

Bevezető megjegyzések

1. 2011. szeptember 4-én néhány magyar szakszervezet – ASZSZ, ÉSZT, LIGA, MSZOSZ, MOSZ és SZEK – elnökéből álló konzultatív csoport ügyvezető elnöke azzal a kéréssel fordult a Nemzetközi Munkaügyi Hivatalhoz Genfben (a továbbiakban: a „Hivatal”), hogy tekintse át Magyarország Munka Törvénykönyv tervezetét. Az alábbi megjegyzések a módosított Munka Törvénykönyv tervezet 2011. szeptember 26-i állapotára vonatkoznak. A Munka Törvénykönyv tervezethez mellékelte magyarító megjegyzésekben leírtak szerint a reform a 2011. júniusi „Magyar foglalkoztatási akcióterv” egy eleme. A cél megvalósítása érdekében a meglévő munkaügyi kapcsolatok rendszerének strukturális reformját kívánják bevezetni és rugalmasabb munkaügyi kapcsolatokat segíteni.
2. A Hivatal megvizsgálta a Munka Törvénykönyv tervezetet mind a nemzetközi munkaügyi normák, mind pedig komparatív munkajog és gyakorlat tükrében.
3. A Hivatal az alábbiakat kívánja előre bocsátani:
 - 3.1 Ha valamely rendelkezésre vonatkozóan nincsen megjegyzés, az nem annak jele, hogy a szóban forgó megjegyzés megfelel a nemzetközi munkaügyi normáknak.
 - 3.2 A megjegyzéseket a nemzetközi munkaügyi normák megfelelését felügyelő testületek bármely megjegyzésétől függetlenül foglaltuk meg.
 - 3.3 Mivel a Hivatal által készített angol nyelvi fordítás volt az alap, így a megjegyzések között lehet olyan, amely nem releváns az eredeti magyar változathoz képest.

Nemzeti háromoldalú konzultációs folyamat

4. Széles körben elismert, hogy a munkaügyi jogalkotás létfontosságú minden ország gazdasága számára és a gazdasági hatékonyság és a lakosság egészségének jóléte értelmében vett kiegyensúlyozott gazdasági fejlődés eléréséhez. Ez egy rendkívül érzékeny egyensúly, amit el kell érni. Ennek tükrében a munkaügyi jogszabályok kritikus és fontos szerepet játszanak azzal, hogy keretet biztosítanak a tisztességes és hatékony munkaügyi és foglalkoztatási kapcsolatokhoz, melyek végeredményben biztosítják a termelékeny és tisztességes foglalkoztatást, valamint a szociális békét. A tapasztalatok azt mutatják, hogy a felülről elrendelt munkaügyi törvény reformjaira vonatkozó javaslatok kevésbé hatékonyan veszik figyelembe az érintett érdekek és szükségletek komplex hálóját, mint azok, amelyeket a szociális párbeszéd folyamatában ellenőriztek és vizsgáltak, és amelyeket éppen ezért a társadalom széles körben támogat. Az 1976-os (144. sz.) Háromoldalú Konzultációs (nemzetközi munkaügyi norma) Egyezmény szellemében, melyet Magyarország 1994-ben ratifikált az ILO megjegyzéseket készített a szociális párbeszéd folyamatának segítése szempontjából. ***A Hivatal ezért sürgeti a Magyar Kormányt és az érintett munkavállalói és munkáltatói szervezeteket, hogy továbbra is vegyenek részt a munkaügyi törvények reformjáról folytatott konstruktív párbeszédben.***

5. Az ILO memorandumában foglalt megjegyzések csak azokra a rendelkezésekre vonatkoznak, amelyekre a Hivatal javasolja: (i) hogy folytassák a javasolt változtatások értékelését a kitűzött célok fényében, vagy (ii) módosítsák a változtatásokat oly formában, hogy biztosítható legyen a ratifikált Nemzetközi Munkaügyi Egyezménynek való teljes megfelelés.
6. A Hivatal külön felhívja a figyelmet arra a problémára, hogy ezen memorandum **10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 20, 21, 23, 25, 26, 27, 29, 31, 32, 33, 35, 38** bekezdéseivel tárgyalt módosítási javaslatok nem felelnek meg a nemzetközi munkaügyi normáknak.

Az alkalmazandó nemzetközi munkaügyi normák.

7. Magyarország 8 (nyolc) alapvető nemzetközi munkaügyi egyezményt és összesen 72 ILO egyezményt ratifikált (teljes lista: 1. melléklet).

A társadalmi nemek szempontjából semleges nyelvezet használata.

8. Az ILO ösztönzi a tagállamokat arra, hogy kövessék a jelenlegi törvényalkotás szövegezési technikákat, amelyek hangsúlyozzák a társadalmi nemek szempontjából semleges terminológia használatának szükségességét a törvényalkotási nyelvezetben. A szakpolitika szempontjából fontos a társadalmi nemek szempontjából semleges nyelvezet alkalmazása a jogalkotásban, mert ezzel példát mutat és ösztönzi a diszkriminatív nyelvezet és viselkedés elutasítását. Fontos továbbá a társadalmi nemek szempontjából semleges nyelvezet használata azért is, hogy biztosítható legyen a jog alkalmazásában és az ahhoz való hozzáférésben az egyenlőség is.
9. A Munka Törvénykönyv tervezetének angol fordításából láthatóan a „he” ő – 1 sz. 3. személy hímnem – kifejezés használata több rendelkezésben is, amikor általában a munkavállalókra utalnak. Ez nem felel meg a társadalmi nemek szempontjából érzékeny szövegezés modern felfogásának. *A Hivatal ezért ösztönzi a törvényalkotókat, hogy ebből a szempontból értékeljék újra a magyar verzió szövegét.*

Konkrét megjegyzések a Munka törvénykönyv tervezetéről

1. Rész – Általános rendelkezések

A rendelkezések általános követelményei

10. **8. rész – Szólásszabadság.** A rendelkezés korlátozza a megnyilvánulási gyakorlatokat és a szólásszabadságot elsősorban azzal a céllal, hogy védje a munkáltatótól törvényes gazdasági érdekeit. Különösen aggodalmat keltő a rendelkezésben a (3) alpont alkalmazása, mely az alábbi jelentti ki:

„A 9. rész (2) al-bekezdés értelmében a munkavállaló szólás szabadságát korlátozni lehet.”

A magyarázó dokumentumban szerepel továbbá, hogy a foglalkoztatással kapcsolatos véleménynyilvánítás tiltását a szándékok szerint függetlenül attól lehet alkalmazni, hogy a munkavállalók a munkahelyen vagy azon kívül tartózkodnak. A rendelkezés felveti azt a kérdést, hogy a munkáltató gazdasági érdeke vagy a munkáltató iránti lojalitás elsőbbséget élvez-e a szólásszabadsággal, szemben, azaz a Magyar Alkotmányban biztosított alapvető joggal szemben (61 (1) cikk). Az ILO szempontjából ez a korlátozás adott esetben ellentmond a 111. sz. Egyezményben meghatározott alapokon és okkal történő diszkrimináció. Ezek között a vallási és politikai vélemény alapján való megkülönböztetés elleni védelmet, és szervezkedési jog védelmére vonatkozó egyezmény (1948. 87. sz.) értelmében meghatározott szabad társulási jognak. A Szabad Társulási Bizottság ezzel kapcsolatban többször hangsúlyozta mennyire fontos a szólásszabadság, mint a szabad társulási jogot és szakszervezeti jogok gyakorlását kiegészítő alapvető jog¹. ***A Hivatal ezért ajánlja, hogy töröljék a javaslatból ezt a rendelkezést.***

Ez egyéni jogok védelme

11. **9. rész – A jogok korlátozása/megszüntetése.** A Munka Törvénykönyv tervezete rendelkezik a „személyes jogok” általános védelméről. Nem világos azonban, hogy a javaslat mit ért „személyes jogokon” és a magyarázó dokumentum is csak kevés mértékben tartalmaz erre vonatkozóan útmutatást. Ezen kívül a javaslat a munkáltatóknak lehetőséget ad arra, hogy korlátozzák a munkavállalók „személyes jogait” és/vagy kérjék a munkavállalókat, hogy szüntessék meg ezen jogaikat. A rendelkezés nem felel meg a 43. rész szellemének, amely általános szabályként a foglalkoztatással kapcsolatos szabályoktól való eltérést csak abban az esetben teszi lehetővé, ha azok a munkavállaló szempontjából kedvezőbbek. Úgy tűnik azonban, hogy semmiképpen sem megfelelő ezen jogok széles körű korlátozása vagy szüneteltetése a javaslatban megfogalmazottak szerint. ***A hivatal ezért javasolja, hogy a „személyes jogok” definícióját és annak egyértelműen lehatárolt hatályát vegyék be a javaslatba, vagy vegyék ki ezt a rendelkezést a Munka Törvénykönyv tervezetéből.***
12. **10. rész – A készségek felmérése.** A javaslat szerint a munkavállalók készségeit felmérhetik a „foglalkoztatási viszony” alapján. Ahhoz, hogy biztosítható legyen a folyamat diszkrimináció mentessége, a készségek értékelését a munkakörhöz szükséges tényleges körülményekre kell korlátozni, nem pedig a foglalkoztatás fenntartásának vagy megszüntetésének céljából alkalmazni. ***A Hivatal ezért javasolja, hogy a készségek értékelését csak a munkakör követelményeihez kapcsolják.***

Diszkrimináció mentes és egyenlő bérezés

13. **12. rész – Egyenlő bánásmód.** A férfiak és nők azonos értékű munkáért azonos bérezéshez való jogát világosan ki kell jelenteni. Ugyan a **12. (3) pont** rész utal az „egyenlő bánásmód” elvére ez mégis elsősorban a bérezésre összpontosít és nem egyértelműen biztosítja az „azonos értékű munkáért azonos bérezéshez” való jogot. Annak meghatározásában, hogy a munka azonos értékű-e utalni lehet arra, hogy a meghatározás során az objektív munkaköri értékelési módszereket lehet alkalmazni. Létezik egy külön

¹ ILO Szabad Társulási Jog Bizottsága – Döntések és alapelvek, 5. kiadás 2006. 154. bek.

törvény az egyenlő bánásmódról, amelyre a javaslat is utal **(12, (4) rész)** foglalkozik, a magyarázó dokumentum szerint az egyenlő bánásmód törvényét a javasolt Munka Törvénykönyv elveinek alapján módosítani kell, mert az jelentős teret hagy a magasabb szintű jogokra és védelemre. A diszkrimináció mentesség átfogó elvének megléte a munka törvénykönyvében rendkívül fontos, hiszen ezt az elvet a Munka Törvénykönyvében szabályozott foglalkoztatás és munka minden szempontjára alkalmazni kell. A Munka Törvénykönyve és az egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség támogatásában törvénye egymást kölcsönösen kell, hogy erősítsék. Általában véve a javasolt Munka Törvénykönyve nagyon szűken fogja fel a jogokat abban az értelemben, hogy azok csak világosan elhatárolt körülmények között biztosítsanak védelmet, és ez ellentmond az egyenlő bánásmód törvényének felfogásának. ***A Hivatal ezért javasolja, hogy kerüljön be (a Munka Törvénykönyvébe) egy általános diszkrimináció mentességet előíró záradék, mely utal azokra az alapokra, amelyek a jelenlegi esélyegyenlőségi törvényben szerepelnek, vagy legalább azokra az alapokra, amelyek a diszkrimináció (foglalkoztatás és munka) egyezményében (1958. sz. 111) szerepelnek, melyet Magyarország is ratifikált, és amely tiltja a munkavállalók körében a közvetett és közvetlen diszkriminációt a foglalkoztatás és a munka minden területén, így a munkásfelvétel, képzés, előléptetés, munkafeltételek és felmondás során is.***

II. rész – Foglalkoztatás

IV. fejezet – A foglalkoztatási szerződés teljesülése

14. 53 (3) rész – A munkahely áthelyezése. Ez a rendelkezés biztosítja, hogy nőket ne lehessen más helyre beleegyezésük nélkül áthelyezni, amennyiben bizonyos családi kötelezettségek állnak fenn. A családi kötelezettségek súlyát gyakran a nők viselik, ezért az ilyen rendelkezések tovább rögzítik ezeket a szerepeket, valamint megfosszák a férfiakat a munka és családi kötelezettségek egyensúlyának lehetőségétől. ***A Hivatal javasolja, hogy ezeket a jogokat a férfiakra is kiterjesszék, ahogy néhány utóbbi rendelkezés teszi a javaslatban a munka és család egyensúlyával kapcsolatban.***

15. 51 (5), 55 (c) és 302 (c) rész – terhességi tesztek. Az 51 (5) és 55 (c) részek a foglalkoztatással kapcsolatos esetekben biztosítják a munkavállalók orvosi vizsgálatának lehetőségét. Lehet ugyan ezeket normál gyakorlatnak tekinteni a 302 (c) részben alkalmazott „kötelező orvosi vizsgálat” definíciója terhességi tesztek is tartalmaz. Ebből a szempontból az ILO Szakértői Bizottsága ismételtelen kijelentette, hogy a terhességi teszt elvégeztetése diszkriminatív gyakorlat és ezért nem felel meg a 110. Egyezménynek². ***A Hivatal ezért javasolja, hogy töröljék a „kötelező orvosi vizsgálat” definíciójából a terhességi tesztet.***

6. Fejezet – A foglalkoztatás beszüntetése

16. 65 (3) rész – Felmondás. A javaslat rendelkezése szerint a munkáltató nem szüntetheti meg a munkaviszonyt terhesség, szülési szabadság és gyermekgondozási célú szabadság idején. Az anyaságvédelmi egyezmény (2000 183 sz.) 8. cikke, melyet Magyarország is ratifikált, úgy rendelkezik, hogy a foglalkoztatási védelem időszaka a munkába való visszatérés utáni időszakra is kiterjed, és a munkáltatót terheli a

² ILO, a 111. Egyezményrel kapcsolatos általános felmérés a foglalkoztatás és munka egyenlőségéről (III. Jelentés (4) b) rész), nemzetközi munkaügyi konferencia 83. ülés 1996, 171. par.

bizonyítási kötelem arra vonatkozóan, hogy az elbocsátás oka nem áll összefüggésben a terhességgel vagy gyermekszüléssel és annak következményeivel, illetve gondozással. *A Hivatal ezért javasolja, hogy a védelmet terjesszék ki a munkába való visszatérés utáni időszakra és a rendelkezést egészítsék ki azzal, hogy a munkáltatót terheli a bizonyítás terhe arra vonatkozóan, hogy az elbocsátás oka nem áll összefüggésben a terhességgel, a gyermekszüléssel és annak következményeivel vagy gondozással* a 111, Egyezménynek megfelelően.

Ezzel kapcsolatban (a munkaviszony megszüntetésének tiltása) a Hivatal felhívja a Kormány figyelmét azokra a megjegyzésekre, amelyeket e memorandum 16. és 31. bekezdésében fogalmaztunk meg.

17. 71. – 76. rész – Kollektív elbocsátás. Ezek a részek határozzák meg azt a konzultációs folyamatot, melyet a munkáltatónak kollektív elbocsátások esetében be kell tartania. A javasolt rendelkezések részletezik azokat az információkat is, amelyet a munkáltatónak ilyen helyzetben át kell adnia. A javaslat azonban nem említi azokat az okokat, amelyek igazolják ezeket az intézkedéseket, és széles körűen határozza meg, hogy a kollektív elbocsátások a „munkáltató működésével” állhatnak összefüggésben.

Az ILO értelmezésében e kérdéssel kapcsolatos útmutatást az 1982. (158. sz.) munkaviszony megszüntetésére vonatkozó egyezményben találhatunk, amelyet Magyarország nem ratifikált és az ehhez kapcsolatos ajánlásokban (166 sz.). A szakértői Bizottság ezekkel az eszközökkel kapcsolatban megjegyezte, hogy a „működési követelmények” a munkaviszony megszüntetésének tükrében általában „gazdasági, technológiai, strukturális vagy hasonló jellegű okokat” tartalmaznak³. *Ezért a Hivatal azt ajánlja, hogy a javasolt rendelkezést egészítsék ki úgy, hogy utalnak a „gazdasági, technológiai, szerkezeti vagy hasonló jellegű” okokra az „munkáltató működése” megemlítése mellett.*

A **72 (2) (e) rész**, amely az érintett munkavállalók „szelekciós kritériumaira” utal, nem tartalmaz semmilyen további részletet. A nemzetközi munkaügyi normák erre vonatkozóan a 166. ajánlás 23. bekezdésében tartalmaznak útmutatást „a munkáltató a gazdasági, technológiai, strukturális vagy hasonló jellegű okok miatt munkavállalók munkaviszonyát megszünteti a munkavállalók kiválasztását **a lehetőség szerint előre meghatározott kritériumok alapján tegye, melyben kellő súllyal veszi figyelembe mind a vállalat, létesítmény vagy szolgálat érdekeit és a munkavállalók érdekeit egyaránt**”. A komparatív gyakorlat azt mutatja, hogy a leggyakrabban alkalmazott kritériumok a szakmai képességekhez, a szolgálati időhöz, családi körülményekhez kapcsolódnak, gyakran elsőbbséget élveznek olyan kritériumok, mint a munkavállalók sérülékeny kategóriáinak védelme, vagy azok a munkavállalók, akik nagy nehézségekkel találnának csak alternatív foglalkoztatást. A szelekciós kritériumok meghatározásánál a nemzeti munkaerőpiac sajátosságai is irányadók, ezek között az aktív munkaerő piaci politikák és intézmények megléte, amelyek segítik az elbocsátott munkavállalókat. Mégis különösen fontos biztosítani azt, hogy bizonyos kritériumok preferenciája ne eredményezze azt, hogy védett munkavállalókat, mint például

³ ILO általános felmérés a munkaviszony megszüntetéséről szóló egyezményről (158 sz.) és ajánlások (166 sz.), 1982 (III. Jelentés (4) b) rész), nemzetközi munkaügyi konferencia 82. ülés 1995, 1996, par.

munkavállalói képviselőket a kollektív munkaviszony beszüntetés címén önkényes módon elbocsássák⁴.

18. Elbocsátott munkavállalók újra alkalmazása. Nem tartalmaz a javaslat olyan szabályokat sem, amelyek meghatároznák, hogy a munkáltató nem vehet fel a kollektív elbocsátást követően meghatározott ideig új alkalmazottakat és/vagy köteles az újra megüresedett állásokat először az elbocsátott munkavállalóknak felkínálni. Az újra alkalmazás prioritására vonatkozóan a nemzetközi munkaügyi normák közül a 166. ajánlás 24. cikke az irányadó, mely meghatározza:

„(1) Azok a munkavállalók, akiknek munkaviszonya gazdasági, technológiai, strukturális vagy hasonló jellegű okok miatt szűnt meg, újra alkalmazási elsőbbséget kell, hogy élvezzenek, amennyiben a munkáltató hasonló szakképesítést igénylő munkavállalókat vesz fel, amennyiben az elbocsátást követő meghatározott időszakon belül jelezték, hogy kérik újra felvételüket.”

„(2) Az újra alkalmazás prioritását meghatározott időszakra lehet korlátozni [...]”

A Szakértői Bizottság emlékeztet arra, hogy ennek a rendelkezésnek a szándéka, hogy a tisztességes bánásmód alapján prioritást biztosítson azoknak a munkavállalóknak, akiknek munkaviszonyát egy meghatározott korábbi időszakban megszüntették⁵. Az ajánlások szerint az újra alkalmazási prioritást törvény vagy kollektív szerződés értelmében lehet érvényesíteni annak időtartama korlátozható és csak abban az esetben alkalmazandó, amennyiben hasonló szakképesítésekre van szükség, és a munkavállaló jelezte az újrafoglalkoztatás iránti igényét. Konkréten ez a prioritás a munkavállalói képviselőkre vonatkozik, létszámcsökkentés esetében annak érdekében, hogy biztosítható legyen hatékony védelmük⁶.

Sok ország jogszabályaiban az újra alkalmazás prioritásának elvét meghatározott időszakra biztosítják. Néhány példa az összehasonlítás kedvéért: 6 hónap (*Kína, Szerbia, Törökország*); 8 hónap (*Ciprus*), 9 hónap (*Finnország, Svédország*), 1 év (*Franciaország, Olaszország, Jordánia, Luxemburg, Marokkó, Pakisztán, Szlovénia, Ukrajna*); 2 év (*Kambodzsa, Kamerun, Comoros, Niger, Szenegál*); 3 év (*Korea*).

19. 82. rész – Elmaradt bérek. A javaslat jelentős mértékben eltér a jelenlegi Munka Törvénykönyv rendelkezéseitől, melyek meghatározzák a törvénytelen elbocsátás esetében az elmaradt bérek és a származó károk megtérítését (106) (6) rész). A Munka Törvénykönyv tervezete törli ezt a kötelezettséget és úgy rendelkezik, hogy az ellentételezés nem haladhatja meg a munkavállaló 12 havi távolléti fizetését. A javaslat ezen kívül megadja a lehetőséget arra, hogy a rendelkezésről a kollektív szerződésben eltérjenek (85. rész) és alacsonyabb szintű ellentételezést határozzanak meg. A cikkben tartalmazott változásokat a törvénytelen elbocsátások bizonyos típusai utáni visszahelyezésnél alkalmazott korlátozásként olvashatjuk, azaz mindez ellentétes az egyenlő bánásmód, az anyaság védelme és a választott munkavállalók/szakszervezeti képviselők védelmének követelményével. A más okból törvénytelenül elbocsátott munkavállalóknak biztosított kártérítés nem haladhatja meg a munkavállaló 12 havi távolléti fizetését. *A Hivatal ezért javasolja, hogy az anyagi*

⁴ Idem Megjegyzések, 335. par.

⁵ Idem, 240-343 par.

⁶ Munkavállalói képviselők Ajánlás (143. sz.) (6) (f) cikk

kártérítést inkább egy vagy több tényező alapján határozzák, mint pl. a foglalkoztatás jellege, a szolgálati idő hossza, kor, szerzett jogok vagy az adott eset körülményei, azaz a munkaviszony megszüntetésének oka, az új munkahely lehetősége, karrierlehetőségek vagy a munkavállaló személyes körülményei, mint családi állapot vagy a munkáltató személyes körülményei, mint a vállalat mérete és jellege.

7. Fejezet – Munkaidő és pihenőidő

- 20 113. rész – bizonyos munkavállalói csoportokra vonatkozó rendelkezések.** A (5) (alpont), mely szerint a gyermeket egyedül nevelő munkavállaló előzetes beleegyezése szükséges a szabálytalan munkaidő vagy készenléti szolgálat esetében férfiakra és nőkre egyaránt vonatkozzon azért, hogy segítsük a munkával és családdal kapcsolatos felelőségeket és elkerüljük a nők, mint elsődleges gondozók sztereotip besorolását. Ugyanezt a megközelítést más alpontokra is alkalmazni lehet (kivéve a terhességre utaló bekezdéseket, mellyel kapcsolatban különleges védelem szükséges). Ezen kívül a (2) albekezdés rendelkezései megnehezítik a nők számára, hogy a férfiakkal azonos foglalkoztatási lehetőségekhez jussanak addig, amíg gyermekük legalább 1 éves nem lesz. A korlátozások férfiakra és nőkre azonos mértékben vonatkoznak. ***A Hivatal ezért javasolja ezen rendelkezés szövegének ilyen értelmű módosítását.***
- 21 **127. rész – Szülésig szabadság.** A javaslat értelmében „a terhes munkavállalók 24 hét szülési szabadságra jogosultak”, amelyet „a szülés várható időpontja előtt 4 héttel kell megadni, ha csak másként nem rendelkeznek”. Ez a rendelkezés bizonyos értelemben a jelenlegi Munka Törvénykönyvének 138 (1) cikkének megfogalmazását reprodukálja. A Szakértői Bizottság már korábban megjegyezte, hogy ezt a gyakorlatot olyan formában kell törvénybe foglalni, hogy határozottan megállapítják a szülés utáni szabadság kötelező jellegét a gyermek születését követő első 6 hétre vonatkozóan a 183. egyezmény (4) cikkének megfelelően. ***A Hivatal ezért erősen ajánlja, hogy vegyék figyelembe a Szakértői Bizottság megjegyzését és vegyék be ezt a kötelezettséget a Munka Törvénykönyv tervezetbe.***
- 22 **128, 130, 132. rész – Fizetés nélküli szabadság.** Nem világos, hogy ezek a szabadságolási rendelkezések, amelyek gyermekgondozásra utalnak, gyermeket nevelő férfiakra és nőkre egyaránt vonatkoznak-e. (A jelenlegi fordítás alapján). A fenti okok miatt a diszkriminációval kapcsolatosan javasoljuk, hogy módosítsák a megfogalmazást és biztosítsák, hogy a rendelkezés a javaslat 118. részének megfelelően mindkét nemre vonatkozzon. Az anyaságvédelmi ajánlás (2000 191 sz.) (10 (3) bekezdése útmutatóként szolgálhat: „A gyermek alkalmazott anyját vagy apját a szülési szabadság befejeződését követően szülői szabadság illeti meg”.
- 23 **129 (1) (c) rész – A szabadság megszakítása.** E rendelkezés értelmében a szülési szabadság „megszűnik”, például abban az esetben, ha a gyermeket átmenetileg vagy tartósan gondozásba helyezik. Ebből a szempontból a 183. Egyezmény nem engedélyezi a szabadság kötelező megszakítását, viszont biztosítja, hogy szabadon határozzák meg hogyan kívánják hasznosítani a szülési szabadságot, amennyiben a kötelező szülési szabadság rájuk vonatkozik. ***A Hivatal ezért javasolja, hogy módosítsák ezt a rendelkezést és feleltessék meg a Munka Törvénykönyv tervezetét az egyezmény rendelkezéseivel.***

- 24 Ezen kívül megjegyezzük, hogy a szülési szabadsággal kapcsolatos rendelkezések a 7. fejezetben a „nem fizetett szabadság” cím alá tartoznak, ami a munkáltató szempontjából természetesen pontos, mégis félrevezető, mivel a magyar szülési szabadság idejére társadalombiztosítási juttatás jár. ***A Hivatal ezért javasolja a cím módosítását.***
- 25 **Fizetett képzési szabadság.** Magyarország hatályos Munkaügyi Törvénykönyve képzés és oktatás céljára szabadságot biztosít (25, 115, 116 rész). Ezeket a rendelkezéseket a Munka Törvénykönyv tervezetéből kivették és a magyarázó jegyzetekből nem világos, hogy a kormány biztosítja-e ezt a lehetőséget, hogy hatékonyan garantálják más formában ezeket a jogokat. A fizetett oktatási szabadságra vonatkozó egyezmény (1974. 140. sz.), melyet Magyarország is ratifikált, megköveteli a tagállamoktól, hogy „fogalmazzanak meg és alkalmazzanak olyan intézkedést, amellyel segítik a fizetett tanulmányi szabadság biztosítását az alábbi célokra: (a) bármely szintű képzés, (b) általános szociális vagy polgári oktatás; [és] (c) szakszervezeti képzés”. (2) cikk. ***A Hivatal ezért javasolja, hogy tisztázzák a rendelkezés törlésének célját, hogy biztosítható legyen a 140. Egyezménynek való megfelelés.***

8. Fejezet – A munka bérezése

- 26 A javaslat részletesen rendelkezik a fizetésről. Ahogy azt már korábban is megjegyeztük a javaslatban azonban nem szerepelnek konkrét rendelkezések az „azonos értékű munkáért férfiak és nők számára azonos juttatás” követelményéről a 100. Egyezmény (1) (b) cikke értelmében. ***A Hivatal véleménye szerint fel kell venni egy ilyen rendelkezést annak érdekében, hogy világos legyen a fizetésre vonatkozó rendelkezések megfelelnek ennek az alapvető jognak.***
- 27 Ezen kívül a minimálbérek a 100. Egyezmény végrehajtásának fontos eszközét jelentik. Különösen abban az esetben ha a minimálbéreket különböző munkakategóriákra vagy ágazatokra határozzák meg, ilyenkor biztosítani kell, hogy a bérek megfeleljenek az azonos értékű munkáért férfiak és nők számára azonos bér elvének, valamint annak, hogy az alapvetően női munkaköröket ne értékeljék alul az alapvetően férfiak által végzett munkakörökkel, amennyiben azonos értékűek. ***A (2) alrészben a Hivatal ismét javasolja, hogy konkrétan utaljon a szöveg az azonos értékű munkáért férfiak és nők számára azonos bér elvére.***

9. Fejezet – A munkavállalók kártérítési felelőssége

- 28 A foglalkoztatási sérülésekkel (munka balesetekkel) kapcsolatos rendelkezések a Munka Törvénykönyv tervezetben a 166. részben található, a „Munkáltató kártérítési felelőssége” cím alatt. Általános megjegyzésként elmondható, hogy annak érdekében, hogy egyértelműbb legyen, hogy a Munka Törvénykönyve hogyan viszonyul a társadalombiztosítási törvényhez egy olyan rendelkezést kellene **172 (b) részben** kívül beiktatni, mely megmagyarázza, hogy a javasolt munkahelyi balesetekre vonatkozó rendelkezések milyen módon felelnek meg a társadalombiztosítási és egészségbiztosítási jogszabályoknak. Könnyebben érthetőbbé válna, hogy a (feltételezhetően nem) azt a tényt tagadják, hogy a munkáltató felelős lenne bizonyos körülmények között és ez kihatással lehetne a társadalombiztosítási intézmények által fizetett munkahelyi balesetek után járó kifizetésekre. Ezen kívül megjegyzendő

továbbá, hogy a **172 (b) rész** célja a munkáltató felelősségének csökkentése a társadalombiztosítás által fizetett bármely kártérítési összeggel, ezzel szemben a munkáltató felelősségét általában a társadalombiztosítási kártérítések mellett kötelező védelmi elemként kell a munkahelyi balesetekkel kapcsolatban biztosítani. **A Hivatal javasolja, hogy vegyenek be a szövegbe egy részt, melyben meghatározzák mi tekinthető „kárnak” e fejezeten belül és ez hogyan viszonyul olyan munkahelyi balesetek okozta károkhoz.**

- 29 A jelenlegi Munka Törvénykönyvével ellentétben a javaslat több helyet utal olyan esetekre, melyekben a munkáltató felelősségét megszüntetik. Néhány csekély számú felsorolt eset kivételével az ILO eszközeinek célja, hogy biztosítsák, hogy a munkahelyi sérüléseket kompenzálják, egyik felet sem okolják és a kártérítést biztosítják a nélkül, hogy megkérdeznék/megvizsgálják, hogy a sérülés a munkáltató, munkavállaló vagy harmadik fél hibájának tudható-e be. A **166 (2) és 167 (1) részek** a Munka Törvénykönyv tervezetében például mentesítik a munkáltatót ezen kártérítési felelősség alól abban az esetben, hogy ha bizonyítani tudják, hogy a kárt „befolyásukon kívül álló külső tényező okozta, mellyel a munkáltató nem tudott előre számolni, és abban az esetben, amikor a munkáltatótól nem várható el, hogy ilyen körülmény felmerülését megakadályozza vagy megszüntesse”, valamint amikor a munkáltató bizonyítja, hogy a kár bekövetkezte nem volt az okozás időpontjában *előre látható*. A tervezet a jelenleg hatályos Munka Törvénykönyvének 174 (2) részével összehasonlítva szűkíti a munkáltató kártérítési felelősségét, hisz a hatályos rendelkezések helyett „a munkáltató működési területén kívül eső elkerülhetetlen eseményre” utal. **INNEN** Az ILO normái nem ismerik el a *vis major* ilyen elemeit és nem tartják elfogadható alapnak ahhoz, hogy ezzel elutasítható legyen a munkahelyi sérülések kártérítése. Foglalkoztatási megbetegedések vagy a munkahelyre vagy onnan való út során bekövetkezett balesetek esetében például különösen nehéz lenne a munkáltatónak azt kimutatnia, hogy a baleset vagy a megbetegedés bekövetkeztét nem lehetett előre látni, és ezért mentes lenne bármilyen kártérítési felelősség alól. A javaslat ezen kívül lehetőséget biztosít arra, hogy a munkáltató mentesüljön a kártérítési felelősség alól abban az esetben, ha a kárt a munkavállaló *vétkes magatartása* okozta (**167 (2) rész**). Megjegyzendő, hogy a jelenlegi Munka Törvénykönyve ezen a ponton megfelel az ILO normákban foglalt alapelveknek, melyek a járadékos „szándékos kötelezettségszegésről” szól, ami a Társadalombiztosítási (minimum normák) egyezményében (1952. 102. sz.) restriktívebb. **A Hivatal ezért javasolja, hogy tartsák meg e pontos a hatályos Munka Törvénykönyvének megfogalmazását.**

13. Fejezet – Kölcsönmunka

- 30 A 221 (2) rész rendelkezik arról, hogy az igénybevevő vállalat és az ügynökség (a megbízó közösen felel a munkavállaló követeléseikért. Javasoljuk, hogy erősítsék ezt a rendelkezést azzal, hogy jelzik mi történik, ha a kollektív felelősség egyik fele elmulasztja a kártérítés kifizetését. A másik félnek ilyenkor minden költséget fedeznie kell vagy csak a saját részét?

III. rész – Munkaiügyi kapcsolatok

3. Fejezet – Szakszervezetek

271. rész – Szakszervezet ellenes diszkrimináció. A Munka Törvénykönyv tervezete általában rendelkezik a szakszervezet ellenes diszkriminációval szemben biztosítandó védelemről mind a foglalkoztatás megkezdése, mind a foglalkoztatás ideje alatt, de nem tartalmaz részletes eljárást és visszatartó erejű szankciókat, amivel e rendelkezés alkalmazása biztosítható, mivel a 82. és 83. részben meghatározott kártérítés és munkába való visszahelyezés (lásd fent 19. és 20. bekezdések) nem felelnek meg teljesen meg a szervezkedési és kollektív tárgyalási jogra vonatkozó egyezmény rendelkezéseinek (1949 98. sz.), melyet Magyarország is ratifikált. A 98. Egyezmény (1) cikke rendelkezik arról, hogy a munkavállalók „a foglalkoztatással kapcsolatban megfelelő védelmet kell, hogy élvezzenek a szakszervezet ellenes diszkrimináció formáival szemben”. A Szakértői Bizottság véleménye szerint ez a védelem „nagyértékben attól függ, hogyan alkalmazzák azt a gyakorlatban és milyen formájú kártérítést és szankciókat biztosítanak”⁷. Ezen kívül a bizottság megállapította ezzel kapcsolatban azt is, hogy „a jogi normák nem megfelelőek akkor, hogy ha azok nem járnak együtt hatékony és részletes eljárásokkal és megfelelően visszatartó erejű szankciókkal, melyek biztosítják (a jogi normák) alkalmazását”⁸. Ugyanígy formában a szabad társulási bizottság is emlékeztetett arra, hogy a munkavállalók hatékony védelme a munkáltató részéről érzékelhető szakszervezet ellenek diszkrimináció formáival szemben konkrét rendelkezéseket, ezek között polgári jogorvoslatokat és büntető szankciókat is kell, hogy tartalmazzon⁹. *A Hivatal ezért javasolja egy olyan rendelkezés beiktatását, amely biztosítja minden munkavállaló számára a hatékony eljárás lehetőségét, valamint a visszatartó erejű szankciókat, a szakszervezet ellenes diszkrimináció formáival kapcsolatban.*

32 273 (1) rész – Szakszervezeti tisztségviselők elbocsátása elleni védelem. A szakszervezeti tisztségviselők elbocsátása elleni védelmével kapcsolatban a javaslat csak a tisztségviselés időtartamára kínál védelmet. A Hivatal ezért emlékeztet arra, valamint a Szabad Társulási Bizottság megállapította több esetben is, hogy a munkavállalói képviselők elbocsátás elleni védelmét nem csak a tisztségviselési időszakokra, hanem azt követő meghatározott időszakokra is ki kell terjeszteni (kivéve a súlyos kötelességmulasztás esetét)¹⁰. *A Hivatal ezért javasolja, hogy vegyék be a tisztségviselési időszakot követő időszakokra vonatkozó védelmet is.*

Ezen kívül a Munka Törvénykönyv tervezete csak elbocsátás ellen biztosít védelmet a szakszervezeti tisztségviselőknek, de nem a foglalkoztatásukkal kapcsolatos egyéb őket hátrányosan érintő intézkedésekkel szemben, mint alacsonyabb szintű munkakörbe való helyezés vagy az egyetértésük nélküli áthelyezés. Ezzel kapcsolatban a Szabad Társulási Bizottság megjegyezte, hogy „a szakszervezeti tisztségviselők védelmi garanciája azért is szükséges, hogy biztosítható legyen annak az alapvető elvnek az érvényesülése, hogy a munkavállalói szervezetek jogába áll szabadon megválasztani képviselőiket”¹¹. *Ezért a Hivatal javasolja, hogy a védelmet terjesszék ki olyan egyéb intézkedésekre is, amely sértheti a szabad társulási jogot.*

⁷ ILO általános felmérés a szabad társulási jog és szervezkedési jog egyezményének jelentéséről (87. sz., 1984) és a szervezkedési jog és kollektív tárgyalás egyezménye (98. sz.) 1949 (III. Jelentés (4) (b) rész), nemzetközi munkaügyi konferencia, 81. ülés 1994. 224. par.

⁸ Idem.

⁹ Digest, 24 par.

¹⁰ Digest, 24. par.

¹¹ Digest, 799. par.

Ezen kívül a szakszervezeti tisztségviselők elbocsátás elleni védelme és a szakszervezeti tisztségviselők számára biztosított szabadidő (274. rész) olyan jogosultságok, amelyet kizárólag kollektív szerződésre jogosult szakszervezetek kaphatnak, azaz amelyek elérik a 10%-os küszöböt (276. rész). Ez ellentmond a szabad társulás elvének, mivel fontos biztosítani azt, hogy a kollektív tárgyalások jogával nem rendelkező kisebbségi szakszervezetek is folytathassák tevékenységüket, és védhessék a 87. Egyezménynek megfelelően választóik érdekeit. ***A Hivatal javasolja, hogy ezeket a jogokat terjesszék ki a munkáltatónál képviselt minden szakszervezet képviselőjére.***

4. Fejezet – Kollektív szerződések

33. **276. rész – Kollektív szerződések kötése.** A javaslat szerint a szakszervezet akkor jogosult kollektív szerződés megkötésére, ha tagjai száma eléri a kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkavállalók számának 10%-át. A javaslat tartalmazza azt is, hogy a szükséges százalék eléréshez két vagy több szakszervezet összeállhat. Ugyan ez a rendelkezés látszólag megfelel az ILO normáknak, a javaslat rendelkezik arról is, hogy az üzemi tanácsoknak lehetősége van kollektív szerződés hatályával egyenlő „munkaszerződések” megkötésére abban az esetben, ha egyetlen szakszervezet sem szerzi meg a kollektív szerződés megkötéséhez való jogot (268. rész); azaz ha a szakszervezetek nem érik el a 10%-os küszöböt.

Magyarország ratifikálta a munkavállalói képviseleték egyezményét (1971, 135. sz.) és a kollektív tárgyalás egyezményét (1981, 154. sz.). Ezért a Szabad Társulási Bizottság megállapította, hogy ez a két egyezmény „határozott rendelkezéseket tartalmaz, melyek garantálják, hogy ha ugyanazon vállalatnál belül szakszervezeti képviselő és választott képviselők vannak megfelelő intézkedéseket kell hozni, hogy a választott képviselők létét ne lehessen arra felhasználni, hogy az érintett szakszervezetek pozícióját aláássák”¹². Ugyanígy a kollektív szerződésekre vonatkozó ajánlások (1951. 91. sz.) 2(1) paragrafusa szerint „ezen ajánlások értelmében „kollektív szerződés” minden olyan munkafeltételekre és foglalkoztatási viszonyokra vonatkozó írásos megállapodás, melyet egyrészt a munkáltató, a munkáltatók csoportja, egy vagy több munkáltatói szervezet, vagy egy vagy több munkavállalói szervezet, vagy ilyen szervezet hiányában a munkavállalók megfelelően választott és általuk a nemzeti törvényeknek és szabályoknak megfelelően felhatalmazott képviselői kötnek.” A bizottság ezzel kapcsolatban emlékeztet a 91. ajánlásra, mely értelmében „a nem szervezett munkavállalók képviselőjére csak abban az esetben utal, hogy ha nincsen szervezet”¹³. ***Ezért a Hivatal javasolja, hogy a kollektív tárgyalás és a kollektív szerződés kötése maradjon kizárólag a szakszervezetek előjoga és a munkavállalók által megfelelően választott és felhatalmazott munkavállalói képviselők csak abban az esetben folytassanak kollektív tárgyalásokat a munkáltatóval és kössenek megállapodást, ha a vállalatnál nincsen szakszervezet.***

- 34 **276 (3) rész – Kollektív szerződések száma egy munkáltatónál.** A 276 (3) rész értelmében a munkáltatónál csak egy kollektív szerződést lehet kötni. Intézkedésekkel kell biztosítani azt, hogy ha egy vállalatnál több szakszervezet éri el a 10%-os küszöböt a 276. rész értelmében és így többen jogosultak a kollektív szerződés megkötésére, mindegyikük

¹² Idem, 946 par.

¹³ Idem, 944 par.

megkapja a kollektív tárgyalás jogát legalább saját tagjaik nevében, kivéve, ha nem rendelkeznek egyetlen tárgyalási csatornáról (pl. közös tárgyalási testületről, stb.).

35 Továbbá az üzemi tanácsok elsőbbséget élveznek vagy kizárólagos joggal rendelkeznek a szakszervezetek kárára, mert velük kell konzultálni (i) nagyobb munkavállalói csoportot érintő intézkedésekről (264 (1)), (ii) a vállalat áthelyezéséről (39 (2) rész), és (iii) kollektív elbocsátásokról (72 (1) rész). Ezen kívül az üzemi tanácsok joga „nyomon követni a foglalkoztatással kapcsolatos szabályok érvényesülését” (262 (1) rész), mely a 13. rész értelmében tartalmazza a jogszabályok, kollektív szerződések és egyéb munkaszerződések nyomon követését. A 34. bekezdésben meghatározott okok miatt, és mivel az üzemi tanácsok láthatóan nem úgy működnek, mint más országokban, ahol a szakszervezetek az üzemi tanácsok fő gerince is (a Munka Törvénykönyv tervezet értelmében a szakszervezeti képviselők nem közvetlenül képviseltek az üzemi tanácsban, hanem részt kell venniük a választások), ez ellentmond a szabad társulás elvének. ***A Hivatal ezért határozottan javasolja ezeknek a rendelkezéseknek a módosítását, hogy azok megfeleljenek az ILO 87. és 98. egyezményeinek, melyet Magyarország is ratifikált.***

36. Végül, ahogy az előző megjegyzésekből kitűnik a Munka Törvénykönyv tervezete számos rendelkezést tartalmaz „Eltérésre vonatkozó megállapodás” címen, mely – ha csak másként nem rendelkeznek, elrendeli, hogy a kollektív szerződések a munkakörülményeket nem csak a munkavállalók számára kedvezőbb, hanem hátrányosabb irányba is módosíthatják. Ennek eredményeképpen a munkavállalóktól meg lehet tagadni a felmondás idejére szóló munkavégzés alóli mentesítést és távolléti díj kifizetését (munkaviszony megszüntetése) a munkáltató részéről (70. rész); a munkáltató mentesülhet a kárpótlás kifizetése alól, amennyiben a vállalkozása jogutód nélkül megszűnik vagy átalakul (77. rész); a munkaidő szervezést a munkáltató belátása szerint lehet meghatározni (97. rész); a munkavállalók nem jogosultak további szabadságra (117. rész); a szabadság megadása és időpontjának meghatározása a munkáltató döntése lehet (122. rész); a munkavállalók nem lesznek jogosultak bérkiegészítésre a szabálytalan munkaidő után (140. rész és az utániak); a béreket nem csak havi, hanem más periódusok alapján is meg lehet határozni (155. rész). Ugyan nem szükségszerűen mondanak ezek ellent a szabad társulási jognak, mégis ez a megközelítés nem támogatja a kollektív tárgyalások érvényesülését és a békés munkaügyi kapcsolatokat.

V. rész – Független munkaügyi felügyelet

37. Nem világos, hogy a Szakértői Bizottság 100. és 111. egyezményre vonatkozó megjegyzéseiben érintett kérdések felmerültek-e abban az értelemben, hogy a munkaügyi felügyelet a javaslat értelmében is tehet-e lépéseket a diszkrimináció mentesség és azonos munkáért azonos bér kérdéskörében egy egyéni panasz megvizsgálására. A 297. rész utal az azonos bánásmódra, de nem világos, hogy mi indít el egy ilyen felügyeleti vizsgálatot. Ezen kívül nem foglalkoztak a bizottságnak azzal a megjegyzésével sem, hogy fontos, hogy biztosítsák a munkavállalói szervezetek számára, hogy panaszokat terjeszthessenek be.

VI. rész – Értelmezési rendelkezések és hatályba lépés

38. 302 (3) rész munkavállalói képviselő. A javaslat kizárja a „munkavállalói képviselő” meghatározásából a „szakszervezeti képviselő” kifejezést. A 135. egyezmény (3) cikke értelmében, melyet Magyarország is ratifikált, „a munkavállalói képviselő kifejezés olyan személyeket jelent, akiket a nemzeti jog vagy gyakorlat értelmében annak tekintenek: a) **szakszervezeti képviselők, azaz szakszervezetek, vagy annak tagjai által választott és kinevezett képviselők**, vagy (b) választott képviselők, azaz olyan képviselők, akiket a vállalat munkavállalói szabadon választottak a nemzeti jogszabályok és rendelkezések vagy a kollektív szerződés rendelkezéseinek értelmében, és akiknek a feladatköre nem tartalmaz olyan tevékenységeket, amelyeket az érintett ország szakszervezeteinek kizárólagos előjogának tekintenek”. Az egyezménynek való megfelelés értelmében **a Hivatal javasolja, hogy vegyék fel a „szakszervezeti képviselő” kifejezést a „munkavállalói képviselő” definíciójába.**

2011. november 8-9.