzés túl tág teret enged a munkáltatónak azzal, hogy nem mondja ki, hogy kizárólag a munkavégzés ellenőrizhető, ehhez képest mindkét tervezet a munkaviszonnyal összefüggő magatartással operál.

**12. § Az egyenlő bánásmód követelménye:** Nagy előrelépés, hogy a szakaszban az egyenlő bánásmód követelményének megtartása kötelezettség lesz a munkaviszony, és a munka díjazása körében. A munkabér meghatározását is tartalmazza, teljesen azonos szöveggel a jelenleg hatályos Mt-vel.

A munka egyenlő értékének megállapításának kritériumai körében újdonság a hatályos Mt-hez képest a munkaerő-piaci viszony, ami választ próbál adni arra a problémára, hogy az ország nyugati és keleti fele között jelentős különbségek vannak a fizetések körében azonos munkakörök esetében is.

*Az októberi javaslat szövege kihagyja az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség megteremtésének szabályairól szóló törvényre való utalást, amely csupán egy kodifikációs megoldás.*

**13. § A munkaviszonyra vonatkozó szabályok:** A tervezet szűkszavú, csak felsorolja, hogy a jogszabály, a kollektív szerződés és az üzemi megállapodás minősül a munkaviszonyra vonatkozó szabálynak. A '92-es Mt-ben olvasható relatív diszpozitivitás kikerült a javaslatból. *Újdonságként került be a szövegbe, hogy munkaviszonyra vonatkozó szabálynak minősül a kollektív munkaügyi vitáknál szabályozásra kerülő egyeztető bizottság kötelező határozat is.*

## 2. fejezet: A jognyilatkozatok

Ebben a fejezetben új jogi kategóriák jelennek meg, melyeknek nyilván jogelméleti és jogtechnikai okai vannak, bár ezek gyakorlati alkalmazása nem minden esetben értelmezhető számunkra.

**14. § A megállapodás:** a megállapodás a felek kölcsönös egybehangzó jognyilatkozatával jön létre, mely akár ráutaló magatartással is történhet.

**15. § Az egyoldalú jognyilatkozat:** Ilyen jognyilatkozatból csak munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott esetben származhatnak jogok és kötelezettségek. Nem nagyon értjük ennek a szabálynak a lényegi vonását.

Lehetővé teszi itt a javaslat az elállás jogának alkalmazását, mely a megállapodás megkötésének időpontjára, visszamenőleges hatállyal szünteti meg a megállapodást. Az egyoldalú nyilatkozat csak a címzett hozzájárulásával módosítható és vonható vissza.

**16. § Kötelezettségvállalás:** Jelentős gyakorlati hasznát ennek a szakasznak nem tudjuk felfedezni. A magyarázat is csupán elméleti síkon közelíti meg a kérdést.

**17. § A munkáltatói szabályzat:** A munkáltató egyoldalú jognyilatkozatait és kötelezettségvállalásait munkáltató szabályzatban is megteheti, amely a szöveg alapján kialakított gyakorlat is lehet, vagyis nem szükséges azt írásba foglalni. Közöltnek kell tekinteni, ha azt helyben szokásos és ismert módon közzéteszik. Kérdés, hogy a gyakorlatot hogyan lehet közzétenni.

**18. § A tájékoztatás:** Nem nagyon érthető a kijelentés, de a tájékoztatásra a jognyilatkozatokra vonatkozó szabályokat kell alkalmazni. A tájékoztatást olyan módon és időben kell megtenni, hogy az érintett felek számára a jogok gyakorlását és a kötelezettségek teljesítést lehetővé tegye.

**19. A feltétel:** A feltétel, mely újdonságként jelenik meg a javaslatban egy polgári jogi jogintézmény. A felek a megállapodás létrejöttét, módosítását és megszűnését jövőbeli bizonytalan eseménytől is függővé tehetik. Nem köthető ki viszont olyan feltétel mely a

munkavállalóra nézve hátrányt jelentene. Egyebekben a Ptk. szabályainak megfelelő előírásokat tartalmaz a javaslat.

### 3. fejezet: A jognyilatkozatok megtételének módja

**20. § – 21. § A képviselet:** Az alcímben a munkáltató és a munkavállaló képviseletére vonatkozó szabályokat olvashatjuk, amely új szabályozásként jelenik meg.

Rendelkezik a munkáltatói jogkör gyakorlójának jognyilatkozat tételére vonatkozó jogosultságáról, illetve arról, hogy érvénytelen a jognyilatkozat abban az esetben, ha azt nem a feljogosított személy tette meg. A nem munkáltatói jogkör gyakorló nyilatkozata akkor érvényes, ha azt a jogkör gyakorlója írásban jóváhagyja. **A legutóbbi szöveg szerint a munkáltató nem hivatkozhat arra, hogy a képviselője jogkörét túllépve járt el. Jelen szöveg alapján a munkáltató csak akkor hivatkozhat arra, hogy képviselője jogkörét túllépve járt el, ha a munkavállaló a körülményekből nem következtethetett alappal az eljáró jogosultságára.**

**A mostani javaslat főszabályként mondja ki, hogy a munkavállaló jognyilatkozatát személyesen teheti meg.** A tervezet szerint a munkavállaló jognyilatkozatait meghatalmazott útján is megteheti. Nem szükséges meghatalmazás, ha a munkavállaló akadályoztatva van, viszont ezt igazolnia kell. Kérdéses, hogy a gyakorlatban mennyire adhat alapot a visszaélésekre ez a képviseleti rendszer. Ha a képviselő jogkörén túllépve jár el, erre a munkavállaló nem hivatkozhat a munkáltatóval szemben, **kivéve, ha a képviselet tartalma egyértelműen korlátozott.**

A tizenhatodik életévét be nem töltött, valamint a cselekvőképtelen személy meghatározott munkaviszonnyal kapcsolatos legfontosabb jognyilatkozatainak megtételéhez törvényes képviselőjének hozzájárulása szükséges.

**22. § - 23. § Az alaki kötöttség:** A továbbiakban is élne az a szabály miszerint meghatározott esetek kivételével a jognyilatkozatokat alaki kötöttség nélkül lehet megtenni. Szintén marad az az előírás, amely alapján a munkavállaló kérésére a munkáltatónak írásba kell foglalni a jognyilatkozatot, még akkor is, ha egyébként nem kötelező. Ha a megállapodást írásba foglalták, módosítani és megszüntetni is csak írásban lehet.

Továbbra is érvénytelen a jognyilatkozat, ha az alaki kötöttség megsértésével tették, újdonság viszont, hogy abban az esetben, ha a felek akaratából már teljesült a jognyilatkozat, akkor nem tekinthető érvénytelennek.

Előírja a tervezet, hogy a törvényben meghatározott esetekben a munkáltató köteles írásban megindokolni jognyilatkozatát, és a rövidebb elévülési időhöz kötött igényérvényesítésről ki kell oktatnia a munkavállalót.

A megállapodás írásba foglalásáról a munkáltatónak kell gondoskodnia. Növumként jelenik meg a javaslatban, hogy a jövőben az e-mailbe foglalt dokumentum írásbelinek minősül.

**24. § A jognyilatkozat közlése:** Az írásbeli jognyilatkozat közlésére vonatkozó alapvető szabályok lényegüket tekintve nem változnak, „csupán” kiegészül egy fél mondattal, miszerint a jognyilatkozat abban az esetben is közöltnek tekintendő, ha az elektronikus dokumentum a címzett vagy az átvételre jogosult más személy számára hozzáférhetővé válik. Hogy mit jelent ez a hozzáférhetőség, az számos kérdést rejt magában. Hiányzik a jegyzőkönyv felvételének kötelezettsége, amennyiben az érdekelt az átvételt megtagadja, vagy szándékosan megakadályozza. Lényegében a hatályos szabályozással egyezően rendelkezik a javaslat a postai úton történő kézbesítésről. Fontos eltérés viszont, hogy szabályszerűnek minősül a közlés abban az esetben (is), ha a címzett által bejelentett elérhetőségi címen a kézbesítés a címzett ismeretlensége vagy elköltözése miatt meghiúsult. Ez a kivételes rendelkezés a felek együttműködési kötelezettségéből vezethető le – az indokolás szerint. A kézbesítési vélelem szabályai nem változnának, viszont

kiegészül azzal, hogy vita esetén a nyilatkozattevőt terheli annak bizonyítása, hogy a közlés szabályszerűen megtörtént.

**25. § - 26. § A határidő és az időtartam számítása:** A határidők számítására vonatkozó általános szabályok a '92-es törvényhez képest tartalmilag nem változnának, csupán a határidő lejártánál használja a szombat és vasárnap helyett az általános munkarend szerinti heti pihenőnap kifejezést. A tervezet módosítja a határidő utolsó napjára vonatkozó előírást, mert félreértésre adott alkalmat, hogy a nap, hónap és év esetében is számról rendelkezett, holott helyesen ez nap esetében név szerinti egyezést jelent, nem számszerintit.

A jognyilatkozatot, egyéb magatartást késedelem nélkül, szükség esetén az egyébként nem a kötelezett által viselendő költségek megelőlegezésével kell megtenni vagy tanúsítani, ha a fél a jognyilatkozat megtételére vagy az egyéb magatartás tanúsítására haladéktalanul köteles. Így ez adott esetben a munkavállalókra nézve komoly anyagi terhet jelenthet, sőt akár kötelezettségszegésként is minősülhet, amely kártérítést vonhat maga után.

A határidőnek nem minősülő időtartam – mint pl. a határozott időben megállapított munkaviszony időtartama, a próbaidő vagy a munkaidő-keret tartama – tekintetében az iménti rendelkezések nem alkalmazhatók. Az ilyen időtartam számításánál a naptár az irányadó. Ez azt jelenti, hogy egy meghatározott év január hó 1. napjával kezdődő és egy éves határozott időre szóló munkaviszony nem a 25. § rendelkezéseinek megfelelően a következő év januárjának első munkanapján, hanem az adott év december 31. napján szűnik meg.

#### **4. fejezet: Az érvénytelenség**

**27. § A semmisség:** Semmis az a megállapodás, amely munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, vagy amelyet ilyen jogszabály megkerülésével kötöttek. Újdonság, hogy a javaslat kimondja a színlelt szerződés semmisségét is, ha pedig az más megállapodást leplez, azt a leplezett megállapodás alapján kell megítélni. A semmis megállapodás következménye az érvénytelenség. A semmisségre az érdekelt határidő nélkül hivatkozhat, de azt a bíróság hivatalból észleli.

**28. § A megtámadhatóság:** A megtámadhatóság szabályai tartalmilag nem változnának a '92-es törvényhez képest. **Kiegészül azonban a szöveg a jogi tévedésre alapozott megtámadhatóság esetével. Jogi kérdésben való tévedés címén a megállapodást akkor lehet megtámadni, ha a tévedés lényeges volt és a munkakörében eljáró jogi szakértő a feleknek együttesen adott a jogszabályok tartalmára nézve nyilvánvalóan téves tájékoztatást.**

**29. § Az érvénytelenség jogkövetkezménye:** Az érvénytelen megállapodásra vonatkozó szabályok nem változnának, főszabályként nem az eredeti állapot helyreállítását, hanem a jogviszony jövőre szóló felszámolását írja elő, arra az esetre, ha a felek az érvénytelenség okát nem hárítják el. Ha az érvénytelenség oka a munkáltatónak felróható, a munkáltatói rendes felmondással járó juttatásokat tartozik a munkavállalónak megfizetni. Egyoldalú jognyilatkozat érvénytelensége esetén, abból származó jogok és kötelezettségek nem származhatnak, ha pedig egy megállapodás valamely része érvénytelen, akkor helyette a munkaviszonyra vonatkozó szabály az irányadó, kivéve, ha azon rész nélkül a felek nem állapodtak volna meg.

**30. § A nyilatkozat:** Itt olyan jellegű nyilatkozatokat kell értenünk, amelyek magukban ugyan nem váltanak ki joghatást (munkáltatói utasítás), de abból jogilag értékelhető következmény (pl. utasítás megtagadása) származhat. Ezekre is jognyilatkozatokra vonatkozó szabályokat kell érteni.

**31. § A polgári jogi szabályok alkalmazása:** Ez egy technikai jellegű utaló szabály: A Ptk-nak a szerződések jogára vonatkozó meghatározott általános szabályait is alkalmazni kell a jognyilatkozatokra.

**Kifogások:**

- *a javaslat csak általános szabályt tartalmaz a területi hatályra vonatkozóan,*
- *a személyi hatály megfogalmazásánál kihagyja az üzemi megbízottat, holott egyébként a tervezet tartalmazza;*
- *A munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt nem tanúsíthat olyan magatartást, mellyel a munkáltató jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné. A munkavállaló a munkaviszonyon kívül sem tanúsíthat olyan magatartást, mely például alkalmas lehet munkáltatója helytelen megítélésére. Kérdés, hogy ezt a kötelezettséget a munkáltatóra miért nem terjeszti ki a munkavállalóra nézve. Egyoldalú és aránytalan a felek ezen kötelezettséggel való terhelése. Törlését javasoljuk.*
- *Érdekes és nehezen értelmezhető a 8. § (3) bekezdése, amely a munkavállalók véleménynyilvánítási szabadságára vonatkozik. Feltehető a kérdés, hogy vajon a véleménynyilvánítás abban az esetben korlátozható, ha az összefügg a munkavállaló munkaviszonyával? Hogyan értelmezhető ez egy sztrájkban vagy demonstráción való részvételre? Hogyan, és milyen módon korlátozható? A szabály ismét egyoldalúan korlátozó előírás. Törlését javasoljuk.*
- *A 9. § (1) bekezdés második mondata a munkavállaló személyiségi jogaira vonatkozó munkáltatói kötelezettségen túlságosan is lazít. Nincs kellőképpen meghatározva a korlátozás feltételrendszere, amely súlyos visszaélésekre adhat alapot. Kifogásunk indoka az, hogy a munkáltató adott esetben nem fogja mérlegelni a szükségességet és az arányosságot (ez még az Alkotmánybíróságnak is hosszú hónapjaiba telik egy-egy beadvány kapcsán), hanem egyszerűen csak korlátoz, mert a törvény megengedi neki. Törlését javasoljuk.*
- *Teljesen új rendelkezés a technikai eszközökkel való munkáltató ellenőrzés törvényi szabályozása. A munkáltató ellenőrzése csak a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartására irányulhat, és előzetesen tájékoztatni kell milyen technikai eszközöket alkalmaz ennek megvalósítására. A szabály rettenetesen felületes, és számos visszaélést alapozhat meg. Az adatvédelmi biztos állásfoglalásai valamint az EU 22-es Munkacsoportjának állásfoglalása alapján, technikai eszközöket a munkahelyeken csakis vagyonsvédelmi vagy az emberi élet-egészség és testi épség védelmének céljából lehet alkalmazni. Ez a rendelkezés nem felel meg ennek a követelménynek, ugyanis a munkavállalók magatartását nem lehet ilyen eszközökkel megfigyelni és ellenőrizni. Jelenlegi pontosítása ellenére is törlését javasoljuk.*
- *Az írásbeli jognyilatkozat közlésére vonatkozó alapvető szabályok lényegüket tekintve nem változnak, „csupán” kiegészül egy fél mondattal, miszerint a jognyilatkozat abban az esetben is közzétételre tekintendő, ha az elektronikus dokumentum a címzett vagy az átvételre jogosult más személy számára hozzáférhetővé válik. Mit jelent ez a hozzáférhetőség? Nincs kellőképpen részletezve. Praktikusán nem lehet eldönteni, hogy a postafiókra való megérkezést, vagy effektív az elolvasást jelenti, a kettő között ugyanis hosszabb idő is eltelhet.*

## MÁSODIK RÉSZ A MUNKAVISZONY

### 1. fejezet: A munkaviszony alanyai

32. § - 34. §: A munkaviszony alanyiról szóló rendelkezések rendkívül szűkszavúak a jelenleg hatályos Mt-hez képest. Az alapvető definíciók mellett (munkáltató, munkavállaló), az életkori korlátokról szóló előírások nem változtak, csupán megfogalmazásukat tekintve tömörebbek. Ezen rendelkezéstől a jövőben sem lehetne eltérni, semmilyen formában.

### 2. fejezet: A munkáltató személyében bekövetkező változás

36. § - 41. §: Már a fejezet címében és elhelyezésében is változást észlelhetünk a javaslatban a korábbiakhoz képest. Nem a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás az elnevezés, és nem a munkaszerződés módosításához kapcsolódóan szerepel a tervezetben a kérdés, és kizárólag a jogügyleten alapuló jogutódlást említi, mellőzve a jogszabályon alapuló jogutódlást, az indokolás szerint az uniós gyakorlatnak megfelelően.

A fejezetre ismét a szűkszavúság a jellemző: a jogok és kötelezettségek átszállásán, az átadó és átvevő közötti, az átvevő és munkavállaló valamint az üzemi tanács közötti, illetőleg az egyetemleges felelősségen túl nem igen olvashatunk más előírásokat. A szakszervezet eddigi jogosultságát a konzultációra vonatkozóan negligálja a tervezet, és azt az üzemi tanácshoz rendeli.

A fejezet utolsóelőtti szakasza a munkáltató személyében bekövetkező változásra alapozott munkaviszony megszüntetést taglalja. A jelenlegi törvény 89. § (4) bekezdése és a tervezet 66. § (3) bekezdése is kategorikusan kimondja, hogy a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás önmagában nem szolgálhat a határozatlan idejű munkaviszony rendes felmondással történő megszüntetésére. A tervezet a gazdasági, műszaki, szervezeti – a munkáltató működésével összefüggő - okra alapított rendes felmondás lehetőségét nyitva hagyja mind az átadó, mind az átvevő oldalán, a rendes felmondás jogkövetkezményeinek (felmondási idő, végkielégítés) alkalmazásával. **A legutóbbi javaslat szövegszerű meghatározás helyett csupán szakaszszámokat megjelölve utal ezekre a jogkövetkezményekre, de hibásan, ugyanis a 70. § nem a felmondási időt szabályozza, hanem a felmentési időt.** A munkavállaló által gyakorolható felmondás határideje a munkáltató személyében bekövetkező változás időpontját követő 30 nap. Ez alatt az idő alatt kell eldöntenie a munkavállalónak, hogy az átvevő munkáltató van-e annyira tőkeerős és korrekt, mint az átadó. Véleményünk szerint a határidő túl rövid. Ha a javaslat megadja az európai jogból ismert ún. tiltakozás jogát, amely az automatikus jogutódlás el nem fogadását jelenti, hosszabb határidőt kell a munkavállaló részére engedni, mert 30 nap alatt nem dönthető el felelősséggel.

Újdonság még, hogy a munkáltató személyében bekövetkezett változásra vonatkozó szabályok a felszámolási eljárásban nem alkalmazhatóak.

A 41. § kimondja, hogy ezen szabályoktól kollektív szerződés a munkavállalók javára eltérhet.

#### ***Kifogások:***

***- a fejezet rendkívül alulszabályozott.***

***- megszünteti a szakszervezet konzultációs jogát, és ezzel a megsérti a 2001/23/EK irányelvet. Továbbá ellentétben áll az irányelvvel, hogy nem kerül kimondásra, hogy a munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek változatlan tartalommal szállnak át a jogutódra, és ezek a jogok és kötelezettségek a jogutódlásra tekintettel sem módosíthatóak.***

### 3. fejezet: A munkaviszony létesítése

42. § - 44. § **A munkaszerződés:** A munkaszerződés egy új alcímet kapott a javaslatban, de ez nem azt jelenti, hogy egy terjedelmes anyaggal szembesülnénk. A mindösszesen három szakasz,



alapdefiníciókat és az írásba foglalás követelményét, valamint annak elmulasztása esetén belépő jogkövetkezményt tartalmazza. Emellett kimondja, hogy a munkaszerződés, a javaslat Második Részében foglaltaktól, valamint munkaviszonyra vonatkozó szabálytól a munkavállaló javára eltérhet, eltérő rendelkezés hiányában, de az eltérést az egymással összefüggő rendelkezések összehasonlításával kell elbírálni. Ez utóbbi félmondatot nem könnyű értelmezni, ugyanis túlságos tág a megfogalmazása, és nem ad pontos iránymutatást, a gyakorlati alkalmazáshoz. Az iménti kérdésektől sem a felek megállapodása, sem kollektív szerződés nem térhet el.

**45. § A munkaszerződés tartalma:** Kötelező tartalmi elem maradna az alapbér (már nem személyi alapbér, csak alapbér az elnevezés) és a munkakör. Változatlan az a szabály, hogy a munkaviszony időtartamát is a munkaszerződésben kell meghatározni, ennek hiányában a vélelem az, hogy a munkaviszony időtartama határozatlan.

Nem kötelező tartalmi eleme a munkaszerződésnek a munkahely meghatározása, de ha hiányzik a szerződésből, akkor azt a helyet kell munkahelynek tekinteni, hol a munkavállaló munkáját szokás szerint végzi. Hiányoznak az állandó és a változó munkavégzési helyre vonatkozó szabályok. Az indoklás azonban kimondja „A munkahely fogalmát a Javaslat nem határozza meg, így az lehet (egy vagy több) állandó földrajzi helyben megállapított, de lehet változó is. Több vagy változó munkavégzési hely kikötése esetén a munkáltató egyoldalú jognyilatkozatával határozhatja meg a munkavégzés tényleges helyét. A munkavégzés helyének egyoldalú meghatározása során a munkáltatót köti a rendeltetésszerű joggyakorlás, továbbá a 6. § (2) bekezdésében meghatározott méltányos eljárás követelménye.” Tehát a munkáltató egyoldalúan határozhatja meg a munkavégzés helyét, és csupán általános jogelvek korlátozzák a döntésében. Ez a munkavállalók teljes kiszolgáltatottságát eredményezhetik.

Ahogy a jelenlegi törvény is fogalmaz, a munkaviszony teljes napi munkaidőben való foglalkoztatásra jön létre, eltérő megállapodás hiányában. De ezen kívül több kérdést nem rendez, nem tér ki a részmunkaidőre, vagy az arányosság kérdésére sem.

A próbaidőt továbbra is a munkaszerződésben kell kikötni, viszont nem határoz meg a javaslat alapidőtartamot. Csupán annyit mond, hogy maximális mértéke 3 hónap lehet. Ha ennél rövidebb próbaidőt kötnek ki, akkor annak tartama legfeljebb egyszer meghosszabbítható, maximum három hónapig. Kollektív szerződés legfeljebb 6 havi próbaidőt is megállapíthat.

**46. § - 47. § A munkáltató tájékoztatási kötelezettsége:** A javaslat szerint a munkáltatónak a munkaviszony kezdetétől számított 15 napon belül kell írásban tájékoztatnia a munkavállalót a törvényben felsorolt kérdésekről. Ez, ha gyakorlati kivitelezését nézzük, mindenképpen hátrányos a munkavállaló számára. A jelenlegi törvényben ugyanis a munkaszerződés megkötésekor szóban, azt követően legkésőbb 30 napon belül pedig írásban kell, hogy ezen kötelezettségének eleget tegyen. Előfordulhat az az eset is a javaslat alapján, hogy a munkavállaló számos információ nélkül kell, hogy aláírja a szerződést.

A tájékoztatás tárgyában újabb kérdésként sorolja fel a javaslat a munkakörbe tartozó feladatokat, és a munkáltatói jogkör gyakorlóját. Ha a munkakörbe tartozó feladatokról például csak a munkaviszony kezdetét követő 14. napon kap felvilágosítást, akkor, amikor már jó ideje ténylegesen dolgozik, hogyan tudja munkaviszonyából adódó kötelezettségeit teljesíteni? A tájékoztatás tárgyai közül kikerült a szakszervezetről, az üzemi tanácsról vagy üzemi megbízottról szóló információátadás.

Ha a munkaviszony tizenöt napon belül megszűnik, akkor az utolsó munkában töltött napon, vagy az attól számított harmadik munkanapon kell ezen tájékoztatást megtennie a munkáltatónak. Nem teszi kötelezővé a tervezet a tájékoztatást, ha a munkaviszony tartama az egy hónapot, vagy a heti rendes munkaidő a nyolc órát nem haladja meg. Ez érthetetlen számunkra, hisz például a munkaköri feladatokról ezekben az esetekben is mindenképpen tájékoztatni kellene a munkavállalót.

Abban az esetben, ha a munkavállalónak külföldön kell munkát végeznie, és ez meghaladja a 15 napot, akkor legkésőbb a külföldre történő kiutazást megelőző 7 napon belül írásban kell tájékoztatni a munkáltatónak a törvényben meghatározott kérdésekről (munkavégzés helye, időtartama, pénzügyi természetbeni juttatások, a díjazás pénzneméről, hazatérés). Feltehető a kérdés, hogy abban az esetben, ha a kiküldetés nem éri el a 15 napot, ezekről a kérdésekről nem is kell tájékoztatni a munkavállalót?

Bár a mostani javaslat a tájékoztatás tárgykörét bővíti, még mindig nem felel meg a 91/533/EK irányelv rendelkezéseinek. Pozitívum, hogy a munkáltató adataiban bekövetkezett változásokról a munkavállalót 15 napon belül tájékoztatni kell.

Az iménti kérdésektől kollektív szerződés csak a munkavállaló javára térhet el.

**48. § - 49. § A munkaviszony kezdete:** A munkaviszony kezdetének napját a munkaszerződésben kell meghatározni. Ennek hiányában a munkaviszony kezdete a munkaszerződés megkötését követő nap, amely nem feltétlen lesz a munka megkezdésének napja (pl pénteki napon kötött szerződés). Arról nem szól a javaslat, hogy mikor kell a munkavállalót munkába állítani – ellentétben a jelenlegi törvénnyel.

Nóvumként jelenik meg a tervezetben az elállás lehetősége, mely a munkaszerződés megkötése és a munkaviszony kezdete közötti időtartam alatt illeti meg a feleket.

#### **Kifogások:**

- *a fejezet alulszabályozott*
- *a munkaszerződés, a javaslat Második Részében foglaltaktól, valamint munkaviszonyra vonatkozó szabálytól a munkavállaló javára eltérhet, eltérő rendelkezés hiányában, de az eltérést az egymással összefüggő rendelkezések összehasonlításával kell elbírálni. Ez utóbbi félmondatot nem könnyű értelmezni, ugyanis túlságosan tág a megfogalmazása, és nem ad pontos iránymutatást, a gyakorlati alkalmazáshoz*
- *Hiányoznak az állandó és a változó munkavégzési helyre vonatkozó szabályok. A munkavégzés helyének munkáltató általi egyoldalú meghatározása során a munkáltatót köti a rendeltetésszerű joggyakorlás, továbbá a 6. § (2) bekezdésében meghatározott méltányos eljárás követelménye, ez azonban képlékeny. Ez a munkavállalók teljes kiszolgáltatottságát eredményezheti.*
- *Túlságosan hosszúnak találjuk a 6 hónapos próbaidő lehetőségét, még akkor is, ha azt csak kollektív szerződésben lehet kikötni.*
- *A munkaszerződés megkötésével egyidejűleg lenne szükséges a munkáltatónak tájékoztatnia a munkavállalót, ellenkező esetben a munkavállaló úgy köti meg a szerződést, hogy nincs birtokában számos információnak.*
- *Hiányzik a szakszervezetre, az üzemi tanácsra és az üzemi megbízottra, valamint a munkabér egyes elemeire vonatkozó tájékoztatási kötelezettség. Pótolják!*
- *Nem teszi kötelezővé a tervezet a tájékoztatást, ha a munkaviszony tartama az egy hónapot, vagy a heti rendes munkaidő a nyolc órát nem haladja meg. Ez érthetetlen számunkra, hisz például a munkaköri feladatokról ezekben az esetekben is mindenképpen tájékoztatni kellene a munkavállalót.*
- *Ne csak a 15 napot meghaladó külföldi kiküldetés esetén terhelje a munkáltatót a tájékoztatási kötelezettség, hanem minden kiküldetés előtt.*
- *Hiányzik a munkába állítás időpontjára vonatkozó szabály.*

#### **4. fejezet A munkaszerződés teljesítése**

**51. § - 52. § Alapvető kötelezettségek:** Az alcím alatti szabályok tartalmukat tekintve a jelenlegi törvénynek a munkavégzés szabályaihoz köthetők.

A munkáltató kötelezettségei között olvasható, hogy köteles a munkavégzéshez szükséges feltételeket biztosítani, a felek eltérő megállapodása hiányában. Nem igazán érthető számunkra, hogy milyen kérdésekben térhetnek el a felek megállapodásukban. Emellett hiányzik az egészséges és biztonságos jelző a munkavégzési feltételek mellett.

További nagy hiányossága a szakasznak, hogy hiányzik belőle az a munkáltatói kötelezettség, hogy a munkakör betöltéséhez szükséges ismeretek, képzettség megszerzésének költségeit a munkáltató fizeti.

Emellett a javaslat csak a költségmegtérítésre, valamint az éjszakai munkavégzéshez kapcsolódó egészségügyi alkalmassági vizsgálat biztosítására tér ki – a jelenlegi törvényszöveggel egyezően –, kissé kaotikus felsorolásban. Hiányzik többek között a tájékoztatási és az ismeretátadási kötelezettség.

A munkavállaló kötelezettségeit illetően nincs tartalmi változás a jelenlegi törvényhez képest. Új eleme a munkavállalói kötelezettségeknek a munkatársakkal való együttműködés kötelezettsége.

**Az a szabály, miszerint az éjszakai munkát végző személy, aki rendszeresen és várhatóan az éves munkaideje egynegyedében éjszakai munkát végez, kikerült javaslat ezen szakaszából, és nem lelhető fel a szöveg más részeiben sem. A törvényhozás elé bekerült szöveg végre külön is tartalmazza azt a kitétel, hogy a munkáltatónak biztosítania kell az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit. Emellett a munkába lépést megelőzően és a munkaviszony fennállása alatt rendszeres időközönként köteles ingyenesen biztosítani a munkavállaló munkaköri alkalmassági vizsgálatát, vagyis a korábbi szöveghez képest nem csupán az éjszakai munkát végzőkre írja elő a kötelező orvosi vizsgálatot.**

Fogyatékkal élő személy alkalmazás esetén a munkáltató kötelessége az ésszerű alkalmazkodás feltételeinek biztosítása.

A javaslat 52. §-a tartalmazza azt az előírást, amely megtiltja, hogy munkavállaló a munkáltató tevékenységére nézve – a munkáltató hozzájárulása nélkül – harmadik személytől díjazást fogadjon el. Ennek köznyelvi fogalma a hálapénz, borraivaló. Azonban ha a munkáltató a kisebb juttatások elfogadáshoz hozzájárul, akkor emiatt a munkavállaló alapbére nem csökkenthető.

**53. § A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás:** Rendkívül kiszolgáltatottá teszi a munkavállalókat az a rendelkezés, miszerint a munkáltató jogosult a munkavállalót átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkakörben munkahelyen, illetőleg más munkáltatónál foglalkoztatni. Ez utóbbi vonatkozásában sokkal részletesebb – a jelenlegihez hasonló - szabályozásra van szükség, ugyanis e nélkül akár munkaerő-kölcsönzés is megvalósulhat, anélkül, hogy a kölcsönbeadó munkáltató jogosult lenne munkaerő-kölcsönző tevékenység folytatására.

Semmilyen korlátot nem szab a munkáltatónak a javaslat. Tehát a munkavállalót akármilyen munkakörbe áthelyezheti – független a munkavállaló képzettségétől, a korától, a egészségi állapotától stb – illetve akármilyen távoli munkavégzési helyre is beoszthatja. Az ilyen jellegű foglalkoztatás időtartama naptári évenként összesen negyvennégy munkanap, vagy 352 óra. A korlátozó rendelkezések sem kielégítőek, hisz nem csupán a gyermekneveléshez kötődő okokból lehet hátrányos a munkavállaló számára a jelentősebb távolság megtétele, még akár ideiglenesen is. Ettől az előírástól azonban sem a felek megállapodása, sem kollektív szerződés nem térhet el. A helyettesítés jogintézménye pedig teljesen kimaradt.

**A legújabb eleme a tervezetnek, hogy akkor sem lehet a munkavállalót hozzájárulása nélkül más helységben végzendő munkára kötelezni, ha hozzátartozóját tartósan és személyesen gondozza. A tartós ápolást és annak indokoltágát az ápolásra szoruló személy kezelőorvosa igazolja.**

Új eleme a szabályozásnak, hogy a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás esetén az ellátott munkakörre előírt, de legalább a munkaszerződés szerinti alapbér jár. Ez eddig teljességgel hiányzott.

**54. § Az utasítás teljesítésének megtagadása:** Az utasítás megtagadására vonatkozó szabályokban lényegi változás nem történik a javaslat szerint. Csupán az utasítástól való eltérés lehetőségére vonatkozóan fogalmaz meg kiegészítő szabályt. Ezekről a kérdésektől sem a felek megállapodása, sem kollektív szerződés nem térhet el.

Hiányzik ebből a javaslatból is, hogy utasítás jogszerű megtagadása esetén, amikor nem tud munkát végezni a munkavállaló, akkor is jogosult távolléti díjára.

**55. § Mentés a munkavégzési kötelezettség alól:** A javaslat lényegében azonos szöveggel határozza meg a mentesülési eseteket. A felsorolt esetektől kollektív szerződés a munkavállaló javára eltérhet.

Újra munkavégzés alól való mentesülést jelent majd a szoptatási időkezdvezmény, naponta kétszer egy, ikergyermekek esetén kétszer két órára, a kilencedik hónap végéig naponta egy, ikergyermekek esetén naponta két órára. Továbbá az általános iskolai tanulmányok folytatásához szükséges időtartam, és a nagyon hiányolt elháríthatatlan ok miatt indokolt távollét (pl. kiadós havazás), és még bővíti is ezt az esetkörét a javaslat a különös méltánylást érdemlő családi vagy személyes ok miatti indokolt távolléttel, melyre példát még az indokolásban sem találtunk.

**56. § Jogkövetkezmények a munkavállaló vétkes kötelezettségszegéséért:** A jelenlegi törvény ennek szabályozását a kollektív szerződésekre bízta. Gyakorlatilag a javaslat is ezt teszi, de emellett lehetővé teszi a szabályozást a munkaszerződésben is. Újdonsága a legutóbbi szövegnek az a kitétel, miszerint a kötelezettségszegés súlyával arányos szankciókat lehet megállapítani hátrányos jogkövetkezményként. Nincs azonban semmilyen értelmező meghatározás arra nézvést, hogy mi alapján kell ezt az arányosságot megállapítani. Bár a jelenlegi törvény tiltja a pénzbírság kiszabását, de a személyi alapbér csökkentése praktikusán hasonló következményként értékelhető. A javaslat kimondja, hogy a vagyoni hátrányt megállapító jogkövetkezmény összességében nem haladhatja meg a munkavállaló 1 havi alapbére összegét. Még ezt is rendkívül túlzónak tartjuk, mert már megélhetési gondokat eredményezhet. A jelenlegi gyakorlat szerint általában 10-20% személyi alapbér csökkentést szoktak alkalmazni, ideiglenesen, maximum 6 hónapig. Újdonság, hogy a javaslat szerint az eljárást 30 napon belül kell megindítani. Kimondja a javaslat, hogy hátrányos jogkövetkezmény nem állapítható meg olyan kötelezettségszegés miatt, amelyet a munkáltató a munkaviszony megszüntetésének indokaként is megjelöl. A kvázi kettős büntetésén bevezetését a javaslat elveti. Hiányzik azonban az a munkavállalókra nézve garanciális szabály, miszerint a munkavállalónak biztosítani kell a lehetőséget, hogy az eljárás alatt védekezését előadhassa, és ahogy jogi képviselőt is igénybe vegyen.

#### **Kifogások:**

- *A munkáltató kötelezettségei között olvasható, hogy köteles a munkavégzéshez szükséges feltételeket biztosítani. Hiányzik az egészséges és biztonságos jelző a munkavégzési feltételek mellett.*
- *Hiányzik többek között a tájékoztatási és az ismeretátadási kötelezettség a munkáltatói kötelezettségek között.*
- *Rendkívül kiszolgáltatottá teszi a munkavállalókat az a rendelkezés, miszerint a munkáltató jogosult a munkavállalót átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkakörben munkahelyen, illetőleg más munkáltatónál foglalkoztatni. Semmilyen korlátot nem szab a munkáltatónak a javaslat. Tehát a munkavállalót akármilyen munkakörbe áthelyezheti – független a munkavállaló képzettségétől, a korától, a egészségi állapotától stb – illetve akármilyen távoli munkavégzési helyre is beoszthatja. A korlátozó rendelkezések sem kielégítőek, hisz nem csupán a gyermekneveléshez kötődő okokból lehet hátrányos a munkavállaló számára a jelentősebb távolság megtétele, még akár ideiglenesen is.*

- *A javaslat kimondja, hogy a vagyoni hátrányt megállapító jogkövetkezmény összességében nem haladhatja meg a munkavállaló 1 havi alapbére összegét. Ezt rendkívül túlzónak tartjuk.. A jelenlegi gyakorlat szerint általában 10-20% személyi alapbér csökkentést szoktak alkalmazni, ideiglenesen, maximum 6 hónapig. Hiányzik az a munkavállalókra nézve garanciális szabály, miszerint a munkavállalónak biztosítani kell a lehetőséget, hogy az eljárás alatt védekezését előadhassa, és ahogy jogi képviselőt is igénybe vegyen.*

## 5. fejezet: A munkaszerződés módosítása:

**58. § - 62. § :** A munkaszerződés módosítására vonatkozó alapvető rendelkezések változtatás nélkül szerepelnek a javaslatban (közös megegyezés, a módosításra a megkötésre vonatkozó szabályokat kell alkalmazni). Az átírányításra és a helyettesítésre vonatkozó részletszabályokat nem tartalmazza a tervezet.

A javaslat a gyermek ápolása és gondozása miatti fizetés nélküli szabadság esetén kívül a gyermek betegsége miatti fizetés nélküli szabadságról, a közeli hozzátartozó ápolása miatti fizetés nélküli szabadságról visszatérőkre, valamint az önkéntes tartalékos katona szolgálatot teljesítőkre biztosítja az időközben végrehajtott béremelésnek megfelelő bérfelzárkóztatást olyan formában, hogy a munkáltató a bérfelzárkóztatásra köteles ajánlatot tenni. Csak szövegezési eltérés van a hatályos szabályozástól az ajánlással, mert az ajánlatnak amúgy meg kell felelni munkáltatónál megvalósult átlagos éves bérfelzárkóztatásnak.

A szabály, amely a nőknek a várandósságuktól számítva a gyermek egy éves koráig történő más munkakörbe helyezésére vonatkozik, alapvetően nem változik a javaslatban. Azonban kikerül az az előírás, miszerint az új munkakör kijelöléséhez a munkavállaló hozzájárulása is szükséges. Továbbra is jár az alapbér a munkavállalónak, ha a munkáltató nem tud megfelelő munkakört biztosítani, és ezáltal nem tudja foglalkoztatni a munkavállalót, de újdonság, hogy abban az esetben, ha a munkavállaló nem fogadja el a munkakört alapos indok nélkül, és ezért nem tudna dolgozni, törvényenél fogva nem jár az alapbér számára.

A jövőben a munkáltató a távmunka végzésére irányuló foglalkoztatási lehetőségéről is tájékoztatni fogja a munkavállalókat.

Szintén újdonság – a korábban meghozott jogszabályokkal összhangban – hogy a munkáltató, ha gyeseen, gyeden lévő munkavállaló vissza akar térni dolgozni, köteles a munkaszerződést a napi munkaidő felének megfelelő részmunkaidőre módosítani, a gyermek 3 éves koráig.

### **Kifogás:**

- *nem található rendelkezés a megváltozott munkaképességű munkavállalókra vonatkozóan;*
- *nem értelmezhető a terhes anyák más munkakörre vonatkozó „alapos indok nélküli” elutasítás. Nincs meghatározva az alapos indok, így a gyakorlatban a munkáltató részéről visszaélésekre adhat okot.*

## 6. fejezet: A munkaviszony megszűnése és megszüntetése

**63. § A munkaviszony megszűnése:** A javaslat továbbra is megtartja a munkaviszony megszűnésének és megszüntetésének kettősségét. A megszűnési esetek nem változnak: munkavállaló halála, munkáltató jogutód nélküli megszűnése, határozott idő lejárt, törvényben meghatározott más eset. Ez utóbbira a következőt mondja ki az indokolás: „Ide tartozik, ha a több munkáltató által létesített munkaviszony esetén a munkáltatók száma egyre csökken, vagy ha a munkavállalót a közügyektől eltiltották.”. Megszűnési eset az is, ha a munkáltató személyének akként változik meg, hogy az átvevő munkáltató nem az Mt. hatálya alá tartozik. Ebben az

esetben, valamint a munkáltató jogutód nélküli megszűnése esetén is a felmentési időre járó távolléti díjon kívül a munkavállaló végkielégítésre is jogosult.

**64. § A munkaviszony megszüntetése:** A javaslat felsorolásában a közös megegyezés, a rendes felmondás, és a rendkívüli felmondást felváltó azonnali hatályú felmondás megmarad. Kikerült, mint önálló megszüntetési módozat, a próbaidő alatti azonnali hatályú megszüntetés valamint a határozott idejű munkaviszony megszüntetése. A munkaviszony megszüntetési módoktól eltérni nem lehetséges semmilyen formában. A nyugdíjas munkavállaló definíciója a tervezet végén, az értelmező rendelkezések között található. Mind a munkáltatói, mind pedig a munkavállalói rendes felmondásból elmarad a rendes szó, új neve: felmondás.

**65. § - 67. § A felmondás:** A munkaviszonyt természetesen mindkét fél egyaránt megszüntetheti. Azonban a javaslat bevezetné azt a lehetőséget, miszerint a felek megállapodása esetén a munkaviszony nem szüntethető meg, a munkaviszony kezdetétől számított egy évig.

A munkáltató indokolási kötelezettsége megmarad. Az indoklással szemben támasztott követelmény közül megmaradna az, hogy a felmondás okának világosan ki kell tűnnie, de az okszerűség kimaradt a javaslatból. A felmondási indokok nem változnának. Visszakerült a javaslatba, hogy a munkáltató kötelezettsége az indok valóságának és okszerűségének bizonyítása. A javaslat kimondja, hogy a munkáltató személyében bekövetkező változás önmagában nem szolgálhat a munkáltató rendes felmondásának indokául. Ahogy az fentebb már tárgyaltuk, lehetőség van viszont arra, hogy a munkáltató személyében bekövetkező változás esetén, gazdasági, műszaki, szervezeti – a munkáltató működésével összefüggő – okra alapozva szüntesse meg a munkáltató rendes felmondással a munkavállaló munkaviszonyát.

A javaslat szerint lehetővé válik a határozott idejű munkaviszony megszüntetése mindkét fél részéről. A munkáltató 3 esetben szüntetheti meg ilyen módon a munkaviszonyt: a felszámolási vagy csődeljárás időtartama alatt; a munkavállaló tartós alkalmatlansága esetén; vagy ha a munkaviszony fenntartása elháríthatatlan külső ok következtében lehetetlenné válik. A tervezet mellőzi azt a korábbi rendelkezést, amely szerint a munkáltatónak egyévi, vagy ha a határozott időből még hátralévő idő egy évnél rövidebb a hátralévő időre jutó átlagkeresetet megfizesse. A munkáltatónak kötelessége megindokolni a határozatlan idejű munkaviszony megszüntetését, kivéve, ha a munkavállaló nyugdíjasnak minősül. A munkavállaló határozott idejű munkaviszonyának rendes felmondással való megszüntetését nem köteles indokolni, a határozott idejűt viszont igen. Ez az indok csak olyan ok lehet, amely számára a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tenné, vagy körülményeire tekintettel aránytalan sérelemmel járna.

A javaslat nem tartalmazza sem a munkavállaló védekezési lehetőségét, ha a munkáltatói rendes felmondás indoka magatartásával vagy munkavégzésével függ össze.

A felmondási tilalom intézményét a javaslat visszavezeti a szabályok közé. Nem lehet felmondani a várandós nőnek, a szülési szabadságon lévőnek, a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadságon lévőnek. **Ez kiegészül az októberi javaslatban a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítőkre, és a lombikprogramban résztvevő nőkre, a program megkezdésétől számított hat hónapig.**

Rendkívül méltánytalannak tartjuk, hogy aki gyermeke 3 éves kora előtt visszamegy dolgozni, már nem illeti meg a felmondási védelem. Viszont ha az anya fizetési nélküli szabadságot nem vesz igénybe, gyermeke 3 éves koráig csak akkor mondható fel neki, ha alkalmatlan, vagy a munkáltató működésével függ össze az ok. Ekkor pedig 1-3 havi távolléti díjra jogosult többletvégkielégítésként.

Újdonság az is, hogy mindkét szülő a gyermek gondozása miatti fizetés nélküli szabadsága esetén, csak az anyát illeti meg a felmondási védelem. A várandósság miatti felmondási védelem csak azt illeti meg, aki erről a munkáltatót a felmondás közlését megelőzően tájékoztatta. **Ugyanez a szabály vonatkozik a lombikprogramban résztvevő nőre is, tehát erről tájékoztatnia kell a munkáltatót.**

A védelmi időszak továbbra is az öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt évre vonatkozik, azonban a munkáltató felmondással a nyugdíjasnak nem minősülő munkavállaló határozatlan időtartamú munkaviszonyát felmondással csak akkor szüntetheti meg, ha a munkavállaló a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, illetőleg egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi (azonnali hatályú felmondás indokai). Vagyis ebben az esetben az azonnali hatályú felmondás indokaira alapozva a felmondás lesz a jogcím. Megszüntethető a munkaviszony a munkavállaló képességével összefüggő vagy a munkáltató működésével összefüggő okból is. Ennek feltétele, hogy a munkaszerződésben meghatározott munkahelyen – ennek hiányában azon a munkahelyen ahol a munkavállaló munkáját szokás szerint végzi – nincs a munkavállaló által betöltött munkakörhöz szükséges képességnek, végzettségnek gyakorlatnak megfelelő betöltetlen másik munkakör vagy a munkavállaló az e munkakörben való foglalkoztatásra irányuló ajánlatot elutasítja. A munkaviszony felmondása esetén a védett korban lévő 1-3 havi távolléti díj összegű többletvégkielégítés illeti meg munkaviszonya hosszának függvényében. **Nem világos azonban számunkra, hogy amennyiben a felmondás alapja az azonnali hatályú felmondás indoka, valamint alkalmatlanság esetén jár-e a nyugdíj előtt álló munkavállalónak a végkielégítés.**

**68. § - 70. § A felmondási idő:** A felmondási idő a felmondás közlését követő napon kezdődik. A tervezetben felsorolt időtartamok alatt a felmondás közölhető, a felmondási idő viszont „csak” a védelmi időtartam leteltét követő napon kezdődik. Így előfordulhat az, a keresőképtelen munkavállalóval közlik a felmondását, igaz ez csak a védelmi idő elteltével realizálódik. Nem kell túlságosan hozzáértőnek lenni, hogy ez milyen plusz pszichés terhelésnek teszi ki a munkavállalót, amely akár ezen időszakok alatt komoly következményekkel is járhat. Az ún. védelmi időszakok köre szűkült, például az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelés időtartama, vagy az örökbefogadással kapcsolatos esetkör kikerül ebből a felsorolásból.

Nem szerepel a 15 illetve 30 napos időtartam sem a javaslatban, amely megelőzte a felmondási idő kezdetét.

Csoportos létszámcsökkentés esetén a tájékoztatás közlésének időpontját kell figyelembe venni a védelmi idők alkalmazása szempontjából.

A felmondási idő mértéke 30 nap, melyet mind a kollektív szerződés, mind a felek megállapodása hosszabb időtartamban is megállapíthat. Lényeges különbség azonban, hogy a javaslat szövege alapján csak munkáltatói rendes felmondás esetén hosszabbodna meg az alap felmondási idő a munkaviszony időtartama szerint, munkavállalói rendes felmondás esetén már nem. Ez pozitívum, ugyanis a gyakorlatban sokszor jelentett problémát a munkavállalók számára, hogy felmondásuk esetén egy hosszabb felmondási idő erejéig még kötniük kell magukat a munkáltatóhoz, azonban ők már egy újabb munkaviszonyt szeretnének megkezdni. A munkaviszony hosszának függvényében előírt plusz felmondási idő mértékek nem változnának. Ezen időtartamokat viszont csak a felek megállapodása állapíthat meg hosszabb mértékben. **Az októberi javaslat szerint a felmondási idő összesen legfeljebb 6 hónap lehet**. A javaslat még emellett kimondja, hogy nem kell figyelembe venni azt az egybefüggően legalább 30 napot meghaladó időtartamot, amelyre a munkavállalót munkabér nem illette meg, kivéve gyermek gondozása miatt igénybe vett fizetés nélküli szabadságot.

A felmentési időre vonatkozó főszabályok változatlanok, azonban van egy, nem elhanyagolható különbség, hogy a tervezet szerint nem átlagkereset, hanem távolléti díj jár a munkavállalónak a felmentési időre. Kikerült a javaslatból az a szabály, amely szerint munkáltatói rendes felmondása esetén, ha a munkavállaló a felmondási idő alatt munkaviszonyának megszüntetését a munkavégzés alóli felmentése előtti időpontra kéri, a munkáltató köteles a munkaviszonyt a munkavállaló által megjelölt időpontban megszüntetni.

Ebből a javaslatból is hiányzik annak kimondása, hogy a felmentési időre járó átlagkeresetet visszakövetelni akkor sem lehet, ha a felmentési idő alatt a munkavállaló munkavégzésre irányuló

jogviszonyt létesít. Újdonság még, hogy a határozott idejű munkaviszony felmondása esetén a felmondási idő legfeljebb a határozott idő lejártáig tart.

**71. § - 76. § A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szabályok:** A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szabályozás javarészt változatlan formában kerültek be a javaslatba is. A különbség a jelenlegi törvényhez képest, hogy a munkáltatónak nem a szakszervezettel, hanem az üzemi tanáccsal kell tárgyalnia (megváltoztatva a „konzultáció” szót is). Így tehát a szakszervezet ez irányú jogait is negligálja a tervezet. Emellett kimondja, hogy a munkáltató működésével összefüggő okra alapított megszüntetésnek kell tekinteni az olyan rendes felmondást is, amelyet nem kell indokolnia, valamint a határozott idejű munkaviszony, azonnali hatályú, indoklás nélküli felmondását is.

Nóvum, hogy a munkáltató és az üzemi tanács között létrejött megállapodás megállapíthatja azokat a szempontokat, amelyekre figyelemmel a munkáltató a munkaviszony megszüntetéssel érintett munkavállalók körét meghatározza. A munkavállaló viszont nem hivatkozhat a megállapodás megsértésére, ha az ehhez szükséges tájékoztatást nem adta meg.

Nem szól a javaslat a csoportos létszámcsökkentés szabályaiba, valamint a megkötött megállapodásba ütköző felmondás jogellenességéről, illetőleg az érdekképviselet valamint az üzemi tanács jogáról, hogy jogsértés esetén bírósághoz forduljon. Nem tartalmazza a tervezet a munkáltató jogutód nélküli megszűnése esetén alkalmazandó speciális szabályokat sem, melyek 2010. január 1-én léptek érvénybe.

Vizsont újra kimondja a javaslat, hogy az előzetes munkavállalói tájékoztatás szabályainak megszegésével közölt felmondás jogellenes.

**A Parlament elé bekerülő javaslat mindenhol az üzemi tanácsot jelöli meg, ahol eddig (tájékoztatás, értesítés) a munkavállalói képviselőt jelölte meg a szöveg, vagyis az üzemi tanács jogkörét tovább erősítették.**

**77. § A végkielégítés:** A végkielégítés szabályaiban jelentős módosulás tapasztalható.

Továbbra is élne az az előírás, miszerint a munkavállalót végkielégítés illeti meg, ha munkaviszonya a munkáltató rendes felmondása vagy jogutód nélküli megszűnése következtében szűnik meg. Megilleti természetesen emellett a munkavállalói azonnali hatályú felmondás esetén is – ugyanúgy, ahogy a hatályos Mt-ben, de azt a későbbiekben mondja ki a javaslat. A végkielégítés jogosultságának feltétele viszont az, hogy a végkielégítési mértékeknél meghatározott munkaviszony időtartama a rendes felmondás közlésének illetve a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában álljon fenn. Vagyis eddig a felmondási időt is beleszámolta a törvény a munkaviszony időtartamába a végkielégítés szempontjából, a javaslat viszont ezt már nem teszi. Így ha valakinek 4 év 11 hónapnyi munkaviszony után közlik a felmondását, a javaslat alapján egyhavi távolléti díj jár számára, míg a jelenlegi Mt. alapján, figyelembe véve a felmondási idő tartamát is, kéthavi átlagkeresetnek megfelelő összeg. A végkielégítésre való jogosultság szempontjából nem kell figyelembe venni azt az egybefüggően legalább harminc napot meghaladó időtartamot, amelyre a munkavállalót munkabér nem illette meg, kivéve a gyermek ápolása, gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság időtartamát, **valamint a tényleges önkéntes tartalékos szolgálatteljesítés céljából igénybe vett fizetési nélküli szabadság három hónapot meg nem haladó tartamát (újdonság).**

Ebbe a tervezetbe se került bele a közeli hozzátartozó ápolása céljából kapott fizetés nélküli szabadság időtartama, mint kivétel, ellentétben a hatályos Mt-vel.

Ha a munkaviszony időtartamát és az ahhoz rendelt végkielégítési mértékeket nézzük, nem történt változás a jelenlegi törvényhez képest. Fontos különbség azonban, hogy mivel a tervezet eltörölte az átlagkereset kategóriáját, a végkielégítés számításának alapja a távolléti díj. Ez kevesebb az átlagkeresetnél!

Ha a munkavállaló munkaviszonya az öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül szűnik meg, az emelt szintű végkielégítés sávosan emelkedik: három és ötéves munkaviszony



után 1 havi, tíz és tizenöt év munkaviszony után 2 havi, húsz és huszonöt év után 3 havi távolléti díj összegével emelkedik a munkavállaló végkielégítése.

Nem jár végkielégítés a munkavállalónak, ha a rendes felmondás közlésének, illetve a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában – a rokkantsági nyugdíjast kivéve – nyugdíjasnak minősül, és akkor sem, ha a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása, vagy a nem egészségi okkal összefüggő képessége. Látható tehát, hogy munkáltató rendes felmondáskor sem minden esetben jár végkielégítés a munkavállalónak, vagyis szűkült a jogosultsági kör a jelenlegi törvényhez képest.

**78. § - 79. § Azonnali hatályú felmondás:** Az elnevezésből is látható, hogy a rendkívüli felmondás helyett az azonnali hatályú felmondást kifejezést használja a javaslat. A felmondás alapesetiben nem történne változás (kötelezettségszegés, a másik fél magatartása). Az indokolási kötelezettségben sem történne változás, azonban a tervezet mellőzi a munkavállaló védekezési lehetőségét (ahogy azt a rendes felmondásnál is tette). A tervezet nem tartalmazza az utalást a kollektív szerződésre valamint a munkaszerződésre sem, amelyek eddig meghatározhatták azokat az eseteket, melyek bekövetkezésekor rendkívüli felmondásnak van helye.

A felmondásra nyitva álló határidők nem módosulnának. Viszont nem feltűnő, de lényeges különbség, hogy a javaslat szerint a munkavállalói azonnali hatályú felmondás esetén, csak a felmentési időre járó távolléti díjat valamint a végkielégítés összegét kell a munkáltatónak kifizetnie. A jelenleg hatályos Mt. szerint ez esetben a munkavállaló részére a felmondási időre járó átlagkeresetet, a végkielégítést, és az esetlegesen felmerült kárát kell kifizetni. Tehát lényegesen szűkül a kifizetésre kerülő járandóság mértéke.

Teljesen új szakasz jelenik meg az azonnali hatályú felmondás szabályai között a tervezetben: azonnali hatályú felmondással - indokolás nélkül! – szüntetheti meg bármelyik fél a munkaviszonyt próbaidő alatt, illetve a munkáltató ugyanígy megszüntetheti a határozott idejű munkaviszonyt. Ez utóbbi esetben a munkavállaló jogosult tizenkét havi, vagy ha a határozott időből hátralévő idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre járó távolléti díjra.

**80. § - 81. § Eljárás a munkaviszony megszüntetése (megszűnése) esetén:** A szabályok tartalmilag nem változnak, a javaslat szövegezése tömörebb és egyszerűbb. Nem sorolja fel azokat a dokumentumokat, melyeket a munkáltatónak át kell adnia a munkavállaló részére, csak más jogszabályi rendelkezésekre utal. A működési bizonyítvány helyett írásbeli az értékelés kifejezést alkalmazza.

Rendkívül alulszabályozottnak tartjuk ezeket a rendelkezéseket. Úgy véljük, hogy még a jelenlegi rendelkezések sem elegendőek a gyakorlatban. Tapasztalatok azt mutatják, hogy a munkaviszony megszűnésével kapcsolatos konfliktusok jelentős része épp azzal függ össze, hogy a munkáltató nem adja ki a munkavállaló számára szükséges iratokat. Ez számottevő hátrányt okozhat a munkavállalónak, hisz egyrészt nem tudja regisztráltatni magát a munkaügyi kirendeltségeknél, másrészt pedig papírok hiányában nem tud új munkaviszonyt sem létesíteni. A jelenleginél sokkal szigorúbb szabályokra lenne szükség, de ennek a követelménynek közel sem felel meg a javaslat.

Működési bizonyítványra csak akkor tarthat igényt a munkavállaló, ha munkaviszonya az adott munkáltatóval legalább 1 évig fennállt. Viszont ha a működési bizonyítvány valótlan ténymegállapítást tartalmaz, annak megsemmisítése vagy módosítása érdekében bírósághoz lehet fordulni.

**82. § - 84. § A munkaviszony jogellenes megszüntetésének következményei:** A javaslat ezzel kapcsolatban a következőket tartalmazza: „A munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeiről rendelkező korábbi szabályozást a Javaslat jelentősen megváltoztatja. Ennek indoka az, hogy a munkaügyi gyakorlatban a bonyolult szabályozás nehezen volt alkalmazható, illetve az ezzel összefüggő munkaügyi peres eljárások és azok indokolatlan elhúzódása, a munkáltatókra aránytalan többlet terhet rótt.”

A javaslat kategorikusan jelenti ki, hogy a munkáltató köteles megtéríteni a munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben okozott kárt. A javaslat a teljes kártérítés elvi álláspontjára helyezkedik azzal, hogy csak az elmaradt munkabér összegét határozza meg, illetve maximálja; ez legfeljebb 12 havi távolléti díj lehet. Egyéb károk felmerülése esetén a bíróság szabadon határozhatja meg a kártérítés mértékét.

A munkaviszony a jognyilatkozat közlésekor megszűnik, azaz jogellenes megszüntetés esetén sem az ítélet jogerőre emelkedés napja lesz a munkaviszony utolsó napja, és ennek következtében a javaslat mellőzi azt a korábban alkalmazott jogkövetkezményt, amely a munkáltatót az elmaradt munkabér kifizetésére kötelezte.

A kártérítés megállapítása mellett a bíróság, a munkavállaló kérelmére kötelezi a munkáltatót a munkavállaló munkaszerződés szerinti újrafoglalkoztatására, ha a munkaviszony megszüntetése az egyenlő bánásmód követelményébe, felmondási tilalomba, szakszervezeti tisztviselő munkajogi védelmébe ütközött, vagy ha a munkavállaló a munkaviszony megszüntetésekor munkavállalói képviselő (az értelmező rendelkezések annyiban változtak meg, hogy a munkavállalói képviselő fogalmából kikerült a szakszervezeti tisztségviselő) volt, továbbá ha a közös megegyezéses munkaviszony megszüntető megállapodást sikeresen támadja meg a munkavállaló. Így tehát nem tartja fenn a tervezet a korábbi megoldást, amely szerint a munkáltató általi jogellenes munkaviszony megszüntetés esetén jogkövetkezményként elsődlegesen a munkavállaló eredeti munkakörében történő újra foglalkoztatását rendelték el, viszony kollektív szerződés meghatározhatja a helyreállítás további esetét is.

Ha a munkavállaló a munkaviszonyát jogellenes szüntette meg, köteles a munkáltató számára a rá irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget megfizetni. Ha a munkavállaló munkakör átadási kötelezettségét nem teljesíti, a jogellenes munkaviszony megszüntetés szabályait kell megfelelően alkalmazni. A munkavállaló, ha a határozott tartamú munkaviszonyát szünteti meg jogellenesen, az újabb szöveg szerint a határozott időből még hátralévő időre járó, de legfeljebb háromhavi távolléti díjnak megfelelő összeget köteles megfizetni. A munkáltató emellett követelheti a felmerült egyéb kárának megtérítését is, de ezt végre a javaslat korlátozta, az összes kártérítés nem haladhatja meg a munkavállaló 12 havi távolléti díjának összegét. Kikerült a tervezetből az a rendelkezés, amennyiben a felmondás azért volt jogellenes, mert a munkavállaló a felmondási idő egy részét nem töltötte le, csak a fennmaradó résszel arányos megtérítési kötelezettséget írta elő.

#### **Kifogások:**

- ***Túlzottnak találjuk a felmondási jog korlátozását egy évre.***
- ***A javaslat nem tartalmazza sem a munkavállaló védekezési lehetőségét, ha a munkáltatói rendes felmondás indoka magatartásával vagy munkavégzésével függ össze.***
- ***Kérjük a felmondási tilalmak jelenlegi rendszerének visszaállítását.***
- ***Nagyobb teret kell biztosítani a kollektív szerződéseknek a felmondási idő hosszának meghatározásában.***
- ***Csoportos létszámcsökkentés esetén a munkáltatónak nem a szakszervezettel, hanem az üzemi tanáccsal kell tárgyalnia (megváltoztatva a „konzultáció” szót is). Így tehát a szakszervezet ez irányú jogait is negligálja a tervezet. Kérjük a szakszervezet jogának visszaállítását.***
- ***Nem szól a javaslat a csoportos létszámcsökkentés szabályaiba, valamint a megkötött megállapodásba ütköző felmondás jogellenességéről, illetőleg az érdekképviselőt valamint az üzemi tanács jogáról, hogy jogsértés esetén bírósághoz forduljon.***
- ***Kérjük a felmondási idő beleszámolását is a munkaviszony időtartamába a végkielégítés szempontjából.***

- *Nem tisztázott számunkra, hogy a nyugdíjkorhatárt megelőző 5 éven belüli munkáltatói felmondás alkalmazásakor, mely esetekben jár végkielégítés a munkavállalónak. Ha a munkavállaló munkaviszonya az öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül szűnik meg, az emelt szintű végkielégítés mértéke egységesen 3 hónap maradjon.*
- *A munkáltatói rendes felmondás minden esetére járjon végkielégítés.*
- *Az azonnali hatályú felmondás esetén a munkavállalói védekezési lehetőségének visszaállítását kérjük.*
- *A tervezet nem tartalmazza az utalást a kollektív szerződésre, valamint a munkaszerződésre sem, amelyek eddig meghatározhatták azokat az eseteket, melyek bekövetkezésekor rendkívüli felmondásnak van helye. Ezek visszaállítását kérjük!*
- *A javaslat szerint a munkavállalói azonnali hatályú felmondás esetén, csak a felmentési időre járó távolléti díjat valamint a végkielégítés összegét kell a munkáltatónak kifizetnie. A járandóságok mértékét a jelenlegi törvény szerint kérjük visszaállítani: felmondási időre járó átlagkereset, a végkielégítés, és az esetlegesen felmerült kár.*
- *Eljárás a munkaviszony megszüntetése (megszűnése) esetén: Nem sorolja fel azokat a dokumentumokat, melyeket a munkáltatónak át kell adnia a munkavállaló részére, csak más jogszabályi rendelkezésekre utal. Pótolják! Rendkívül alulszabályozottnak tartjuk ezeket a rendelkezéseket. Úgy véljük, hogy még a jelenlegi rendelkezések sem elegendőek a gyakorlatban. Tapasztalatok azt mutatják, hogy a munkaviszony megszűnésével kapcsolatos konfliktusok jelentős része épp azzal függ össze, hogy a munkáltató nem adja ki a munkavállaló számára szükséges iratokat. Ez számottevő hátrányt okozhat a munkavállalónak, hisz egyrészt nem tudja regisztráltatni magát a munkaügyi kirendeltségeknél, másrészt pedig papírok hiányában nem tud új munkaviszonyt sem létesíteni. A jelenleginél sokkal szigorúbb szabályokra lenne szükség, de ennek a követelménynek közel sem felel meg a javaslat.*
- *A jogellenes munkaviszony megszüntetés jelenlegi rendszerének fenntartását kérjük. Ezáltal ugyanis a bírósági eljárás hátrányos következményei készíthetők a feleket a jogkövető magatartás tanúsítására.*
- *Még mindig túlzottnak tartjuk a munkavállalói jogellenes munkaviszony megszüntetése esetén a törvény alapján járó kártérítést meghaladó kár korlátozásának mértékét.*

## 7. fejezet – A munka- és pihenőidő

A legtöbb módosítás és pontosítás e fejezetben született, de még most nem felel meg minden tekintetben a munkaidőszervezésről szóló 2003/88/EK irányelvnek, úgy mint a heti munkaidő, a többműszakos, a megszakítás nélküli munkarend fogalma, a munkaidőkeret, a heti pihenőidő, az elszámolási időszak.

**86.§ - 91. § Fogalmak:** A munkaidőnek a 86.§ szakaszban történő meghatározása csak abban jelent újdonságot, hogy megjelenik az előkészítő és a befejező tevékenység definíciója, továbbá, hogy a munkaközi szünet nem munkaidő része, de ettől kollektív szerződés a munkavállaló javára eltérhet.

Tekintettel az EU irányelvekre és a bírósági gyakorlatra, a fogalmak feltétlenül kiegészítendőek a délutáni, az éjszakai műszak, és a többműszakos munkarenddel, továbbá az új intézményként megjelenő elszámolás időszak fogalmának meghatározásával.

A 90.§ tartalmazza a megszakítás nélküli, a társadalmi közszükségletet kielégítő szolgáltatás, az idényjellegűség és a többműszakos fogalmakat, melynek megfogalmazása teljesen kaotikus, és nem csak nyelvtani hibák miatt értelmezhetetlen.

A készenléti jellegű munkakör meghatározásából hiányzik az, hogy a munkaidő egyharmadában a munkavállaló úgy áll a munkáltató rendelkezésére, hogy a munkával nem töltött időt pihenéssel töltheti.

Az éjszakai munka meghatározásából kimarad, hogy a 22 órától reggel 6 óráig terjedő időtartama csak akkor számít éjszakai munkának, ha a munkavégzés időtartama leéri az 1 órát.

**92.§ Napi munkaidő:** A napi munkaidő meghatározásánál szerencsésen már szerepel, hogyan emelhetik a felek a heti munkaidőt 44 órára, ha a válság miatt 2009-ben teljes munkaidejük rövidebb volt heti 40 óránál.

Munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása az általános teljes napi munkaidőnél rövidebb teljes napi munkaidőt is megállapíthat.

**93.§-94.§ Munkaidő-keret:** Az előterjesztés szerint a 4 havi munkaidő-keret mellett alkalmazható a 6 hónapos munkaidő-keret a megszakítás nélküli és a többműszakos munkakörökben, teljességgel ellentétesen az EU munkaidő-iránylevéllel. Ennek törléséhez feltétlenül ragaszkodunk.

A 93.§ (2) bekezdése nem szabályozza azt a helyzetet, hogy a megszakítás nélküli munkarendben foglalkoztatottak munkaszüneti napon is dolgoznak, így rájuk nézve hátrányos az általános munkarend szerinti munkanapra eső munkaszüneti nap figyelmen kívül hagyása.

**95. § Eljárás a munkaviszony munkaidő-keret lejártá előtti megszűnése esetén:** Az előterjesztés nem tekinti rendkívüli munkaidőnek azt, ha a munkavállaló a keret ideje alatt felmond, vagy neki a munkáltató magatartására vagy nem egészségi okkal összefüggő képességeire való hivatkozással mond föl, illetve – teljességgel hibásan – a munkavállaló él az azonnali hatályú felmondással a próbaidő alatt, és többet dolgozott, mint általános munkarendben. A próbaidő alatti munkavállalói munkaviszony megszüntetést ebből a körből, de a 95.§ (4) bek-ből is – amely azt az esetet tartalmazza, ha a munkavállaló munkaidő-beosztása szerint kevesebbet dolgozott, és a munkaidő-keret lejártá előtt kerül sor munkaviszonya megszüntetésére – ki kell venni. A többi eset logikailag elfogadható, de hiányzik egy, ha a munkáltató a munkavállaló munkaviszonyát egészségi okból való alkalmatlanság miatt kénytelen megszüntetni.

**96. § - 100. § A munkaidő-beosztás szabályai:** A munkarend szabályait a munkáltató állapítja meg, azonban átengedheti a munkavállalónak is. Ez lenne az előterjesztés szerint a kötetlen munkarend, amely akkortól kötetlen, ha a munkavállaló legalább a munkaideje felét maga oszthatja be. **A legújabb szöveg meghatározza azokat a rendelkezéseket (utaló szabállyal), amelyeket a kötetlen munkarend esetében nem kell alkalmazni. Így például nem kell alkalmazni a munkaidő-keretre, a munkaidő-beosztásra, a munkaközi szünetre, a rendkívüli munkaidőre stb vonatkozó rendelkezéseket.** Ebben a megfogalmazásban keveredik a kötetlen és a rugalmas munkarend fogalma, amely korrigálandó. Tovább árnyalja egy szűkítéssel e fogalmat az új javaslat, azzal, hogy a munkakör sajátos jellege alapozza meg a kötetlen munkarendet.

Az előterjesztés nem a munkavégzés szabályai között, hanem a munkaidő-beosztásnál mondja ki, hogy a munkáltatónak figyelemmel kell lenni az egészséges és a biztonságos munkavégzés követelményére. Véleményünk szerint ennek a munkáltatói kötelezettségnek a generális feltételek között van a helye.

Megmarad a munkaidő-beosztás 7 nappal korábban egy hétre beosztás szabálya, de az előterjesztés megengedi a munkáltatónak, hogy ezt áttörje, és gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény miatt 3 nappal korábban módosíthassa a már meghirdetett munkaidő-beosztást. Ennek megengedése, továbbá a munkaidő-keret 6 hónaposra való felemelése bizonyos munkakörökben és a rendkívüli munkavégzés az előterjesztésben való 300 órára való felemelése

(109.§), a napi pihenőidő törvény alapján 11 órától 8 órára történő csökkentése (104.§) a munkáltatók amúgy sem túl erős kollektív szerződésalkötési hajlandóságát gyengíti, és még szűkebb körre szorítja a szakszervezeteket.

Bővül a vasárnapi munkavégzés eseteinek köre, társadalmi közszükségletet kielégítő, vagy külföldre történő szolgáltatás nyújtásához – a szolgáltatás jellegétől függően – e napon szükséges munkavégzés esetén, illetve külföldön történő munkavégzés során is.

A 98.§ vezeti be az elszámolási időszak intézményét, amely megfelel körülbelül az egyéni munkaidő-keretnek, de egyetlen garanciális szabályt sem tartalmaz.

A 99. §-ban meghatározott napi és heti munkaidőnél egyértelműen kell meghatározni, hogy az ügyelet teljes tartama beszámít a munkavállaló beosztás szerinti munkaidejébe.

**103. § Munkaközi szünet:** Ezt a munkavégzés megszakításával, legalább 3, legfeljebb 6 óra munkavégzést követően kell kiadni, valamint ha részletekben adják ki, 15 perc helyett, 20 percet elérő részre van lehetőség. A munkaköri szünet tartama alapesetben 20 perc, mint a hatályos Mt-ben.

További pozitívum, hogy kollektív szerződés általános jelleggel nem írhatja elő a napi 8 óra pihenőidőt.

**105. § Heti pihenőnap:** Még az általános munkarendben dolgozók számára sem kerül kimondásra az, hogy a munkavállalókat megillető heti két pihenőnap közül az egyiknek vasárnapra kell esnie. Sőt az előző javaslathoz képest annyiban romlott helyzet, hogy egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a munkavállaló heti pihenőidejének még havonta sem kell vasárnapra esnie, valamint a megszakítás nélküli, többműszakos munkarendben és idényjellegű tevékenység esetében nem kötelező 6 nap munkavégzés után egy pihenőnap beosztása, melyre eddig kollektív szerződést kellett kötni.

**107. § - 109. § Rendkívüli munkaidő:** Csak az elnevezése változik, továbbá az elrendelhető éves mérték növekszik 250 órára, amely nem támogatható. Jogszabályszerkesztési problémát vett föl az, hogy a rendkívüli munkaidő esetei között nem szerepel a készenlét alatt elrendelt munkavégzés, hanem csak a bérpótlékoknál. Ott sincs meghatározva, hogy mikortól számítódik a rendkívüli munkaidő, ami alkalmazási problémákat fog fölvetni.

**110. § - 112. § Ügyelet és készenlét:** Az ügyeletre előírt 24 órás időtartam ütközik a napi munkaidő meghatározásának 99.§-ba foglalt szabályával.

A munkavállaló számára készenlét a heti pihenőnap (heti pihenőidő) tartamára havonta legfeljebb négy alkalommal rendelhető el.

**113. § - 114. § Az egyes munkavállalói csoportokra vonatkozó különös rendelkezések:** Nagyjából megegyeznek az eddigi, a várandósokra, a gyermeküket egyedül nevelő és a fiatalkorú munkavállalókra vonatkozó szabályokkal. Annyiban változott, hogy a várandósság megállapításától a gyermek 3 éves koráig, gyermekét egyedül nevelő esetében szintén a gyermek 3 éves koráig nem lehet a rendkívüli munkaidőt elrendelni, ami eddig csak a gyermek 1 éves koráig tartott.

**115. § - 121. § A szabadság:** A munkavállalói érdekképviseletek követelése már évek óta a szabadság mértékének növelése az öregségi nyugdíjkorhatár permanens emelése miatt. Jelen javaslat sem veszi át álláspontunkat, viszont visszaállítja a szabadság éves mértékének hatályos szabályait. Nem támogatjuk, hogy csak legfeljebb 30 napos betegség miatti keresőképtelenség időtartamára jár szabadság, továbbá, hogy a gyermek nevelése miatt kapott fizetés nélküli szabadság hatályos Mt-vel való csökkentett mértéke is kikerült. A javaslat a szabadság szempontjából figyelembe vehető időket bővíti, úgymint szoptatás időkezdemény, általános iskolai tanulmányok folytatása, indokolt távollét, munkaviszonyra vonatkozó szabályban

meghatározott tartam. Ez egészült ki a legutóbbi javaslatban a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság első hat hónapjának, és a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés három hónapot meg nem haladó időtartamával.

Véleményünk szerint ez nem annyira munkavállaló-párti meggondolásból íródott, hanem a szövegezők rájöttek, milyen nehéz lenne levonogatni azt az egy-egy napot, ami kiadós havazásból és heti egy-két iskolai nappól tevődne össze.

Kikerült a szövegből az a rendelkezés, ami alapján a pótszabadság az anyának vagy – a szülők döntése alapján – az apának jár, és hogy a pótszabadság a szülők nyilatkozata alapján megosztva is igénybe vehető.

**122. § - 125. § A szabadság kiadása:** A szabadság kiadásánál visszaállítani szükséges azt, hogy a munkavállaló jogosult alapszabadsága egynegyedének terhére 3 munkanapot a 15 napos előzetes értesítési kötelezettség nélkül is kivenni, „ha munkavégzési kötelezettségének teljesítése számára személyi vagy családi körülményeire tekintettel aránytalan vagy jelentős érdeksérelemmel járna”. 30 nappól 15 napra csökken az előterjesztésben a szabadság kiadásának előzetes közlésére előírt határidő. Nem tiltja az előterjesztés a munkavállaló hozzájárulása nélkül a szabadság kettőnél több részletben való kiadását. Mindkét szabály a munkavállalók kiszolgáltatottságát növeli, és következményként borítékolható, hogy még inkább a termelés ciklikusságának függvényében küldi a munkáltató szabadságra a dolgozóit, akiknek már február végére nem lesz szabadságuk.

A hatályos Mt-beli 14 egybefüggő szabadságos nap újra 14 nap lesz. A munkavállaló nem 5 nap, hanem 7 nappal rendelkezik, és csak kollektív szerződés rendelkezése alapján lehet a tárgyévet követő év március 31-ig átvinni a ki nem adott szabadság egynegyedét.

Fogyatékkal élő személy helyett az 50%-ban megváltozott munkaképességű munkavállaló részére jár 5 nap pótszabadság. Az apának gyermeke születése esetén 5 nap pótszabadság jár.

Pótolni szükséges azt, hogy a szabadság kiadására vonatkozó igény a munkaviszony alatt nem évül el, tovább azt, hogy a szabadság megváltásával kapcsolatos igény elévülése a munkaviszony megszűnésének napján kezdődik.

**126.§ Betegszabadság:** Lényegében nem változtak a szabályai, ellentételezésére előírtakkal együtt.

**127. § - 133. § Szülési szabadság, fizetés nélküli szabadság (az alfejezet címe kiegészült):** Ebben a körben sincsenek újdonságok, de kikerült az önerős lakásépítésre igényelhető fizetés nélküli szabadság, amelynek fenntartása indokolt. Javasoljuk – a munkavállalók tanulmányainak – tanulmányi szerződés nélküli – támogatására előírt szabályok teljes eltűnése miatt – ebben a körben szabályozni a tanulmányokat folytató munkavállalók felkészülésre és vizsgákra adandó vizsgánkénti 4 nap fizetés nélküli szabadságot.

Újdonság, hogy a fizetés nélküli szabadságot 15 nappal előbb kell igényelni, és a megszüntetésére irányuló nyilatkozatban megjelölt időpontban, de legkorábban a nyilatkozat közlésétől számított 30. napon szűnik meg.

A szabadság pénzbeni megváltására kizárólag a munkaviszony megszűnésekor van lehetőség.

Kiegészül a tervezet szövege azzal, hogy a szülési szabadság tartamát munkában töltött időnek kell tekinteni kivéve, a kifejezetten munkavégzéshez kapcsolódó jogosultságot.

## 8. fejezet – A munka díjazása

**136. § - 138. § Az alapbér:** Feltétlenül szükséges itt szerepeltetni a hatályos Mt. azon mondatát, hogy „a munkavállalónak a munkaviszonya alapján a munkáltatótól munkabér jár; az ettől eltérő megállapodás érvénytelen.”

A teljesítménybér meghatározása során a garantált bért javasoljuk akként megfogalmazni, hogy annak összege legalább a kötelező legkisebb munkabért elérje. Ehelyett a szeptemberi javaslat azt tartalmazza, hogy a garantált bér legalább az alapbér fele.

**139. § - 145. § Bérpótlékok:** Elfogadhatatlan a műszakpótlékok megszüntetése. Elsősorban a műszakpótlékok átvételét javasoljuk a hatályos Mt-ből, másodsorban pedig azt, hogy legalább a 3 műszakos munkarendben dolgozók részére kell olyan pótlékrendszert kidolgozni, amely ellentételezni tudja azt a megterhelést, amelyet az állandó műszakba járás okoz. A megszakítás nélküli munkarendben dolgozók munkabérének a fentiekben túlmenő pótlékolása indokolt annak enyhítésére, hogy ők még munkaszüneti napot is munkát kötelesek végezni.

A javaslat némiképpen javított a műszakosok helyzetén, jár 30%-os műszakpótlék annak, akinek rendszeresen változik a munkaideje kezdetének időpontja, és 18 és 6 óra között munkát végez. 30%-os pótlék jár a húsvét- és pünkösdvasárnapra, illetve minden olyan munkaszüneti napra, ami vasárnapra esik.

Vasárnapra járó pótlék továbbra sem illeti meg a vasárnap rendes munkaidőben dolgozók zömét, kizárólag a többműszakos munkarendben és a készenléti jellegű munkakörben jár.

A 142. § szabályozza azt az esetet, hogy 15%-os éjszakai pótlék jár azoknak, akik nem többműszakos munkarendben dolgoznak, de éjszaka végeznek munkát, ha annak időtartama az egy órát meghaladja.

A 143. § (1) bek-e tartalmazza azt a lehetőséget, hogy a munkáltató döntése alapján járjon rendkívüli munkaidőért szabadidő, pótlék helyett. Javasoljuk, hogy a felek megállapodása tehesse csak lehetővé a pénzbeli térítés helyett a szabadidőt.

**A javaslat lehetővé teszi azt, hogy a munkaidőkereten felül végzett munka esetén a szabadidőt ne az aktuális munkaidőkeret végén, hanem a következő munkaidőkeret végén lehessen kiadni. A felek megállapodása alapján a mindháromféle rendkívüli munkavégzés esetén járó szabadidő kiadható a tárgyévet követő év december 31-éig.**

A bérpótlék-átalány 145. szakaszban történő meghatározásánál elengedhetetlenül szükséges annak kimondása, hogy az átalány összege nem lehet kevesebb annál, amely a munkavállalónak akkor járna, ha eseti elszámolással jutna hozzá a pótlékokhoz.

A felek a bérpótlékok kifizetése helyett bérpótlékot is magába foglaló alapbért állapíthatnak meg.

**146. § - 147. § Díjazás munkavégzés hiányában:** Az állásidő sok visszaélésre okot adó meghatározásából törölni kérjük az elháríthatatlan külső okra való utalást.

Bővül azon időszakok köre, amikor munkavégzés hiányában is távolléti díjra jogosult a munkavállaló, ez a szoptatási időkedvezmény, az általános iskolai tanulmányok folytatásának ideje, a bírósági vagy hatósági eljárásban való részvétel esetén csak abban az esetben, ha tanúként hallgatják meg a munkavállalót.

A munkavállalót a távolléti díjazáson felül bérpótlék is megilleti, ha a munkavégzés alóli mentesülés tartamára irányadó munkaidő-beosztása alapján bérpótlékra lett volna jogosult. **A kormány céljaival ellentétesen, nem családbarát az a megoldás, hogy az emberi reprodukciós eljárásban való részvétel esetére nem jár távolléti díj.**

**148. § - 152. § A távolléti díj számítása:** Alapvetően támogatható, hogy a távolléti díj és az átlagkereset közötti különbségtétel megszűnne az Mt-ben, de nem úgy, hogy a csökkentett összegű műszak pótlékkal kialakított távolléti díj maradjon meg. Javasoljuk, hogy a távolléti díjnak része

legyen a rendszeres bérjellegű juttatás, mégpedig teljes összegében, és azt is, hogy az irányadó időtartam a megelőző 4 naptári negyedév legyen, ne a megelőző félév.

A távolléti díj kiszámításánál akkor kell figyelembe venni a műszakpótlékot, ha a beosztás szerinti munkaideje legalább 30%-ban pótlékra jogosított, illetve készenlét és ügyelet esetén legalább 96 órát teljesített.

**153. § A legkisebb kötelező munkabér:** A kötelező legkisebb munkabér összegének és hatályának megállapítása mellett – annak meghatározása nélkül – megjelent a garantált bérminimum. A szövegezők részben eleget tettek annak az európai uniós irányelvnek, amely előírja, hogy a minimálbér kialakítása a kormány, a munkaadók és a szakszervezetek konszenzusa alapján jöjjön létre. Ennek ő szerintük az a megoldása, hogy a Nemzeti Gazdasági Tanácsban folytatott konzultáció után a kormány állapítja meg a minimálbért. Továbbá rendeleti úton – az NGTT-ban folytatott konzultáció után – a kötelező béremelést is előírja.

**154. § - 165. § A munkabér védelme:** A munkavállalók számára elfogadhatatlan, hogy a tárgyhót követő 20. napjáig esetleg ne kerüljön kifizetésre teljes munkabére. Ez egyébként ellentmond annak a 157. § (1) bek-ben megfogalmazott szabálynak, hogy a munkabért a tárgyhót követő 10. napig ki kell fizetni.

A javaslat visszaemelte a munkáltatói kötelezettségek közé havi szinten a kifizetett munkabér elszámolásáról való írásbeli tájékoztatást.

Két, hatályos Mt-beli szabály átvételét javasoljuk, egyrészt a munkáltatói támogatás lehetőségét a munkavállalók kulturális, jóléti és egészségügyi szükségleteinek kielégítéséhez, és az önkéntes egészségpénztárakba, illetve nyugdíjpénztárakba való munkáltatói hozzájárulás lehetőségét, másrészt a munkáltató munkaruha-juttatási kötelezettségét.

## 9. fejezet – A munkáltató kártérítési felelőssége

A 166-176. szakaszok szabályozzák az előzőekhez nagyon hasonló munkáltatói kártérítési felelősséget. Azonban nem támogatható, hogy a munkáltató működési körén kívül eső elháríthatatlan körülmény felcserélődjék a „munkáltató ellenőrzési körén kívül eső olyan körülménnyel, amellyel nem kellett számolnia és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje, vagy a kárt elhárítsa”, és ez alapján mentesüljön a munkáltató a kártérítés alól. A javaslat továbbra is fenntartja, hogy a munkáltató ellenőrzési körén kívül eső esetekben a munkáltató mentesül a felelősség alól. A munkavállaló, akinek munkaköri kötelezettsége lesz a munkáltató telephelyén kívüli mozgás (postára menés, anyagbeszerzés), havas idő esetén meg fogja tagadni a munkavégzést, ha ezen a parlament nem változtat.

A Ptk-nak mint, jogi háttérnek való alkalmazását nem támogatjuk, így kérjük a munkavállaló nem vagyoni kárának megtérítési kötelezettsége Mt-beli kimondását.

Nagyon hátrányosnak találjuk, hogy a bíróság a munkáltatót rendkívüli méltánylást érdemlő körülmények alapján a kártérítés alól részben mentesítheti. A kárfelelősség régi objektív rendszerének megtartását kérjük, ahol a 10 főnél kevesebb munkavállalót foglalkoztató munkáltató nem az általános szabályok szerint felelt.

## 10. fejezet – A munkavállaló kártérítési felelőssége

**179. § Felelősség a vétkesen okozott kárért:** Nem tartható fenn az a szabály, hogy a munkavállaló a gondatlanul okozott kár teljes megtérítésére legyen kötelezhető. Ennek mértékét úgy indokolt meghatározni, mint a hatályos Mt-ben. Ami meg is történt, ha nem is úgy, ahogy az elvárható lett volna. A szövegezők 4 havi távolléti díjban maximálták a kártérítést, de a teljes kár megtérítésére köteles a munkavállaló a szándékos károkozás – eddig is így volt – mellett a súlyosan



gondtalan károkozás esetében is. Új elemként kollektív szerződésben a felek gondtalan károkozás esetén a kártérítés mértékét legfeljebb 8 havi átlagkeresetben is meghatározhatják.

**180. § - 190. § Megőrzési felelősség, több munkavállaló együttes felelőssége, leltárhiányért való felelősség, munkáltatói kárigény érvényesítése, munkavállalói biztosíték:** Szabályai nagyjából ugyanazok maradtak, de ki kell emelni, hogy a fejezetben nem kerül kimondásra, hogy a munkáltató kárigényét kizárólag bíróság előtt érvényesítheti, továbbá, hogy milyen összegig lehet közvetlenül kártérítésre kötelezni kollektív szerződéses megállapodással a munkavállalót. Ennek pótlását kérjük, valamint annak törlését, hogy a munkavállaló biztosítékot nyújthat, ha más munkavállaló vagy más harmadik személy pénzét, értékét őrzi vagy kezeli. Ezzel a szabállyal hátrányosan különböztethet a munkáltató a munkavállalók között azok vagyoni helyzetére tekintettel; elhagyása feltétlenül indokolt.

Rendkívüli méltánylást érdemlő körülmények esetén a bíróság a munkavállalót is mentesítheti részben a kártérítés alól.

## 11. fejezet – A munkaviszony egyes típusaira vonatkozó különös szabályok

**192. § - 193. § A határozott idejű munkaviszony:** A határozott idejű munkaviszonyra vonatkozó szabályok sem az időtartamban, sem az 5 éves időtartamon belüli meghosszabbításának követelményeiben nem változtak. Pótolni kérjük azonban azt a szabályt, hogy a határozott idejű munkaviszony a lejártát követő akár egy napos, a közvetlen vezető tudtával való továbbdolgozás mellett határozatlan idejűvé válik.

Újdonság a javaslatban, hogy a határozott idejű munkaviszony azonos felek közötti 6 hónapon belüli meghosszabbítására, vagy ismételt létesítésére a munkaszervezéstől független objektív ok fennállása esetén kerülhet sor és nem sértheti a munkavállaló jogos érdekét.

**194. § - 196. § Munkavégzés behívás alapján, A munkakör megosztása, Több munkáltató által létesített munkaviszony:** A felsorolt új jogintézményes a rugalmasabb foglalkoztatást, és munkahely-teremtést szolgálatára hívatottak. Részletszabályai azonban annyira elnagyoltak, hiányosak, hogy ebben formában a munkavállalói érdekképviseletek elfogadni nem tudják.

**197. § - 201. § Távmunka-végzés:** A távmunka-végzés szabályai annyiban változtak csak, hogy a munkavállalókat védő szabályok nem kerültek át a hatályos Mt-ből, ezek pótlásától nem tudunk eltekinteni.

**202. § - 207. § A vezető állású munkavállaló:** Azzal a szabállyal, hogy az Mt. második fejezetében foglaltaktól eltérhet a vezető állású munkavállaló munkaszerződése, parttalan a szabályozás, különös tekintettel, hogy e szakaszokban megfogalmazott előírások nemcsak a munkáltató vezetőjére és helyettesére vonatkozhatnak, hanem olyanokra is, akik igazából csak beosztottak.

**208. § - 215. § A közigazgatási szervnél foglalkoztatott munkavállaló, Cselekvőképtelen munkavállaló:** A szabályozás mindkét esetben kielégítő, nem nagyon tér el a hatályos Mt-beli szabályoktól, a cselekvőképtelen munkavállaló kidolgozása pedig új, és helyénvaló. A közigazgatási szerv helyébe a köztulajdonban álló szerv került, így ezek a szabályok a közalapítványokra, és olyan gazdasági társaságokra terjed ki, ahol az állam, az önkormányzat, a kistérségi társulások, fejlesztési tanácsok, kisebbségi önkormányzatok külön, vagy együttes a szavazatok több mint 50%-át birtokolja.

A köztulajdonban álló munkáltatónál kollektív szerződéssel a munkaügyi kapcsolatokról szóló XIX. fejezettől, az üzemi tanácsokról szóló XX. fejezettől és a szakszervezetekről szóló XXI. fejezettől semmiféle módon nem lehet eltérni.

Vezető állású munkavállalók esetében újdonság a javaslatban, hogy a vezető gondatlan károkozása esetén a teljes kárért felel, valamint az, hogyha jogellenesen szünteti meg a munkaviszonyát 12 havi távolléti díjat köteles fizetni a munkáltatónak, és e szabályoktól eltérni nem lehet.

Új rendelkezésként bekerült a javaslatba az eddig csak társadalombiztosítási jogban megfogalmazott bedolgozói jogviszony és az egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára vonatkozó jogviszony, melynek szabályai az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló törvény szabályainak részletezését jelenti, ennek megfelelően mindkettő támogatható.

**12. fejezet – Munkaerő-kölcsönzés:** A szeptemberi javaslattal a munkaerő-kölcsönzés 2011. augusztus 1. óta hatályos szabályai kerültek ismét bele a Munka Törvénykönyve szövegébe, azonban átfogalmazva, ami kifejezetten jót tett a szabályok közérthetőségének. Az egyenlő bánásmód követelményénél új kategóriaként bekerült a munkaerő-piactól tartósan távollévő, valamint a helyi önkormányzat vagy közhasznú szervezetnél munkaerő-kölcsönzés keretében munkát végző.

A munkáltató félévente köteles tájékoztatni az üzemi tanácsot kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók létszámáról és foglalkoztatási feltételeiről, és a betöltetlen álláshelyekről. A munkavállalókat pedig folyamatosan köteles tájékoztatni ugyanezen témakörben. A hatályos Mt. 2011. augusztus 1-jétől eddig ezt a kötelezettséget a szakszervezetek irányába is rendezte, de mostantól ezzel is az üzemi tanács helyzetét kívánja a jogalkotó erősíteni.

A munkaviszony megszüntetéséről szóló 98. alfejezetben több újdonság is megjelenik. Egyrésztől kikerült az összes felmondási ok, ami lényegében azt jelent, hogy munkaerő-kölcsönzés keretében is az általános felmondási okok alapján lehet megszüntetni a munkavállaló munkaviszonyát. Ennek következtében kikerült az a szabály, hogy a kölcsönbeadó megszüntetheti a munkaviszonyt, ha nem tudja a munkavállaló megfelelő foglalkoztatását 30 napon belül biztosítani. Az általános szabályok átvételének – és a kizáró körülmények hiányának – eredményeként a munkavállaló munkaviszonyának a kölcsönbeadó által történő megszüntetése esetén – egyéb feltételek megléte mellett – a kölcsönzött munkavállalónak is végkielégítés jár.

**A 13. fejezet** szabályozza az iskolaszövetkezetet, amely csak a működtetők szemszögéből nézve nem munkaerő-kölcsönzés, és eléggé az ő szempontjuk érvényesül a javaslatban.

## **14. fejezet – A munkaviszonyhoz kapcsolódó egyes megállapodások**

**228. § Versenytilalmi megállapodás:** Újdonság, hogy az ellenérték minimumát meghatározza az előterjesztés az azonos időszakra járó alaphír egyharmadában, időtartamát pedig 2 évben korlátozza.

**229. § - Tanulmányi szerződés:** Hiányoljuk a hatályos Mt-beli szabályokat a nem tanulmányi szerződéssel tanulók vonatkozásában, de a tanulmányi szerződéses jogviszony pontosításra került, részletszabályokat is tartalmaz, amelyek eddig hiányoztak.

## HARMADIK RÉSZ A MUNKAÜGYI KAPCSOLATOK

### 1. fejezet: Általános rendelkezések

**230. § - 234. § :** Az általános rendelkezések között a jelenlegi törvénynek a munkaügyi kapcsolatok címszó alatti szabályait találhatjuk, részben és tömörebb megfogalmazásban. Itt rendelkezik a szakszervezet létrehozásának jogáról is. Szintén itt olvasható az az új rendelkezés, amely kimondja, hogy a munkáltató, illetve az üzemi tanács, a szakszervezet köteles egymást írásban tájékoztatni a képviselőjére jogosult, valamint a tisztségviselő személyéről.

A munkavállalók tájékoztatásáról és a velük folytatott konzultációról szóló 2002/14/EK irányelv előírásait a javaslat szűkszavúbb formában tartalmazza, nem tárgyalva például a konzultációs kötelezettség minimális témakörét vagy a konzultáció kezdeményezésére nyitva álló határidőt.

Merőben új előírást tartalmaz a javaslat a munkáltató által átadható információk kezeléséről: A munkáltató nem köteles tájékoztatást adni vagy konzultációt folytatni, ha ez olyan tény, információ, megoldás vagy adat nyilvánosságra kerülésével járhat, amely a munkáltató jogos gazdasági érdekeit, illetve működését veszélyeztetné. Véleményünk szerint ez a gyakorlatban eredményezheti azt, hogy a munkáltató erre hivatkozva szinte semmilyen lényeges információt nem fog átadni sem a szakszervezetnek, de még az üzemi tanácsnak sem. Ez viszont teljesen ellehetetleníti mindkét munkavállalói képviselő tevékenységét.

A szakszervezetek és az üzemi tanács titoktartási kötelezettségére vonatkozó előírás változatlanul került be a tervezetbe.

### 2. fejezet: Az üzemi tanács

**235. § - 239. § Általános szabályok:** Az üzemi tanács definíciója némiképp bővült, ugyanis nem csupán részvételi intézményként kezeli a javaslat, hanem a munkáltatóval való együttműködés szerveként is.

Maga a szabályozás összességét tekintve lényegesen rövidebb, tömörebb a jelenleginél, számos részletszabályt mellőz, főleg a választás, a munkáltatói jogutódlás, valamint a működés kérdéskörében.

Az üzemi tanács létrehozására vonatkozó alapvető szabályok nem változnak, visszakerültek az üzemi megbízottra vonatkozó rendelkezések. Nem tér ki a tervezet az újonnan létrejövő munkáltatónál követendő eljárásra sem.

A javaslat azonban már itt és nem a működésnél mondja ki, hogy az üzemi tanács választásával és működésével kapcsolatos és indokolt költségeit a munkáltatónak kell viselnie. Az üzemi tanács mandátuma a legutóbbi törvénymódosításnak megfelelően 5 évre szólna.

Az üzemi tanács tagjaira vonatkozó sarokszámok nem változnának, ugyanúgy ahogy az aktív és passzív választójogra vonatkozó rendelkezések sem, egy kivétellel. Ugyanis a tervezet szerint nem csupán a munkaviszony szükséges ahhoz, hogy valaki választhasson illetve választható legyen, hanem mindezt csak az adott telephelyen teheti meg.

Az országos érdekegyeztetésről és az ágazati szociális párbeszédéről nem találhatunk egyetlen előírást sem, de még az OÉT helyébe lépő Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanácsról sem.

**240. § - 249. § Az üzemi tanács választása:** A javaslat szabályozás helyett a választás előkészítését, lebonyolítását és a választási eljárás részletes szabályait a választási bizottságra bízta. Nem tartalmaz azonban egy garanciális szabályt, miszerint a választási bizottság munkáját a munkáltató nem befolyásolhatja. Nem utal a szakszervezet képviselőinek részvételi lehetőségére sem.

A legalább 3 fős választási bizottság nem 8 héttel, hanem 60 nappal kell, hogy létrejöjjön. A választásra jogosult, valamint a választható munkavállalók névsorát a választási bizottság állapítja meg és a választást megelőzően már legalább ötven nappal teszi közzé. A jelöltállításra vonatkozó előírás nem változna.

A választási bizottság a jelöltet a választást megelőzően legalább harminc nappal nyilvántartásba veszi és ezt közzé teszi, de a jelöltlistát a választást megelőzően legalább öt nappal teszi csak közzé.

A választás lefolytatásáról nagyon röviden szól a tervezet, a választási bizottság által készítendő jegyzőkönyv tartalma pedig nem változna. Fontos újdonság viszont, hogy az újonnan megválasztott üzemi tanács mandátuma már a választási jegyzőkönyv közzétételét követő napon megkezdődne. Nem változna az üzemi tanács tag valamint a póttag megválasztásához szükséges szavazati mérték (30%, 20%), érvénytelenség miatt újraválasztásnál 30 és 15%.

A választás érvényességének feltételei, érvénytelenség és az eredménytelenség jogkövetkezményei, eljárási szabályai nem változnak jelentősen. Hiányzik például az a szabály, amely kimondja, hogy ha megismételt választást kell tartani, akkor az üzemi tanács mandátuma csak két évre szól.

Jelentős változás lenne a választással kapcsolatos viták rendezési módjában. Egyeztetés helyett, a munkavállaló, a munkáltató, továbbá a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet a jelöléssel, illetve a választás lebonyolításával vagy eredményének megállapításával kapcsolatban közvetlenül fordulhatna bírósághoz. A bíróság megsemmisíti a választás eredményét, ha az eljárási szabályok lényeges megszegését állapítja meg. Lényegesnek kell tekinteni azt a szabálytalanságot, amely a választás eredményét befolyásolta, amely körülményt a kérelemben valószínűsíteni kell. Érthetetlen számunkra, hogy javaslat miért nem biztosítja a felek közötti, „házon belüli” egyeztetés lehetőségét, akkor, amikor a bíróságok túlterheltsége régóta problémát jelent.

**250. § - 251. § A központi és a vállalatcsoport szintű üzemi tanács:** A központi üzemi tanács kategóriáját a javaslat egy rendkívül rövid szakasz erejéig tárgyalja. Több üzemi tanács léte esetén változatlanul delegálással hozhatják létre a központi üzemi tanácsot, azonban már nem az arányosság elve alapján, hanem feltételezhetően minden üzemi tanács egy főt küldhet a központi üzemi tanácsba. Maximális létszáma 15 fő lehet.

Új jogintézmény lenne a vállalatcsoport szintű üzemi tanács, melyet a társasági törvény szerinti elismert vagy a tényleges vállalatcsoportoknál lehetne létrehozni. Ez a fajta üzemi tanács ugyanúgy épülne fel, mint a központi üzemi tanács, vagyis delegálással jönne létre, melyre az üzemi tanácsok vagy a központi üzemi tanácsok lennének jogosultak.

**252. § - 255. § Az üzemi tanács megszűnése:** Az üzemi tanács megszűnésére vonatkozó rendelkezések jelentősen nem módosulnának, bár ebben a kérdéskörben is egy szűkebb szabályozással állnánk szembe. Bekerül a lemondás, mint az üzemi tanács megszűnésének egyik esete.

A javaslat a munkavállalói részvételi jogok gyakorlása folyamatosságának biztosítása érdekében akként rendelkezik, hogy meghatározott megszűnési tényállások esetén a megszűnéstől számított legfeljebb három hónapig az üzemi tanács megbízatása fennmarad.

**255. § - 257. § Az üzemi tanács tagja megbízatásának megszűnése:** Az üzemi tanács tagja megbízatása megszűnésének szabályait hasonlóan lehetne jellemezni, mint az eddigieket: tömör és rövid. Jelentős változás csak abban a szabályban állna be, amely kimondja, hogy a tag visszahívásához hány érvényes leadott szavazat szükséges. Most a visszahíváshoz a leadott érvényes szavazatok felére van szükség, a javaslat szerint a szavazatok kétharmadára.

Itt szabályozza a tervezet a póttag behívását, de erről is csak annyit mond, hogy a póttagokat az üzemi tanácsba a megszerzett szavazatok számának megfelelő sorrendben kell behívni. A szabályozás okaként a következő olvasható az indokolásban: „A korábbi Mt. 55/A. §-a a

szakszervezeti reprezentativitás és az üzemi tanácsi választás eredményének összekapcsolására épült, ennek megfelelően a póttag kiválasztásánál a szakszervezetek közötti status quo fenntartása volt az elsődleges cél – amennyiben ez egyáltalán lehetséges volt. Mivel a Javaslat nem erre a konstrukcióra építi fel a szakszervezetek kollektív szerződés-kötési képességét, a póttagokat az üzemi tanácsba a megszerzett szavazatok számának megfelelő sorrendben kell behívni.”

**258.§ A munkavállalói részvétel biztosítása a gazdasági egységek összevonása, szétválasztása, valamint a munkáltató személyében bekövetkező változás esetén:** A szabályozás célja, hogy a munkáltató személyében bekövetkező változás esetén az üzemi tanács jogállása változatlan maradjon és jogait is változatlan feltétellel gyakorolhassák. A javaslat a jelenlegi rendelkezésekkel ellentétben végtelenül leegyszerűsített módon szabályozza ezt a témakört. Összességében elmondható, hogy gazdasági egységek összeolvadása és szétválása esetén – akkor is, ha ezekre a munkáltató személyében bekövetkező változás miatt kerül sor – viszonylag rövid időtartamon, 3 hónapon belül a kialakult helyzetnek megfelelően kell új üzemi tanácsot választani.

**259. § - 261. § Az üzemi tanács működése:** Az üzemi tanács működése kapcsán az alábbi előírásokat tartalmazza a javaslat:

- első ülés összehívása, elnökválasztás;
- az üzemi tanács ülésein való kötelező személyes részvétel;
- az üzemi tanács működési szabályait ügyrendje állapítja meg;
- munkaidő-kedvezmény (havi munkaidő 15%, 10%), annak díjazása (távolléti díj).

Ezekben a kérdésekben lényeges tartalmi változás nem lenne. Az információk közzétételének lehetőségére vonatkozóan a közzététel módját, a megvalósítás részleteit az üzemi megállapodásban kell meghatározni a feleknek.

A következő kérdésekről nem szól a javaslat:

- az üzemi tanács határozatához szükséges kétharmados többség, ha az üzemi tanács együttdöntési jog gyakorolja;
- az ülések gyakorisága, összehívásra jogosultak köre;
- az üzemi tanács tagok munkajogi védelme,
- az üzemi tanács elnökének díjazása.

*Az októberi javaslat szerint az üzemi tanács elnökét, és az üzemi megbízottat (269.§ (2) bek.) munkajogi védelem illeti meg. Az üzemi tanács előzetes egyetértése kell az üzemi tanács elnöke munkaviszonyának felmondással történő megszüntetéséhez, illetve munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásához (53.§). Az üzemi megbízott esetében az előzetes egyetértés jogát a munkavállalók közössége gyakorolhatja. Az üzemi tanács elnöke esetében, ha ő egyben szakszervezeti tisztségviselő is, akkor az előzetes egyetértést a felettes szakszervezet gyakorolja. Ez az üzemi megbízott esetében nem kerül kimondásra.*

**262. § - 266. § Az üzemi tanács feladata és jogköre:** A javaslat úgy fogalmaz, hogy az üzemi tanács feladata a munkaviszonyra vonatkozó szabályok megtartásának figyelemmel kísérése. Véleményünk szerint ez a meghatározás jelentősen módosítja az üzemi tanács szerepkörét, ugyanis jelen pillanatban az ÜT a munkavállalók részvételi intézményeként működik, vagyis részt vesz a vállalat, a cég vezetésében. Ehhez képest ez a megfogalmazás inkább egy elleőrő szerepet szám az üzemi tanácsnak – amely most leginkább a szakszervezetet, és a munkavédelmi képviselőt illeti meg. A javaslat előírja, hogy az üzemi tanács feladatának ellátása érdekében jogosult tájékoztatást kérni a munkáltatótól, jogosult az ok megjelölésével tárgyalást kezdeményezni, és a munkáltató nem zárkozhat el ezek teljesítésétől. Ugyanakkor kötelezettségként írja elő, hogy az üzemi tanácsnak félévente tájékoztatnia kellene a munkavállalók közösségét.

Az üzemi tanács jogköreit egy hármas csoportba lehet felosztani: együttdöntés, véleményezés, tájékoztató.

A munkáltató és az üzemi tanács közösen dönt a jóléti célú pénzeszközök felhasználása tekintetében, jóléti célú ingatlanok esetében megszűnt az együttdöntési jog.

A javaslat előírja, hogy munkáltatónak, döntése előtt legalább tizenöt nappal ki kell kérnie az üzemi tanács véleményét a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések és szabályzatok tervezetéről. Ezt követően pedig meghatározza, hogy milyen kérdéskörök minősülnek munkáltatói intézkedésnek. Összesen 15 területet és témakört sorol fel a tervezet. Itt merőben új kérdésköröket olvashatunk, például olyanokat, amelyek a jelenlegi szabályozás szerint a szakszervezettel történő tárgyalások tárgyát képeznék: a munkarend meghatározása (melyet most kollektív szerződésben is lehet rendezni), a munka díjazása elveinek meghatározása. Azt mondhatjuk tehát, hogy még ha csupán véleményezési jogkörrel van is szó, az üzemi tanács hatásköre jelentősen bővülne a tervezet alapján.

Az üzemi tanács tájékoztatói jogában kisebb változásokat tartalmaz a javaslat: nem határoz meg gyakoriságot a tájékoztatásra vonatkozóan, és kiveszi a munkáltató tevékenységi körére valamint beruházásaira vonatkozó témakört a felsorolásból.

Az üzemi tanács tagjainak a sztrájkjal kapcsolatos magatartására vonatkozó szabály nem változna.

**267. § - 268. § Az üzemi megállapodás:** A tervezet szerint, a munkáltató és az üzemi tanács a jogszabályban foglaltak végrehajtására (ez kissé értelmezhetetlen), együttműködésük előmozdítására üzemi megállapodást köthet. Az üzemi megállapodást határozott időre, de legfeljebb az üzemi tanács megbízásának időtartamára köthető. Az üzemi megállapodást 3 hónapos felmondási idővel lehet megszüntetni. Ha az üzemi tanács vagy a munkáltató jogutód nélkül megszűnik, automatikusan megszűnik az üzemi megállapodás is.

A javaslat felsorolja, hogy az üzemi megállapodás mely kérdésektől nem térhet le (pl: a választási szabályok nagy része, az üzemi tanács megszűnése stb.), és mely kérdésekben nem tartalmazhat korlátozó rendelkezéseket (üzemi tanács jogai).

Talán az egyik legdrasztikusabb változtatás és egyben visszatérő előírás az, amely szerint az üzemi megállapodás szabályozhatja a kollektív szerződés normatív részét (a munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek) – a munka díjazására vonatkozó szabályok kivételével –, de csak abban az esetben, ha a munkáltató nem tartozik kollektív szerződés hatálya alá, és nincs kollektív szerződésre jogosult szakszervezet a munkáltatónál.

Az üzemi megállapodásra egyebekben a kollektív szerződésre vonatkozó szabályokat is követni rendeli (írásba foglalás, kihirdetés, személyi hatály, felmondás, munkáltató személyében bekövetkező változás).

**269. § Üzemi megbízott:** az üzemi megbízottra az üzemi tanácsra vonatkozó szabályokat kell alkalmazni. **E szakasz és a munkajogi védelmét kimondó (2) bek. alapján nem állapítható meg, hogy az üzemi megbízott munkaidő-kedvezménye az üzemi tanács elnökét megillető 15%, vagy az üzemi tanács tagját megillető 10%.**

### 3. fejezet A szakszervezet

**270. § - 275. §:** A javaslatban csupán egy oldalt szenteltek az anyag készítői a szakszervezet szabályozására. Ha van alulszabályozott része a tervezetnek, akkor ez igazán az. Ezzel gyakorlatilag a munkahelyi szakszervezetek működését teljes egészében ellehetetlenítik.

A javaslat a következő kérdésekről rendelkezik a szakszervezetet illetően.:

- szakszervezet definíciója,
- a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet meghatározása;
- a szakszervezeti tagokat illető antidiszkriminációs rendelkezések;
- a szakszervezet munkavállalókat illető alapvető képviselési joga;

- a szakszervezet tájékoztatást kérhet a munkáltatótól;
- véleménynyilvánítási és konzultáció kezdeményezési jog; **Az októberi javaslatban már szerepel, hogy a konzultáció tartamára a tisztségviselő mentesül a munkavégzés alól, és erre távolléti díj jár.**
- a munkavállalók tájékoztatásának joga;
- a munkáltatói tagdíjlevonás
- információ közzétételi jog a munkáltatónál;
- kollektív szerződés kötési jog,
- a munkáltató területére való belépés joga;
- a bíróság és más hatóság előtti képviselet joga, meghatalmazás alapján, a tag gazdasági és szociális érdekeinek védelme céljából (az eddigi élet- és munkakörülményeit érintő kérdések helyett);
- munkajogi védelem: telephelyenként egy, kollektív szerződés kötésre jogosult szakszervezet tisztségviselőjét illet meg, akinek munkaviszonya csak a közvetlen felettes szakszervezet előzetes egyetértése kikérése után szüntethető meg felmondással (az összes többi eddigi esetben a munkáltató nem köteles tájékozódni a felettes szakszervezetről), továbbá a munkajogi védelemre jogosult személyének bejelentésével egyidejűleg a felettes szakszervezeti szerv pontos megjelölése is szükséges. Az egyetértésre nyitvaálló, eddigi 8 napos határidő nem változott. **Akkor is kell a felettes szakszervezet előzetes egyetértése, ha a munkáltató a tisztségviselőt a munkaszerződésétől eltérően akarja foglalkoztatni (53.§). Önálló az a telephely, ahol a telephely vezetője az üzemi tanácsot megillető részvételi jogok tekintetében jogkörrel rendelkezik. Önálló telephelyen is azonban – eltérve a szeptemberi javaslattól – csak további egy tisztségviselőt jelölhet meg, ha a munkavállalók megelőző naptári évre számított átlagos statisztikai létszáma nem éri el az 1000 főt. Ha 2000 fő, akkor még kettőt, ha 3000 fő, akkor még három, ha pedig 4000 fő, akkor még négy.**
- munkaidő-kedvezmény – azt a tisztségviselőt illeti meg, aki a munkajogi védelemre jogosult. Beosztása szerinti havi munkaidejének 10%-ának megfelelő munkaidő-kedvezmény illeti meg, igénybevételét legalább 10 nappal előbb be kell jelenteni, erre az időtartamra távolléti díj jár. A munkaidő-kedvezményt megváltani nem lehet.

Az alábbi kérdéskörökről nem tartalmaz előírásokat a tervezet:

- állami szervek, helyi önkormányzatok, munkáltatók együttműködési kötelezettsége a szakszervezetekkel, információk biztosításának kötelezettsége,
- a munkáltató kötelezése a konzultációra;
- a szakszervezet ellenőrzési joga;
- szakszervezeti kifogás;
- a szakszervezet helyiséghasználati joga;
- reprezentativitás fogalma.

Látható tehát, hogy a szakszervezetek legfontosabb munkahelyi jogosítványait negligálja a tervezet, amelyek nélkül az érdekképviseletek működésüképtelenné válnak.

#### 4. fejezet: A kollektív szerződés

**276. § - 278. § A kollektív szerződés megkötése és tartalma:** Kollektív szerződésről szóló szabályozásban rövid és kategorikus rendelkezéseket olvashatunk.

Meghatározza a javaslat, hogy kik köthetnek kollektív szerződést: egyrészt egy munkáltató vagy munkáltatói érdekképviseleti szervezet, másrészt pedig egy vagy több szakszervezet. A jelenlegi törvényhez képest tehát kikerül a „több munkáltató” meghatározás. Így a több munkáltató együttesen csak szervezeti formában köthet KSZ-t.

Új elem, hogy egy munkáltatónál csak egy kollektív szerződés köthető, így a KSZ munkaviszonyra vonatkozó rendelkezéseinek hatálya a munkáltatóval munkaviszonyban álló valamennyi munkavállalóra kiterjed.

Szintén új rendelkezés, hogy az a szakszervezet, amely a kollektív szerződés megkötését követően felel meg a taglétszáma vonatkozó feltételnek, jogosult a kollektív szerződés módosítását kezdeményezni, s a módosítással kapcsolatos tárgyaláson – tanácskozási joggal – részt venni.

**Egyértelműbb szabályozást nyert a kollektív szerződések szabályozási köre. Kimondja a javaslat, hogy kollektív szerződés rendelkezése a Munka Törvénykönyvének mind a második, mind pedig a harmadik részétől eltréhet. Egyetlen kivétel az üzemi tanácsra vonatkozó XX: fejezet.**

A szakszervezetek szerződéskötési jogát is teljesen megváltoztatná a tervezet. Csak akkor jogosult a szakszervezet KSZ-t kötni, ha tagjainak száma eléri a kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkavállalók létszámának tíz százalékát, amelyhez a szerződéskötést megelőző fél éves átlagos statisztikai létszámot kell alapul venni. Vagyis már nem kötnék az üzemi tanács választásokhoz a jogosultságot. A szabályozás viszont számos kérdést vet fel.

- mi van, ha nem a munkáltató vonja le a tagdíjat, és így nincs tudomása a tagok létszámáról? Hogyan fog megtörténni a bizonyítási eljárás? Gyakorlati tapasztalatok mutatják, hogy számos vita alakul ki a felek között egy ilyen helyzetben.

Ugyanakkor, a fejezet végén található eltérő megállapodás és felhatalmazás kimondja, hogy ezektől a bekezdésektől (mármint a 10%-os taglétszámhoz kötött szerződéskötési jogosultságtól, illetőleg az átlagos statisztikai létszámtól, mint számítási alaptól) maga a KSZ eltérhet. Kérdés, hogy hogyan? Előbb meg kellene kötni a KSZ-t, hogy aztán meghatározza az eltérést. És vajon nem adhat-e alapot visszaélésekre, ha egy szakszervezet olyan tartalmú KSZ-t köt, amely a jövőre nézve korlátozza más szakszervezetek KSZ kötési jogát?

Mindenesetre „megnyugtató”, hogy a tervezet kimondja, hogy a KSZ megkötésére irányuló tárgyalást nem lehet visszautasítani.

Ami a kollektív szerződés tartalmát illeti – normatív és kötelmi rész – a javaslat nem változtatna a jelenlegi szabályon. Eltérő rendelkezés hiányában a KSZ a törvénynek a munkaviszonyra és a munkaügyi kapcsolatokra vonatkozó részétől térhetne el. Végigolvasva a javaslatot, látható, hogy a relatív diszpozíció helyett maga a törvény határozza meg konkrétan, hogy a kollektív szerződés mely kérdésekben nem szabályozhat eltérően, és mely kérdésekben szabályozhat csak a munkavállaló javára.

A szűkebb hatályú KSZ tartalmában továbbra is csak a munkavállaló javára térhetne el a tágabb hatályú KSZ-hez képest, de azzal a kitételrel – amelyet szintén az eltérő megállapodások címszó alatt találhatunk „elrejtve” – hogy ettől KSZ eltérhet. Vagyis a gyakorlatban ez azt eredményezheti, hogy egy ágazati KSZ-hez képest egy helyi KSZ a munkavállalókra nézve hátrányosabb előírásokat fogalmaz meg. Az ágazati kollektív szerződések megkötésének egyik célja így megdőlni látszik.

**279. § A kollektív szerződés hatálya:** A KSZ hatálya kapcsán lényegében átveszi a javaslat a jelenlegi törvény szabályait (több munkáltatóra kiterjedő kollektív szerződés), nem tartalmazza viszont azt a pontot amely szerint arra a munkáltatóra is kiterjed a KSZ, amely később csatlakozott a munkáltatói érdekképviseleti szervezethez. Azt viszont kategorikusan kijelenti a tervezet, hogy a KSZ-nek a munkaviszonyra vonatkozó rendelkezésének hatálya a munkáltatóval munkaviszonyban álló valamennyi munkavállalójára kiterjed. Vagyis semmilyen megoldási javaslatot nem tartalmaz az ún. potyautas szindrómára.

A KSZ a törvényjavaslat alapján is a kihirdetés napján lépne hatályba, ha eltérően nem rendelkezik maga a KSZ.

**280. § - 281. § A kollektív szerződés megszűnése:** A javaslat továbbra is megtartaná a 3 hónapos felmondási időt – eltérő kollektív szerződéses rendelkezés hiányában, valamint szintén



megőrizné a felmondási jog korlátozását a megkötéstől számított 6 hónapig. Némiképp értetlenül fogadjuk azt a rendelkezést, amely szerint a kollektív szerződés eltérhet attól a szabálytól, amely szerint a határozott időre kötött kollektív szerződés a határozott idő lejártával megszűnik? Mi értelme van ennek a felhatalmazásnak?

A kollektív szerződést kötő felek jogutód nélküli megszűnése esetén – akár egy akár több aláíró fél volt bármelyik oldalon - bekövetkező hatályvesztésre vonatkozó szabályok fennmaradnának.

**282. § A munkáltató személyében bekövetkező változás:** A KSZ hatályban maradásának előírásai, munkáltató személyében bekövetkező változás esetén lényegében megmaradnának. Apró eltérés, hogy az átvevő munkáltatónál alkalmazandó kollektív szerződésből nem csak a munkarendet, hanem az egész munkaidő és pihenőidő szabályozást kivenné, vagyis ezekben a kérdésekben nem kellene az új munkáltatónak követnie az átvett KSZ rendelkezéseit. Nem tartja a fenn a javaslat a kedvezőbb kollektív szerződés alkalmazásának szabályát.

Európai uniós jogba ütközik, hogy az átvétel kötelezettsége olyan esetre nem terjed ki, amikor a határozott idejű KSZ hatálya az átvétel időpontját követő egy évnél korábbi időpontba megszűnik.

**283. § - 284. § Eltérő megállapodás és felhatalmazás:** A javaslat szerint néhány kivételtől eltekintve – ezeket fentebb említettük – a kollektív szerződésre vonatkozó szabályoktól eltérni nem lehet.

A kollektív szerződés bejelentésére valamint nyilvántartására vonatkozó szabályokat nem állapít meg a tervezet, azt miniszteri rendeletre bízta.

Összességében a kollektív szerződés rendezése a javaslatban szintén alulszabályozott. Nem találhatóunk rendelkezést:

- *még utalást sem az ágazati párbeszéd bizottságokon által kötött ágazati kollektív szerződésről.*
- *a szakszervezetek együttműködési kötelezettségéről a kollektív szerződéses tárgyalásokon;*
- *a kollektív szerződés módosításáról;*
- *a munkáltató kötelezettségéről, arra vonatkozóan, hogy javaslatot kell tennie a munka díjazásáról szóló szabályok rendezésére (bértárgyalások);*
- *arról, hogy a munkáltató köteles elősegíteni, hogy a munkavállalók megismerhessék a KSZ-t.*

**Kifogások:**

***Az egész fejezet újraszabályozását javasoljuk!***

- *az üzemi tanács választására vonatkozó szabályozást a jelenlegi törvényhez képest valóban egyszerűsíteni szükséges, de a javaslat viszont számos kérdésben nem tartalmaz előírást, így az a gyakorlatban alkalmazhatatlan;*
- *a szakszervezetekre vonatkozó jelenlegi rendelkezések megtartását követeljük;*
- *a kollektív szerződésről szóló rész rendkívül alulszabályozott, a gyakorlatban szintén alkalmazhatatlanok a tervezet rendelkezései.*

## NEGYEDIK RÉSZ A MUNKAÜGYI VITA

### 1. fejezet: A munkajogi igény érvényesítése

**285. § - 290. §:** A bírósági igényérvényesítés lehetőségéről szóló általános szabályt a munkavállaló, a munkáltató, a szakszervezet és az üzemi tanács számára, változtatás nélkül fenntartja a tervezet.

Újdonság, hogy az előzőektől eltérően a munkáltató a munkavállalóval szemben a munkaviszonnyal összefüggő igényét írásbeli felszólítással is érvényesítheti. Ilyen lehet például a jogalap nélkül felvett bér visszafizetésére, illetve a kártérítés megtérítésére vonatkozó igény.

A munkáltató mérlegelési jogkörében hozott döntésével szemben igény érvényesítésére vonatkozó előírás nem változna.

Az elévülési szabályok – amelyek a jelenleg hatályos törvény bevezető rendelkezései között találhatóak – szintén nem változnának, azzal a bővítéssel, hogy egyebekben a polgári jog szabályainak alkalmazását rendeli, azzal, hogy a felek a munkavállaló igényének elévülése tekintetében három évnél rövidebb időt nem határozhatnak meg.

A munkaviszony fennállása és módosítása tekintetében, illetve a munkavállaló kötelezettségsgzegése miatt alkalmazott jogkövetkezménnyel és a fizetési felszólítással, **továbbá a munkavállaló által közölt azonnali hatályú felmondással és a munkavállaló jogellenes munkaviszony megszüntetésével** szemben az általános elévülési időtől eltérően a jognyilatkozat közlésétől számított harminc napban határozza meg a tervezet az igény érvényesítésének határidejét. A gyakorlatban vitatott volt a harminc napos keresetindítási határidő kezdetének megállapítása abban az esetben, ha a munkavállaló a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésre irányuló megállapodás megtámadásával egyidejűleg terjesztett elő keresetet. Emiatt a javaslat szerint a keresetlevelet a megtámadás eredménytelenségének megállapításától számított harminc napon belül lehet előterjeszteni. A keresetlevél benyújtásáról szóló előírások változatlanos maradnának.

Nem érinti a keresetindítási határidőt az, ha a kollektív szerződés vagy a felek megállapodása a jogvita feloldása érdekében békéltetést folytatnak le.

Amennyiben a munkáltató, az üzemi tanács, illetve a szakszervezet a tájékoztatásra, vagy a konzultációra vonatkozó szabály megszegése miatt bírósághoz fordul, akkor a tervezet szerint sajátos eljárás lefolytatása indokolt. Ahogy a jelenlegi törvény, úgy a javaslat is ilyen jellegű kérdésekben a nemperes eljárás szabályait rendeli alkalmazni. Ezek az eljárások rövidebb idő alatt lebonyolíthatók. A felek 5 napon belül kezdeményezhetik az eljárást, és a fellebbezésre is 5 nap áll rendelkezésre.

Nóvuma a javaslatnak, amely szerint a kollektív szerződésben meghatározott jogcím alapján fennálló igény érvényesítésének eltérő szabályait a kollektív szerződés meghatározhatja. A szövegből tehát az következik, hogy az eltérés csak azon igény érvényesítésére vonatkozik, amelynek mind jogalapját, mind mértékét (összegét) kizárólag a kollektív szerződés határozza meg.

### 2. fejezet: A kollektív munkaügyi vita

**291. § - 293. §:** A javaslat teljesen megváltoztatja a kollektív munkaügyi érdekvita rendszerét a jelenlegi törvényhez képest. A munkáltató és az üzemi tanács, illetve a szakszervezet a közöttük felmerült viták feloldására egyeztető bizottságot alakíthatnának, amelyről maga az üzemi megállapodás, illetve a kollektív szerződés is rendelkezhetne. Az egyeztető bizottság a munkáltató és az üzemi tanács, illetve a szakszervezet által azonos számban delegált tagból és független elnökből állna.

A bizottság elnöke köteles lenne a delegált tagokkal folyamatosan konzultálni és az egyeztetés eredményét írásban összefoglalni. A bizottság eljárási költségeit a munkáltató állná.

A felek dönthetnének úgy is, hogy a bizottság eljárása átalakul döntőbírói eljárássá, vagyis, hogy döntésének alávetik magukat. Továbbra is kötelező lenne a döntőbíráskodás az üzemi tanács működési költségeivel, valamint az együttdöntéssel - vagyis új szóhasználattal a közös döntéssel – kapcsolatos vita. A döntőbírókat a felek megállapodásának hiányában a felek jelöltjei közül sorsolással kellene kiválasztani. Kérdéses, hogy a „felek megállapodása” szerint lehetséges-e külső személy kijelölése, ugyanis véleményünk szerint ez lenne a pártatlanság egyetlen garanciája. Ellenkező esetben homályosnak tartjuk ezt az eljárási módozatot.

Hiányzik a javaslatból a közvetítés, pedig a gyakorlatban számos eset mutatott annak szükségességére.

## **ÖTÖDIK RÉSZ FÜGGETLEN MUNKAÜGYI VIZSGÁLAT**

*A független munkaügyi vizsgálat teljes egészében kikerült az előterjesztésből.*

## **ÖTÖDIK RÉSZ ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK**

**292. § - 293. §:** A javaslat ezen része az értelmező rendelkezéseket tartalmazza, illetőleg felsorolja azokat az európai uniós irányelveket, amelyeknek az Mt. megfelel. Az értelmező rendelkezések között olvashatjuk a munkavállalói képviselő meghatározását, hiányzik azonban a felsorolásból a munkavédelmi képviselő.

**2011. október 28.**

**Őriné dr. Gracza Zsuzsa  
dr. Horváth-Lénárt Szilvia**