

**Kövér László úrnak,
az Országgyűlés elnökének**

Helyben

Tisztelt Elnök Úr!

A Házszabály 94.§ (1) bekezdése és a 102.§ (1) bekezdése alapján a **Munka Törvénykönyvéről** szóló, 4786. számú törvényjavaslathoz az alábbi

módosító javaslatokat

terjesztjük elő:

1. A törvényjavaslat 235.§ helyébe a következő rendelkezést javasoljuk:

„(1) A munkaügyi kapcsolatok keretében a munkavállalók közösségét e fejezet rendelkezései szerint illetik meg a részvételi jogok.

(2)) A részvételi jogokat a munkavállalók közössége nevében az általuk választott üzemi tanács, illetve üzemi megbízott gyakorolja.”

2. A törvényjavaslat 237.§-át további (3) bekezdéssel való kiegészítését javasoljuk:

„(3) Az újonnan létrejövő munkáltatónál három hónapon belül kell az üzemi tanácsot, illetőleg az üzemi megbízottat megválasztani.”

3. A törvényjavaslat 240. szakaszának az alábbi (5)-(7) bekezdésekkel való kiegészítését javasoljuk:

„(5) Nem lehet a választási bizottság tagja, aki a bizottság megalakításának időpontjában az üzemi tanács tagja, elnöke.”

(6) A munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezetek képviselői részt vehetnek a választási bizottság tevékenységében. A választási bizottság munkájában a munkáltató nem vehet részt, azt nem befolyásolhatja.

(7) Ha a munkáltatónál üzemi tanács nincs, a választási bizottságot a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezetek, illetve a nem szervezett munkavállalók képviselőiből kell megalakítani.”

4. A törvényjavaslat 242. §-ába új (3) bekezdést javasolunk, így az utána következő bekezdések számozása (3)-(4)-ről (4)-(5)-re módosul:

„(3) A jelöltek írásban nyilatkoznak a jelölés elfogadásáról.”

5. A törvényjavaslat 249.§-a helyébe a következő rendelkezést javasoljuk:

„(1) Ha a jelöléssel, a választás lebonyolításával vagy eredményével kapcsolatban vita merül fel, öt napon belül egyeztetést lehet kezdeményezni. Az egyeztetés kezdeményezésére a munkavállaló, a munkáltató, a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet és a választási bizottság jogosult. Az egyeztetés során a választási bizottság és a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezetek öt napon belül közösen határoznak.

(2) A munkavállaló, a munkáltató, továbbá a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet a jelöléssel, a választás lebonyolításával vagy eredményének megállapításával, illetve az (1) bekezdésben meghatározott egyeztetés során kialakított határozattal kapcsolatban a 289. §-ban foglaltak szerint bírósághoz fordulhat.

(3) A bíróság megsemmisíti a választás eredményét, ha az eljárási szabályok lényeges megsértését állapítja meg. Lényegesnek kell tekinteni azt a szabálytalanságot, amely a választás eredményét befolyásolta. E körülményt a kérelemben valószínűsíteni kell.”

6. A törvényjavaslat 257. §-e az alábbiak szerint módosuljon:

„257. § (1) Ha az üzemi tanács tagja hat hónapot meg nem haladó időtartamra válik jogosulttá munkáltatói jogkör gyakorlására, ez időtartam alatt az üzemi tanács tagságával kapcsolatos jogai szünetelnek.

(2) Az üzemi tanács tagja megbízatásának megszűnése esetén, az üzemi tanácsba a megszerzett szavazatok számának megfelelő sorrendben pótagot kell behívni.”

7. A törvényjavaslat 260. §-ának (3) bekezdése a következők szerint módosuljon:

„(3) Az üzemi tanács egyetértése szükséges az üzemi tanács elnöke és tagjai munkaviszonyának a munkáltató által felmondással történő megszüntetéséhez vagy a munkáltató 53. § szerinti intézkedéséhez.”

8. A törvényjavaslat 260.§-a az alábbi (6) bekezdéssel egészüljön ki:

„(6) Az üzemi tanács elnöke tevékenységét az ezernél több munkavállalót foglalkoztató munkáltatónál díjazás ellenében látja el. A díjazást a munkáltató biztosítja, melynek mértékét az üzemi tanács a munkáltatóval egyetértésben állapítja meg. Az ezernél kevesebb munkavállalót foglalkoztató munkáltató az üzemi tanács elnökének díjazást csak az üzemi tanáccsal egyetértésben állapíthat meg, illetve fizethet.”

9. A törvényjavaslat 262.§ (1) bekezdését töröljék, így a bekezdések számozása (2)-(4)-ről (1)-(3)-ra változik.

10. A törvényjavaslat 263.§ helyébe a következő rendelkezés kerüljön:

„263. § Az üzemi tanácsot együttdöntési jog illeti meg a jóléti célú

- a) pénzeszközök felhasználása, illetve
 - b) intézmények és ingatlanok hasznosítása
- tekintetében.”

11. A törvényjavaslat 265.§-a törlésre kerüljön.
12. A törvényjavaslat 268.§-a törlését javasoljuk.

Indokolás

1. Az üzemi tanácsok eredeti jogkörének és mozgásterének fenntartása indokolt. A törvényjavaslat 262.§-ában foglalt, a munkaviszonyra vonatkozó szabályok megtartásának figyelemmel kísérésének törlésére vonatkozó javaslatunkkal az eltérő fogalommeghatározás ellentétes lenne.
2. Az újonnan alakult munkáltatók esetében továbbra is célszerű annak kimondása, hogy létrejöttüktől számított 3 hónapon belül kell a munkavállalói részvételi jogokat gyakorló szervezetet létrehozni.
3. A választási bizottság összetételének fenti garanciális szabályai biztosítják az üzemi tanácsok munkáltatótól való függetlenségét.
4. A üzemi tanács jelöltjeinek nyilatkozata a jelölés elfogadásáról elengedhetetlen, mivel a jelölés egyoldalúan gyakorolható, és egyáltalán nem biztos, hogy a jelölést el is fogadja az, akire a kollégái üzemi tanács tagként számítanak.
5. Biztosítani kell, hogy a felek „házon belül” egyeztethessenek az üzemi tanácsi választások lebonyolításával kapcsolatosan. A bíróságok amúgy is leterheltek, ami a megválasztott üzemi tanács felállítását akadályozza.
6. Az üzemi tanácstagok választások nehézkessége miatt az ideiglenesen betöltött funkció, amikor 6 hónapnál rövidebb időre válik az üzemi tanács tagja munkáltatói jogok gyakorlójává, ne szüntesse meg a tagi jogviszonyt.
7. Az üzemi tanács tagját is ugyanolyan munkajogi védelem illeti meg, mint az üzemi tanács elnökét, lévén ugyanolyan konfrontálódási esélye van a munkáltatóval, mint az elnöknek.
8. A nagy munkáltatóknál – ahol a 15%-os munkaidő-kedvezmény nem fedezi az üzemi tanács elnökének a részvételi jogokkal kapcsolatos feladataira fordított idejét – indokolt az elnök kötelező díjazásának meghagyása.
9. Az üzemi tanácsot a részvételi jogok gyakorlásában nem illetik meg a munkaviszonyra vonatkozó szabályok megtartásának figyelemmel kísérése, mivel az egyértelműen munkavállalói érdekvédelmi feladat.
10. Nem indokolt az együttdöntési jog megszüntetése a jóléti célú ingatlanok és intézmények tekintetében, mivel azok a munkavállalók szociális jogainak érvényesítését szolgálják.
11. A szakasz törlése azért indokolt, mert ezek a jogok a szakszervezeteket illetik meg.
12. Üzemi megállapodásban ne lehessen a kollektív szerződés normatív részét (munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek) rendezni, még akkor se, ha a

munkáltatónál nincs kollektív szerződés és nincs kollektív szerződés kötésre jogosult szakszervezet.

Budapest, 2011. november 8.

1. Kezdeményezzük, hogy a Javaslat 72. § (1) és (2) bekezdése az alábbiak szerint módosuljon:

„72. § (1) A munkáltató, ha csoportos létszámcsökkentés végrehajtását tervezi, a **szakszervezettel, ennek hiányában** az üzemi tanáccsal tárgyalni köteles.

(2) A tárgyalás megkezdését megelőzően legalább hét nappal a munkáltató köteles a szakszervezetet, ennek hiányában üzemi tanácsot írásban tájékoztatni

a) a tervezett csoportos létszámcsökkentés okáról,

b) foglalkoztatási csoportok szerinti megosztásban a tervezett létszámcsökkentéssel érintett, vagy

c) a 71. § (1) bekezdésében meghatározott időszakban foglalkoztatott munkavállalók létszámáról,

d) a létszámcsökkentés végrehajtásának tervezett tartamáról, időbeni ütemezéséről,

e) a kiválasztás szempontjairól, valamint

f) a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos – a munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározottól eltérő – juttatás feltételéről és mértékéről.”

2. Kezdeményezzük, hogy a Javaslat 74. § (1) bekezdése az alábbiak szerint módosuljon:

„74. § (1) A munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szándékáról, valamint a 72. § (2) bekezdésében meghatározott adatról és körülményről írásban értesíti az állami foglalkoztatási szervet és ennek másolatát a **szakszervezetnek, ennek hiányában** a üzemi tanácsnak át kell adni.”

3. Kezdeményezzük, hogy a Javaslat 75. § (2) bekezdése az alábbiak szerint módosuljon:

„(2) Az (1) bekezdés szerinti tájékoztatást meg kell küldeni a **szakszervezetnek, ennek hiányában** üzemi tanácsnak és az állami foglalkoztatási szervnek is.”

Indokolás

Az utóbbi évek tapasztalatai azt mutatták, hogy a válság során végrehajtott csoportos létszámcsökkentések esetén, a szakszervezetek markánsabb érdekérvényesítési képességük okán sokkal hatékonyabban tudtak a munkavállalók érdekei mentén tárgyalni a munkáltatókkal, mint az üzemi tanácsok. Ezért találjuk indokoltnak a csoportos létszámcsökkentés szabályaiban megfogalmazni a szakszervezetek elsődleges konzultációs jogát.

Javasoljuk, hogy a törvénytervezet az alábbi szövegrésszel egészüljön ki:

Esélyegyenlőségi terv

„....§(1) A munkáltató és a munkáltatónál képviselttel rendelkező szakszervezet - szakszervezet hiányában az üzemi tanács - együttesen, meghatározott időre szóló esélyegyenlőségi tervet fogadhat el.

(2) Az esélyegyenlőségi terv tartalmazza a munkáltatóval munkaviszonyban álló, hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok, így különösen

a) a nők,

b) a negyven évnél idősebb munkavállalók,

- c) a romák,
 - d) a fogyatékos személyek, valamint
 - e) a két vagy több, tíz éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók vagy tíz éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló munkavállalók
- foglalkoztatási helyzetének - így különösen azok bérének, munkakörülményeinek, szakmai előmenetelének, képzésének, illetve a gyermekneveléssel és a szülői szereppel kapcsolatos kedvezményeinek - elemzését, valamint a munkáltatónak az esélyegyenlőség biztosítására vonatkozó, az adott évre megfogalmazott céljait és az azok eléréséhez szükséges eszközöket, így különösen a képzési, munkavédelmi, valamint a munkáltatónál rendszeresített, a foglalkoztatás feltételeit érintő bármely programokat.
- (3) Az esélyegyenlőségi terv elkészítéséhez szükséges különleges személyes adatok csak a személyes adatok védelméről és a közérdekű adatok nyilvánosságáról szóló 1992. évi LXIII. törvény rendelkezései szerint, az érintett önkéntes adatszolgáltatása alapján az esélyegyenlőségi terv által érintett időszak utolsó napjáig kezelhetők.
- (4) Az esélyegyenlőségi tervnek rendelkeznie kell
- a) a fogyatékos személyek akadálymentes munkahelyi környezet megteremtését biztosító külön intézkedésekről, valamint
 - b) a munkáltató szervezetén belüli, az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítésével kapcsolatos eljárási rendről.”

Indokolás

Egyes hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok számára éppen az esélyegyenlőségük megteremtése érdekében szükséges bizonyos munkáltatói intézkedéseket megtenni. Erre biztosít lehetőséget jelen szakasz, miszerint az esélyegyenlőségi tervben lehet megfogalmazni azokat a programokat, amelyek e hátrányos helyzetű csoportok esélyegyenlőségét előmozdítják, biztosítják.

Elsősorban a munkáltató és a szakszervezet jogosult esélyegyenlőségi tervet készíteni, a szakszervezet hiányában ezt az üzemi tanáccsal lehet együttesen elfogadni

1./ A 276. § (1) bekezdés a) pontja az alábbiak szerint módosuljon:

„276. § (1) Kollektív szerződést köthet

a) a munkáltató, több munkáltató, a munkáltatói érdekképviselői szervezet a tagok felhatalmazása alapján, továbbá...”

2./A Javaslat 280. § (1) bekezdése az alábbiak szerint módosuljon:

„280. § (1) A kollektív szerződés három hónapos felmondási idővel felmondható. Több szakszervezet által kötött kollektív szerződést a szakszervezetek együttesen jogosultak felmondani.”

3./ A Javaslat 282. § (1) bekezdése az alábbiak szerint módosuljon:

„282. § (1) A munkáltató személyében bekövetkező változás esetén az átvevő munkáltató az átvétel időpontjában a munkaviszonyra kiterjedő hatályú kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételeket – a munka- és pihenőidőre vonatkozó szabályok kivételével – az átvétel időpontját követő legalább egy évig köteles fenntartani.”

4./ A Javaslat 282. § (2) bekezdése az alábbiak szerint módosuljon:

„(2) Nem terheli az (1) bekezdésben foglalt kötelezettség a munkáltatót, ha a munkaviszonyra az átvételt követő időpontjában kollektív szerződés hatálya terjed ki..”

5./ A Javaslat 283. §- a az alábbiak szerint módosuljon:

„283. § E fejezet rendelkezéseitől
a) a 279. § (4) bekezdésében, valamint
b) a 280. § (3) bekezdésében
foglaltakat kivéve, eltérni nem lehet.”

6./ Indítványozzuk, hogy a Javaslat szövege az alábbiakkal egészüljön ki:

„...§ A munkáltató köteles elősegíteni, hogy a kollektív szerződést a munkavállalók megismerjék.”

Indokolás

Szükségesnek tarjuk fenntartani annak lehetőségét, hogy több munkáltató is – érdekképviseleti tagság nélkül – köthessen kollektív szerződést, miután a Javaslat is fokozott jelentőséget tulajdonít a kollektív szerződések létének, és a gyakorlatban is igen elterjedtek az ilyen jellegű több munkáltatós kollektív szerződések.

Nem támogatjuk, hogy a szerződéskötési jogosultsághoz szükséges létszámkorlátot eltérően is meg lehessen állapítani. Ugyanis ebben az esetben egy szerződéskötésre jogosult szakszervezet köthet olyan tartalmú kollektív szerződést, melyben a törvénytől eltérő feltételek meghatározása miatt, a későbbiekre nézve, kizár bizonyos szakszervezeteket a kollektív szerződés megkötésének lehetőségéből.

Javasoljuk, hogy a szerződéskötésre jogosult szakszervezetek csakis együttesen köthessenek kollektív szerződést, és azt szintén csak együttesen mondassák fel. Ellenkező esetben a szabályozás visszaélésekre adhatna okot. Ha kollektív szerződés lehetővé tenné a nem együttes szerződéskötést, valamint több kollektív szerződés megkötését egy munkáltatónál, akkor az parttalanná tenné az egész kollektív szerződéses rendszert. Ezen kívül bármelyik szakszervezet egyoldalú felmondási jogával élve, korlátok nélkül bármikor negligálhatná az addigi szerződéses rendelkezéseket.

Munkáltató személyében bekövetkező változás esetén szükségszerű fenntartani – az irányelv rendelkezéseivel összhangban -, hogy felső időkorlát nélkül, legalább egy évig köteles az átvévő munkáltató fenntartani az átadó munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződést.

Nem tartjuk elfogadhatónak, hogy abban az esetben, ha munkáltató személyében bekövetkező változás esetén az átadó munkáltatónál hatályban lévő kollektív szerződés határozott időre kötött, és annak lejártáig kevesebb, mint egy év van hátra, az átvévő munkáltatónak nem kell fenntartania annak rendelkezéseit. A 2001/23/EK irányelve rendelkezéseinek a Javaslat ezen szövege ellentmond, ugyanis a kollektív szerződést annak lejártáig fenn kell tartani.

Értelmetlennek és elfogadhatatlannak tartjuk az azon szabálytól való eltérés lehetőségét, miszerint a szűkebb hatályú kollektív szerződés az általánostól, csak a munkavállaló javára térhet el. Ez az ágazati kollektív szerződések tartalmát és jelentőségét üresíti ki.

Szinte evidenciaként fogalmazható meg, hogy a munkavállalóknak joguk van megismerni azt a kollektív szerződést, amely munkaviszonyukra nézve számos rendelkezést tartalmaz.

1. A Javaslat 38. § (2) bekezdése az alábbiak szerint módosuljon,
„38. § (2) Az átdó vagy – a munkáltatók megállapodása alapján – az átvevő munkáltató legkésőbb az átszállást megelőzően tizenöt nappal köteles a munkáltatónál **képvisellel rendelkező szakszervezetet, szakszervezet hiányában** az üzemi tanácsot, üzemi tanács hiányában a nem szervezett munkavállalók képviselőiből létrehozott bizottságot írásban tájékoztatni

a) az átszállás időpontjáról vagy tervezett időpontjáról,

b) az átszállás okáról,

c) a munkavállalót érintő jogi, gazdasági és szociális következményekről, valamint

d) a munkavállalót érintő tervezett intézkedésről.

2. A Javaslat 38. §- az alábbi bekezdésekkel egészüljön ki:

„38. § (3) Az (1) bekezdésben meghatározott időpontban az átdó és az átvevő munkáltató – megállapodás megkötése érdekében – tárgyalást kezdeményez a **szakszervezettel, szakszervezet hiányában az üzemi tanáccsal, üzemi tanács hiányában a nem szervezett munkavállalók képviselőiből létrehozott bizottsággal** a munkavállalókat érintő tervezett intézkedésekről.

(4) A tárgyalásnak ki kell terjednie az intézkedések elveire, a hátrányos következmények elkerülésének módjára, eszközére és e következmények enyhítését célzó eszközökre.

(5) Az átdó és az átvevő munkáltató akkor is teljesíti a tájékoztatási és tárgyalási kötelezettségét, ha a munkáltató személyében bekövetkező változást megalapozó döntést a munkáltatót ellenőrző szervezet vagy személy hozta meg. A munkáltató nem hivatkozhat arra, hogy tájékoztatási és tárgyalási kötelezettségét azért nem teljesítette, mert az ellenőrző szervezet vagy személy a döntéséről a munkáltató tájékoztatását elmulasztotta.

(6) Ha a munkáltató eljárása során megsérti az üzemi tanács vagy a szakszervezet jogait, az üzemi tanács, illetve a szakszervezet ennek megállapítása íránt bírósághoz fordulhat.”

Indokolás

A munkáltató személyében bekövetkező változás kapcsán korábban is a szakszervezetek számára biztosította az elsődleges konzultációs jogosultságot a törvény. Ezt a lehetőséget a továbbiakban is szükséges fenntartani.

1. A Javaslat 234. § (1) bekezdésének törlését javasoljuk:

2. A Javaslat 272. § (4) bekezdését az alábbiakkal indítványozzuk kiegészíteni:

„272. § (4) A szakszervezet a munkáltatótól a munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatban tájékoztatást kérhet. **A munkáltató ezt a tájékoztatást és intézkedésének indokolását nem tagadhatja meg. A szakszervezet ezen túlmenően jogosult a munkáltatói intézkedéssel (döntéssel) kapcsolatos álláspontját, véleményét a munkáltatóval közölni, továbbá ezzel összefüggésben konzultációt kezdeményezni.**”

3. Indítványozzuk, hogy a Javaslat 272. § (7) bekezdése az alábbiak szerint módosuljon:

„272. § (7) A szakszervezet jogosult a tagját - meghatalmazás alapján -, annak élet- és munkakörülményeit érintő kérdésekben bíróság, más hatóság, illetve egyéb szervek előtt képviselni.”

4. Javasoljuk, hogy a tervezet 273. §-a az alábbiak szerint módosuljon:

„273. § (1) A közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv egyetértése szükséges a választott tisztséget betöltő munkavállaló munkaviszonyának a munkáltató által felmondással történő megszüntetéséhez vagy a munkáltató 53. § szerinti intézkedéséhez.

(2) A szakszervezet az (1) bekezdésben foglaltak szerinti munkáltatói intézkedéssel kapcsolatos álláspontját a munkáltató írásbeli tájékoztatásának átvételétől számított nyolc napon belül írásban közli. Ha a tervezett intézkedéssel a szakszervezet nem ért egyet, a tájékoztatásnak az egyet nem értés indokait tartalmaznia kell. Ha a szakszervezet véleményét a fenti határidőn belül nem közli a munkáltatóval, úgy kell tekinteni, hogy a tervezett intézkedéssel egyetért.”

5. A 274. § az alábbi szöveg szerint módosuljon:

„274. § (1) A munkáltató a szakszervezet tisztségviselője számára munkaidő-kedvezményt biztosít.

(2) A munkaidő-kedvezmény mértéke valamennyi tisztségviselőt figyelembe véve összesen - eltérő megállapodás hiányában - minden három, a munkáltatóval munkaviszonyban álló szakszervezeti tag után havi két óra. E kedvezmény mértékébe a munkáltatóval való tárgyalás időtartama nem számít be. A munkaidő-kedvezmény felhasználásáról a szakszervezet dönt. A munkából való távolmaradást előre be kell jelenteni.

(3) A munkaidő-kedvezmény tartamára a tisztségviselőt távolléti díj illeti meg.

(4) A szakszervezet tagjai részére összesen - a szakszervezet által szervezett képzés, illetve továbbképzés céljára - a munkáltató, előzetes egyeztetés alapján minden tíz, a munkáltatóval munkaviszonyban álló szakszervezeti tag után évente egy nap rendkívüli fizetett szabadságot biztosít. A szabadság igénybe vehető mértékét a szakszervezet határozza meg. A szabadság igénybevétele előtt a munkáltatót legalább harminc nappal értesíteni kell.

Javasoljuk, hogy a Tervezet az alábbi szöveggel egészüljön ki:

6. „....§ Az állami szervek, a helyi önkormányzatok és a munkáltatók kötelesek a szakszervezetekkel együttműködni, ennek keretében érdek-képviselési tevékenységüket az ehhez szükséges információk biztosításával elősegíteni, valamint észrevételeikre, javaslataikra vonatkozó részletes álláspontjukat és ennek indokait harminc napon belül velük közölni.”

7. „....§ (1) A munkáltató döntése előtt a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezettel véleményeztetni a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések tervezetét, így különösen a munkáltató átszervezésére, átalakítására, szervezeti egység önálló szervezetté alakulására, privatizálására, korszerűsítésére vonatkozó elképzeléseket.

(2) A szakszervezetnek tizenöt nap áll rendelkezésre véleményezni a tervezetet. A tizenöt napos határidőt a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet képviselőjéhez való érkezésétől kell számítani.”

(3) A munkavállalók nagyobb csoportjának minősül, a munkáltatói intézkedés tervezetét megelőző féléves átlagos statisztikai létszáma szerint

- a) húsznál több és száznál kevesebb munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább tíz munkavállaló,
- b) száz vagy annál több, de háromszáznál kevesebb munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább a munkavállalók tíz százaléka,
- c) háromszáz vagy annál több munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább harminc munkavállaló.”

8. „....§ (1) A szakszervezet jogosult ellenőrizni a munkakörülményekre vonatkozó szabályok megtartását. Ennek keretében a munkaviszonyra vonatkozó szabályok végrehajtásáról az érintett szervtől tájékoztatást kérhet és a szükséges felvilágosítást, adatot rendelkezésére kell bocsátani.

(2) A szakszervezet az ellenőrzés során észlelt hibákra és mulasztásokra a végrehajtásért felelős szervek figyelmét felhívhatja, és ha azok a szükséges intézkedéseket kellő időben nem teszik meg, megfelelő eljárást kezdeményezhet. Ennek eredményéről az eljárást lefolytató szerv a szakszervezetet tájékoztatni köteles.

9. „....§ (1) A munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet jogosult a munkavállalókat, illetve ezek érdekképviselői szerveit közvetlenül érintő jogellenes munkáltatói intézkedés (mulasztás) ellen kifogást benyújtani.

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

(3) Nincs helye kifogásnak, ha az intézkedéssel szemben a munkavállaló jogvitát kezdeményezhet. Ettől eltérően, ha a munkáltató a szakszervezeti tisztségviselő munkaviszonyát a közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv előzetes egyetértése hiányában szüntette meg rendes felmondással, a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet jogosult kifogás benyújtására.

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

(5) A kifogásolt intézkedést a munkáltató és a szakszervezet közötti egyeztető tárgyalás befejezéséig, illetve a jogerős bírósági döntésig végrehajtani nem lehet, illetve végrehajtását fel kell függeszteni.

10. „....§ „A szakszervezet joga, hogy munkaidő után, illetve munkaidőben a munkáltatóval történt megállapodás szerint a munkáltató helyiségeit érdekképviselői tevékenysége céljából használhassa.”

11. „....§ A munkáltató - a szükséges adatok rendelkezésre bocsátása mellett - évente köteles javaslatot tenni a szakszervezetnek a bérfejlesztésre.”

Indokolás

1. A Javaslat 234. § (1) bekezdésének alkalmazásával a munkáltatók gyakorlatilag bárminemű tárgyalási és konzultációs folyamatot meg tudnak akadályozni, már annak megkezdése előtt. Az érdekképviselők természetesen tiszteletben tartják a munkáltatók jogos gazdasági érdekeit, de egy esetleges, előre nem látható hátrányos helyzet feltételezése miatt megakadályozni egy konzultációs folyamatot, eltúlzott jogszabályi lehetőségként értékelhető.

A gyakorlati tapasztalatok azt mutatják, hogy olyan információkat, melyek nyilvánosságra kerülése a munkáltatóra nézve hátrányos lehet, vagy át sem adtak a szakszervezetek és az üzemi tanácsok számára, vagy a titoktartási kötelezettség terhe mellett hozták azok tudomására. Ettől azonban még a tárgyalás a felek között lefolytatódhatott. A munkahelyek nagy többségénél jól működő szociális párbeszéd alakult ki. A heves vitákat, egyeztetéseket megállapodás követte és kiszámítható volt a munkabéke mindkét fél oldaláról. A munkáltató számolt a szakszervezet működésével és a megállapodások tartalmáért nem elsősorban ő, hanem a szakszervezet felelt a munkavállalók irányába. A szabály gyakorlati alkalmazása teljes mértékben megakadályozhatja a tárgyalási és konzultációs folyamatokat a szociális partnerek között, amely az érdekképviselési és a részvételi tevékenységet teljes mértékben negligálhatja.

2. A Javaslat bár biztosítja a szakszervezet tájékoztatás-kérési jogosultságát, de a szociális partner, vagyis a munkáltató ehhez kötődő kötelezettségét már nem. Nem találjuk eredményesnek a jogosultság ilyen jellegű megfogalmazását, ugyanis ha a munkáltató nem ad megfelelő tájékoztatást, nem köteles erre, akkor az érdekképviselési tevékenysége teljesen ellehetetlenül.

3. A szakszervezetek képviselési jogának meghatározása kapcsán túlságosan tág megfogalmazás a gazdasági és szociális érdekek védelme, ehelyett a gyakorlatban már hagyományossá vált rendelkezést javasoljuk a tervezetbe foglalni.

4. Elengedhetetlennek tartjuk, hogy mindazon szakszervezeti tisztségviselők – és ne csak a Javaslatban meghatározott számban -, akik a tevékenységük során „ütközésbe” kerülhetnek a munkáltatóval, munkajogi védelmet kaphassanak.

5. A Javaslat által megfogalmazott munkaidő-kedvezmény (havi munkaidő 10%-a) túlságosan kevés a tisztségviselők számára tevékenységük ellátásához. Így javasoljuk, hogy az eddigi, és a gyakorlatban elfogadottá vált mérték kerüljön be a tervezet szövegébe. Emellett szükségesnek tarjuk a képzésre biztosított munkaidő-kedvezmény meghatározását is, ugyanis a megfelelő szintű szakszervezeti munka ellátásához elengedhetetlen a tagok/tisztségviselők képzése.

6. Szükségszerű belefoglalni a törvény szövegébe az állami szervek és helyi önkormányzatok együttműködési kötelezettségét, ugyanis sok esetben a szakszervezetek érdemi tárgyalásokat a tulajdonosi szerkezet miatt, nem a közvetlen munkáltatóval, hanem csak ezen partnerekkel tudnak lefolytatni.

7. A munkáltató véleményeztetési kötelezettsége elengedhetetlen feltétele az érdekképviselési munkának a mindennapok során. Az egyik leggyakrabban alkalmazott érdekképviselési tevékenységet biztosító jogosultság a szakszervezetek számára. A szabályozás biztosítja, hogy a szakszervezetek álláspontjának ismerete nélkül a munkáltatók egyoldalúan ne tudjanak olyan, a **munkavállalók nagyobb csoportját** érintő intézkedéseket bevezetni, amely akár jelentősen is befolyásolhatja a munkavállalók munkavégzését, munkakörülményeit. A javaslatunkban leírt véleményeztetési és konzultációs kötelezettség semmiképpen sem terheli a munkáltató működését, sőt az érdemi konzultáció egy adott kérdésben akár hasznára is válhat a munkáltatói oldalnak, hiszen a vélemények összevetése akár egy, mindkét fél számára optimálisabb megoldás kialakítását is eredményezheti.

A gyakorlatban sokszor problémát jelent a munkavállalók nagyobb csoportjának meghatározása, törvényi és egyéb megállapodásos definíció nélkül. Ezt szükséges pótolni a fenti rendelkezéssel.

8. Hagyományosan szakszervezeti funkció a munkakörülményekre vonatkozó szabályok ellenőrzésének joga. Mivel a Javaslat ezt a jogosultságot nem tartalmazza, mindenképpen fontosnak tartjuk ezen jogosítvány beillesztését a törvénybe.

9. A Javaslat készítői azzal érveltek a szakszervezeti kifogás eltörlése mellett, hogy az érdekképviselőt ezzel a jogosultsággal munkáltató beruházásokat tud megakadályozni. Ez a kifogás jogának félreértelmezése, ugyanis szakszervezeti „vétőt”, **csakis jogellenes munkáltatói intézkedés** vagy mulasztás ellen lehet benyújtani. Vagyis a kifogás intézményének eltörlésével utat engednek a jogellenes munkáltatói magatartásnak. A kifogás intézménye a sztrájkot követően a második legerősebb eszköze a szakszervezeteknek, így enélkül csak a legmarkánsabb eszköz marad a szakszervezetek kezében érdekeik rövid időn belüli érvényesítésére. A törvényben leírt rövid eljárási határidők miatt a vitás kérdés meglehetősen hamar rendezésre kerülhet. Vagyis egy valóban jogellenes munkáltatói intézkedésnek, konzultációs vagy nemperes eljárás keretében néhány héten belül útjába lehet állni. Egy elhúzódó peres eljárás nem csupán a munkavállalók vagy a szakszervezetek szempontjából, de a munkáltató szempontjából sem lenne előnyös. Ráadásul a kifogás jogának gyakorlásával biztosított annak figyelemmel kísérése is, hogy a munkáltató betartja-e a kollektív szerződésben foglaltakat.

10. Elengedhetetlennek tartjuk a szakszervezeti tevékenység eredményes ellátása érdekében a megfelelő helyiséghasználat jogát a munkáltatónál. A Magyarországon elsősorban munkahelyi szintű szerveződés tükrében nem lenne megfelelő a szakszervezeti irodák kialakítása a telephelyeken kívül, hisz a helyi érdekképviselők feladatai a munkahelyekhez kötődnek. A gyakorlatban ez idáig sem volt probléma a helyiség biztosításával kapcsolatban, így nem látjuk megalapozottnak a rendelkezés kihagyását a Javaslatból.

11. Mindenképpen szükségesnek tartjuk, hogy a Munka Törvénykönyvének Javaslat tartalmazza a bértárgyalásokra vonatkozó fenti rendelkezést, amely biztosítja szakszervezetek bérfejlesztésre vonatkozó befolyásolási lehetőségét, mint alapvető érdekképviselői tevékenységet.

MÓDOSÍTÓ JAVASLATOK

A szabadság kiadása

1. 122.§ (3) bekezdés

- „A szabadságot úgy kell kiadni, hogy tartalma legalább összefüggő tizennégy napot érjen el „

Az „ eltérő megállapodás hiányában” kerüljön törlésre.

(Elemi joga és érdeke a munkavállalónak a 14 napos egybefüggő pihenés a tárgyévben.

Az eltérő megállapodás célzatossága esélyt sem ad a munkavállaló

számára, hogy ez az előírás megvalósuljon.)

2. 123. § (6)

-„ A munkáltató – a felek megállapodása alapján – a 116-117.§-ban foglaltak szerinti szabadság egyharmadát az esedékesség évét követő év végéig adja ki.”

(A teljes bekezdés maradjon el, mert az ellentétes az évi szabadság rendeltetésével, másrészt intézményesítené a szabadság kiadásának bizonytalanságát.

A felek megállapodása alapján kitétel, csak látszólag teremtené meg a munkavállaló és a munkáltató közötti alkuhelyzetet.)

A bérpótlék

- 1. 141. § „ A több műszakos tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállalónak, ha a beosztás szerinti napi munkaideje kezdetének időpontja rendszeresen változik, a tizennyolc és hat óra közötti időtartam alatt történő munkavégzés esetén harminc százalék bérpótlék (műszakpótlék) jár.**

142.§ A munkavállalónak – a műszakpótlékre jogosult munkavállalót kivéve – éjszakai munkavégzés esetén, ha ennek tartalma az egy órát meghaladja tizenöt százalék bérpótlék jár.”

Mindkét szakasz kerüljön törlésre. Maradjon meg a hatályos törvény (1992.évi XXII.tv.) 146.§-a.

(A javaslat idézett szakaszai törvényesített keresetcsökkentést jelent, ami ellentétes a munkavállaló érdekeivel. A jelenlegi szabályozás kiforrott, jól követhető módon szabályozza a többletteleher elismerését.)

2. 145.§ (1) „ A felek a 14O-142.§-ban meghatározott bérpótlékot is magába foglaló alaphért állapíthatnak meg”
E szakasz maradjon el.

(A műszakpótlék fizetésének kötelezettségét oldja fel a javaslat, „ eltüntetve” ezt a jogintézményt.

A műszakpótlék alaphérbé történő beépítése nem két azonos helyzetű szerződő fél „ közös” akaratából történik, de lényegében megszűnik ez a kereseti forrás. Szakmailag sem elfogadható, mert a foglalkoztatás körülményeinek későbbi változásait képtelen érzékelni a jelzett szakasz.)

A rendkívüli munkaidő

1. 143.§ (1) „ A munkavállalónak – a munkáltató döntése szerint- ötven százalék bérpótlék vagy szabadidő jár

- a) a munkaidő-beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladóan elrendelt rendkívüli munkaidőben,
- b) a munkaidőkereten, vagy
- c) az elszámolási időszakon felül végzett munka esetén.”

E szakasz kerüljön törlésre.

(A munkáltató döntés vagylagossága önmagában hátrányos, sértő és nem állja ki az alkotmányossági próbát.

A bérpótlék fizetése, vagy az ugyanolyan mértékű szabadidő „ biztosítása” jogbizonytalanságot eredményezhet.

Mindezeket tetézi, hogy a munkáltató a tárgyévet követő év végéig kap szabadkezet a szabadidő kiadására.

A kérdés korrekt módon úgy lenne rendezhető, ha a rendkívüli munkaidő ellentételezésének módjában a munkavállaló dönthetne úgy, hogy vagy a bérpótlékot, vagy a szabadidőt kérheti.)

2. 145.§ (1) „ A felek a 14O – 142.§-ban meghatározott bérpótlékot is magába foglaló alaphért állapíthatnak meg.

(2) A felek munkaszerződésben

- a) bérpótlék helyett,
- b) készenlét vagy ügyelet esetén a munkavégzés díjazását és a bérpótlékot magában foglaló havi átalányt állapíthatnak meg”

E szakasz kerüljön törlésre.

(Az átalány követhetlenné teszi a munkavégzés közbeni változásokat, gyakorlatilag egyszeri döntéssel eltünteti az ügyeleti és a készenléti bérpótlékot.)

Dr. Borsik János

A Magyar Köztársaság Országgyűlésének Hárszabályáról szóló 46/1994.(IX. 30.)OGY határozat 94.§-a alapján a Munka Törvénykönyvéről szóló T/3468. számú törvényjavaslathoz az alábbi módosító javaslatot terjesztem elő:

A javaslat 8.§ (2) bekezdése maradjon el.

I n d o k o l á s

A javasolt bekezdésben foglaltak túlzottan tágan, a munkáltató és a jogalkalmazó szervek által szabadon értelmezhetők, ami a joggyakorlatban napi vitákhoz vezet. Ráadásul a javasolt rendelkezés a munkavállalókra időhatár nélkül, a magánszférájukat is érintő kötelezettségeket tartalmaznak.

Budapest, 2011. november „ „

A javaslat 8.§ (4) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lépjen:

„(4) A munkavállaló a munkaviszonya fennállta alatt köteles a munkája során tudomására jutott üzleti titkot megőrizni. Ezen túlmenően sem közölhet illetéktelen személlyel olyan adatot, amely munkaköre betöltésével összefüggésben jutott a tudomására, és amelynek közlése a munkáltatóra vagy más személyre hátrányos következménnyel járhat. A titoktartás nem terjed ki a közérdekű adatok nyilvánosságára és a közérdekből nyilvános adatra vonatkozó, törvényben meghatározott adatszolgáltatási és tájékoztatási kötelezettségekre.”

I n d o k o l á s

A javasolt bekezdésben foglaltak időben túlzottan tágan, a munkaviszony fennállásától függetlenül - azaz gyakorlatilag örök időkre - is előírják a titoktartási kötelezettséget. Ez a gyakorlatban nem valósítható meg, ráadásul a kötelezettség a munkajogviszony megszűntével funkcióját is veszti. Mindemellett a munkavállalók számára súlyosan hátrányos, a gyakorlatban betarthatatlan.

Budapest, 2011. november „ „

A javaslat 11.§ (2) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lépjen:

„(2) Az ellenőrzéshez a munkavállaló előzetes hozzájárulása szükséges. Az ellenőrzés szabályait külön törvény tartalmazza.”

I n d o k o l á s

A javasolt bekezdésben foglaltak a személyes adatok védelméről szóló 1992. évi LXIII. törvény rendelkezéseit figyelmen kívül hagyják, amikor az ellenőrzés tekintetében csak a munkavállalók tájékoztatásáról rendelkezik. A hivatkozott törvény és a végrehajtása tárgyában az adatvédelmi biztos által kiadott állásfoglalások szerint az ellenőrzésre irányuló technikai eszközök tekintetében nem elegendő azok elhelyezéséről, alkalmazásáról tájékoztatni a munkavállalókat, hanem az ellenőrzéshez az érintettek befolyásmentes hozzájárulása szükséges. Azt is közölni kell velük, hogy az esetleges felvételeket (képmásokat) ki készíti, milyen célra kívánják felhasználni azokat, hol és mennyi ideig őrzik, mi történik azokkal, hol tekinthetik meg az érintett munkavállalók, mikor kerül sor megsemmisítésükre (lévén a törvény szerint csak a legrövidebb ideig tárolhatók). Ez utóbbiak ugyanis a személyes adatok védelméről szóló 1992. évi LXIII. törvény szerint adatkezelésnek minősülnek és szigorúan szabályozottak, amelyet az Alkotmány 59.§-a is garantál. Az állásfoglalások arra is felhívják a figyelmet, hogy a megfigyelést a munkáltató végezheti, ezen tevékenység külső megbízottaknak való átadása, továbbá az adatok munkajogviszonyok alanyain kívüli hozzáférhetőségének a lehetősége alapverő adatvédelmi, s egyben személyiségi jogokat sért, ami egyúttal alkotmányellenes is.

Budapest, 2011. november „ „

A javaslat 20.§ (3) bekezdése maradjon el.

I n d o k o l á s

A javaslat hivatkozott bekezdése a gyakorlatban értelmezhetetlen, hiszen a munkavállaló számára a munkavégzés, illetve a munkáltatói nyilatkozatok érvényessége és valós volta tekintetében teljes bizonytalanságot teremt. A bekezdésben foglaltak alapján ugyanis a munkavállaló számára bármikor, bárki - mégcsak nem is feltétlenül a munkáltató valamelyik vezetője, hanem akár bármely munkatársa is, sőt a tulajdonos, vagy a munkáltatói jogkört gyakorló hozzátartozója, ismerőse is - utasításokat adhatna, illetve jognyilatkozatot tehetne, amelyet a munkáltató vezetője utólag bármikor jóváhagyásával érvényessé, illetve jóváhagyása hiányával érvénytelenné tehetne. Ezt az állapotot nem viseli el a munkahelyi, a hatósági ellenőrzési vagy a bírósági gyakorlat; ráadásul beláthatatlan anyagi és egyéb felelősségi következményei is lennének.

Budapest, 2011. november „ „

A javaslat 23.§ (3) bekezdése helyében a következő rendelkezés lépjen:

„(3) Írásbelinek kell tekinteni a jognyilatkozatot, ha annak az érintett felekkel történt bizonyítható közlése a jognyilatkozatban foglalt információ változatlan visszaidézésére, a nyilatkozattevő személyének és a jognyilatkozat megtétele időpontjának azonosítására alkalmas elektronikus dokumentumban (a továbbiakban: elektronikus dokumentum) kerül sor.”

I n d o k o l á s

A javaslat hivatkozott bekezdése szerinti elektronikus dokumentum esetén fokozottan szükséges az abban foglaltak érvényességi kellékké tenni az érintett felekhez történő bizonyítható eljuttatást. Az elektronikus dokumentumokban foglalt jognyilatkozatok célba érése ugyanis az írásbeli dokumentumokhoz képest lényegesen bizonytalanabb, ezért a dokumentumban foglalt jogkövetkezmények alkalmazása, számonkérhetősége igényli a közlés bizonyíthatóságát.

Budapest, 2011. november „ „

A javaslat 23.§ (3) bekezdése helyében a következő rendelkezés lépjen:

„(3) Írásbelinek kell tekinteni a jognyilatkozatot, ha annak az érintett felekkel történt bizonyítható közlése a jognyilatkozatban foglalt információ változatlan visszaidézésére, a nyilatkozattevő személyének és a jognyilatkozat megtétele időpontjának azonosítására alkalmas elektronikus dokumentumban (a továbbiakban: elektronikus dokumentum) kerül sor.”

I n d o k o l á s

A javaslat hivatkozott bekezdése szerinti elektronikus dokumentum esetén fokozottan szükséges az abban foglaltak érvényességi kellékké tenni az érintett felekhez történő bizonyítható eljuttatást. Az elektronikus dokumentumokban foglalt jognyilatkozatok célba érése ugyanis az írásbeli dokumentumokhoz képest lényegesen bizonytalanabb, ezért a dokumentumban foglalt jogkövetkezmények alkalmazása, számonkérhetősége igényli a közlés bizonyíthatóságát.

Budapest, 2011. november „ „

A javaslat 86.§ (3) bekezdése helyében a következő rendelkezés lépjen:

„(3) Nem munkaidő

- a) – a készenléti jellegű munkakört kivéve – a munkaközi szünet, továbbá
- b) a munkavállaló lakó-, vagy tartózkodási helyéről a tényleges munkavégzés helyére, valamint a munkavégzés helyéről a lakó-, vagy tartózkodási helyére történő naponként egyszeri utazás tartama.”

I n d o k o l á s

A javaslat hivatkozott bekezdése b/ pontjának a kiegészítését azok az esetek indokolják, amikor a munkáltató rendelkezése következtében a munkavállaló ugyanazon a napon, a már teljesített munkaidejét követően a munkáltató döntése következtében még egyszer vagy többször is a munkahelyére, munkavégzési helyére kell, hogy utazzon. Ilyen esetben, pl. munkaidőt követő aznapi készenlét teljesítése során - különösen a ha a munkavállaló lakóhelye távoli - a munkavállaló szabadidejének (munkaidőn kívüli idejének) a munkáltató általi igénybevitelére kerül sor az ismételt utazás miatt. A szabadidőből a munkáltató által meghatározott helyen (útvonalon, utazási eszközön) kell

eltölteni az újabb utazási időt, amely az ügyelettel egyező állapot, annak díjazási következményeivel együtt.

Budapest, 2011. november „ „

A javaslat 89.§-a - jelenlegi szövegének (1) bekezdésbe kerülésével egyidejűleg - a következő (2)-(4) bekezdésekkel egészüljön ki:

„(2) Többműszakos munkarend: ha a munkáltató üzemelési ideje meghaladja a munkavállaló teljes napi munkaidejét és a munkavállalók időszakonként rendszeresen, egy napon belül egymást váltva végzik azonos tevékenységüket.

(3) Délutáni műszak: a többműszakos munkarend alapján a tizennégy és huszonkét óra között végzett munka.

(4) Éjszakai műszak: a többműszakos munkarend alapján éjszaka végzett munka.”

I n d o k o l á s

A javaslat ismeri és használja a több műszakos munkarendben történő munkavégzés fogalmát, de annak tartalmát a fogalmak között nem határozza meg. Indokolt ennek a hiánynak a pótlása. A munkavállalók fizikai és biológiai többletterhelésére tekintettel változatlanul szükséges továbbá a többműszakos munkarendben foglalkoztatottak számára a délutáni és éjszakai műszak meghatározását. A délutáni és éjszakai műszakban történő munkavégzés sokkal nagyobb terhet ró az emberi szervezetre, mint az esetenként bárki számára elrendelhető délutáni vagy éjszakai munkavégzés. A sokkal nagyobb terheléssel járó több műszakos munkavégzés délutáni és éjszakai műszakja után az ilyen időre eső eseti munkavégzéshez képest többletdíjazásnak is járnia kell.

Budapest, 2011. november „ „

91. § Készenléti jellegű a munkakör, ha

a) a munkavállaló a feladatainak jellege miatt – hosszabb időszak alapulvételével – a rendes

munkaidő legalább egyharmadában munkavégzés nélkül áll a munkáltató rendelkezésére, és a munkával nem töltött időt pihenéssel töltheti, vagy

b) a munkavégzés – különösen a munkakör sajátosságára, a munkavégzés feltételeire tekintettel – a munkavállaló számára az általánoshoz képest lényegesen alacsonyabb igénybevétellel jár.”

I n d o k o l á s

A készenléti jellegű munkakör alkalmazásának a jogpolitikai célja hagyományosan az, hogy a munkavégzésük jellegéből adódóan munkaidejük egy részében törvényesen munkát nem végző, s ez időt pihenésre fordító munkavállalók napi törvényes munkaideje tizenkét óráig - lehetőleg a pihenőidő mértékével arányosan - hosszabbodhassék meg. A javaslat szövege a munkavállalók számára hátrányos készenléti jellegű munkakör szélesebb körű alkalmazását, s ezáltal a tizenkét órás törvényes napi munkaidő alkalmazhatóságát a munkaidőn belüli rendelkezésre állási idő pihenésre való fordíthatósága nélkül fogalmazza meg. Ezzel érdemi tizenkét órás munkaidőt teremt egyre szélesedő munkavállalói kör számára. A készenléti jellegű munkakör akkor marad meg a napi nyolc órás rendes munkaidő alapján, ha a munkavállalók számára a törvény biztosítja a munkaidő alatti, rendelkezésre állási idő pihenési célú felhasználását.

Budapest, 2011. november „ „

A javaslat 94.§-a helyébe a következő rendelkezés lépjen:

„94. § (1) A munkaidő-keret tartama legfeljebb négy hónap vagy tizenhat hét.

(2) Kollektív szerződés rendelkezhet arról, hogy a munkaidő-keret tartama legfeljebb hat hónap vagy huszonhat hét

a) a megszakítás nélküli,

b) a több műszakos, valamint

c) az idényjellegű tevékenység keretében,

d) a készenléti jellegű, továbbá

e) a 135. § (4) bekezdésében meghatározott munkakörben foglalkoztatott munkavállaló esetében.

(3) A munkaidő-keret tartama kollektív szerződés rendelkezése szerint legfeljebb tizenkét hónap vagy ötvenkét hét, ha ezt technikai vagy munkaszervezési okok indokolják.”

[(4) A kollektív szerződés felmondása vagy megszűnése a már elrendelt munkaidő-keret alapján történő foglalkoztatást nem érinti.]

I n d o k o l á s

Az Európai Unióban általános jelleggel alkalmazható négy hónapos munkaidő-keret javaslat szerinti, széles körű emelését indokolt az érintett munkavállalókkal kötendő kollektív szerződéshez kötni. A kollektív szerződés felmondása, lejárta vagy egyéb módon való megszűnése ugyanakkor minden esetben az abban foglalt rendelkezések alkalmazásának megszűntével járnak. Ezért szükséges a (4) bekezdés elhagyása. Ennek hiányában az egyszeri szabályozás örökérvényűvé válhatna, ami ellentétes a kollektív szerződést kötő felek akaratával, s egyúttal a hatályos jogrenddel is.

Budapest, 2011. november „ „

A javaslat 97.§ (5) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lépjen:

„(5) Kollektív szerződés rendelkezése esetén a munkáltató az adott napra vonatkozó munkaidő-beosztást, ha gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel, legalább három nappal korábban módosíthatja.”

I n d o k o l á s

A javaslatban foglaltak, még kivételes esetben is jelentősen megnehezítheti a munkavállalók személyes, illetve családi életét, valamint iskolai, egészségügyi vagy egyéb fontos programjait. Szükséges ezért a munkaidő-beosztás közlési idejének a csökkentését kollektív szerződés előzetes szabályozásához kötni.

Budapest, 2011. november „ „

A javaslat 99.§ (5) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lépjen:

„(5) A munkavállaló beosztás szerinti napi munkaidejébe az ügyelet teljes tartamát be kell számítani [ha a munkavégzés tartama nem mérhető].”

I n d o k o l á s

A javaslatban foglaltakkal ellentétben az Európai Unióban érvényesülő bírósági gyakorlat szerint az ügyelet teljes időtartama - lévén nem a munkavállaló pihenőideje - munkaidőnek minősül, függetlenül attól, hogy az ügyeleti idő alatti munkavégzés idejét mérik-e vagy sem. Szükséges ezért a javaslat módosítása, s egyúttal az ügyelet munkaidő jellegével kapcsolatos jogbizonytalanság, ezáltal a jogviták lehetőségének a végleges megszüntetése a javasolt egyértelmű törvényi szövegezéssel.

Budapest, 2011. november „ „

A javaslat 100.§-a helyébe a következő rendelkezés lépjen:

„100. § A munkáltató – a felek megállapodása alapján – a napi munkaidőt legfeljebb két részletben is beoszthatja (osztott napi munkaidő). A beosztás szerinti napi munkaidők között legalább két óra pihenőidőt kell biztosítani. Az osztott napi munkaidő alkalmazása a munkavállaló egészségügyi, családi és egyéb körülményeire tekintettel aránytalan hátrányt nem okozhat.”

I n d o k o l á s

A javaslat azáltal, hogy a felek megállapodására bízta a munkavállaló számára hátrányos osztott napi munkaidő alkalmazhatóságát, egyúttal garantálja is a munkáltatóval nem egyenrangú munkavállaló hozzájárulását. Ez az ismert munkaerő-piaci helyzetben még az adott munkavállaló számára kirívóan súlyos hátrányok esetében is megtörténik, tovább nehezítve az érintett munkavállaló sorsát. Szükséges ezért az

osztott napi munkaidő alkalmazhatóságát az általa aránytalanul hátrányos helyzetbe kerülők esetében törvény által korlátozni.

Budapest, 2011. november „ „

A javaslat 103.§ (4) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lépjen:

„(4) A munkaközi szünetet a munkáltató jogosult több részletben is kiadni. Ebben az esetben az egyik részletnek legalább húsz perc tartamúnak kell lennie. A munkaközi szünet időtartama egy órát nem haladhatja meg.”

I n d o k o l á s

A javaslat azáltal, hogy a hatályos joggal ellentétben nem határozza meg a munkaközi szünet idejének felső határát, lehetővé teszi e szünet megfelelő, céljával ellentétes kiadásával a munkavállaló által a munkahelyen töltendő idő - azaz gyakorlatilag a napi munkaidő - meghosszabítását. Erre különösen ott nagy a kísértés, ahol a munkáltató működése a két műszak szervezését még nem igényli, de annak ideje a törvényes munkaidőt nem sokkal meghaladja. Ezen felismerés és egyúttal terjedő gyakorlat miatt került bele nemrégiben a hatályos munkaügyi törvényi szabályok közé a munkaközi szünet maximális időtartamának rögzítése. Ilyen tartamú szabályozás az új törvényben is szükséges.

Budapest, 2011. november „ „

A javaslat 104.§ (2) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lépjen:

„(2) Kollektív szerződés rendelkezése esetén legalább nyolc óra napi pihenőidőt kell biztosítani

- a) az osztott munkaidőben,
- b) a megszakítás nélküli,
- c) a több műszakos,
- d) az idényjellegű tevékenység keretében,
- e) a készenléti jellegű munkakörben

foglalkoztatott munkavállaló esetében.

I n d o k o l á s

A javaslat éppen a tevékenység jellege vagy a munkaidő-beosztás alapján hátrányosabb helyzetű munkavállalók esetében tenné lehetővé a biológialag szükséges pihenést nem biztosító napi nyolc órányi napi pihenőidő munkáltató általi elrendelését. Szükséges a

törvény által is biztosítani, hogy ilyen pihenőidő csökkentésre csak ténylegesen indokolt körülmények között, a lehető legszűkebb körben kerülhessen sor, a kompenzáció lehetőségét is biztosító kollektív szerződés rendelkezése által.

Budapest, 2011. november „ „

A javaslat 105.§ (2) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lépjen:

„(2) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a heti pihenőnapok havonként egyenlőtlenül is beoszthatók.”

I n d o k o l á s

A javaslatnak a heti pihenőnapok egyenlőtlen beoszthatóságát engedő szabályozása miatt a munkaidő-kereten belül válik lehetővé a heti pihenőnapok kiadása, ami e napok túlzottan nagymérvű összevonását eredményezheti. Elegendő a hatályos szabályozással összhangban a munkáltató számára a heti pihenőnapok összevonhatóságát szűkebb, havonkénti keretben biztosítani.

Budapest, 2011. november „ „

A javaslat 109.§ (1) bekezdése helyébe - a 135.§ (3) bekezdésének egyidejű hatályon kívül helyezése mellett - a következő rendelkezés lépjen:

„(1) Teljes napi munkaidő esetén naptári évenként kétszáz, kollektív szerződés rendelkezése esetén kétszázötven óra rendkívüli munkaidő rendelhető el.”

I n d o k o l á s

A javaslatnak egyik célja a foglalkoztatottság növelése, amelynek ellenhat a már munkaviszonyban álló munkavállalók rendkívüli munkaidőben történő fokozott mértékű foglalkoztatása. Indokolt ezért a rendkívüli munkaidő mértékének a hatályos törvény szerinti mértékben - évi kétszáz órában - való meghatározása, amelytől csak kollektív szerződésben lehessen eltérni csekély mértékben.

Budapest, 2011. november „ „

A javaslat 111.§-a helyébe a következő rendelkezés lépjen:

„111. § Az ügylet tartama nem haladhatja meg a tizenkét [huszonnégyszázötven] órát, amelybe az ügylet megkezdésének napjára beosztott rendes vagy elrendelt rendkívüli munkaidő tartamát be kell számítani.”

I n d o k o l á s

A javaslatnak e szakaszában is követnie kell azt az európai uniós szabályt és joggyakorlatot, amely szerint az ügylet teljes időtartama munkaidőnek minősül. Miután az egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetében alkalmazott munkaidő-kereten belül az egyes munkanapokra beosztható összes munkaidő felső határa tizenkét óra, ez a rendelkezés az ügylet tekintetében is irányadó. Erre tekintettel a javasolt módosítás egyértelmű és a jogalkalmazást segítő változtatást indítványoz.

Budapest, 2011. november „ „

A javaslat 135.§ (1)-(2) bekezdései helyébe a következő rendelkezés lépjen:

„ (1) A felek megállapodása a 86-91. okban, a 92.§ (1) és (3) bekezdésében, a 93-99.§-okban, valamint a 101-134.§-okban foglaltaktól csak a munkavállaló javára térhet el. „

[a) a 122. § (5) bekezdésében,
b) a 127. § (1)-(2) bekezdésében,
c) a 134. §-ban foglaltaktól

nem térhet el].

I n d o k o l á s

A javaslatnak a munka- és pihenőidőre vonatkozó szabályai jelentős részben nemzetközi, illetve alkotmányos előírásokon alapulnak. A javaslat mégis csak nagyon szűk körben korlátozza az ezen alapvető szabályoktól való eltérést a kár a felek megállapodása, akár kollektív szerződés által. Ebből következően pl. munkaszerződéssel az alapvető fogalmakra vagy a munka- és pihenőidő alapvető szabályai is módosíthatók, s akár figyelmen kívül hagyhatók lennének. Szükséges ezért az alapvető szabályok tekintetében a eltérés lehetőségét vagy tiltatni vagy pedig annak hiányában az eltérést a munkavállaló javára engedni a törvényben.

Budapest, 2011. november „ „

A javaslat 167.§ (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lépjen:

„(1) A munkáltató a munkavállaló teljes kárát köteles megtéríteni.”
[Nem kell megtéríteni azt a kárt, amellyel kapcsolatban bizonyítja, hogy bekövetkezése a károkozás idején nem volt előre látható.]

I n d o k o l á s

A javaslatnak a munkáltató számára rendkívül tágon értelmezhető szabály által segítve adna lehetőséget a munkavállalót ért kár alóli mentesülésre. A valóban bekövetkezett munkahelyi károk többsége ugyanis a károkozás idején nem előre látható. Ilyenek jellemzően a véletlen, illetve a körülmények szerencsétlen egymásra hatásán alapuló károk (ilyen volt pl. a Csernobili robbanás esete is). Ezekben az esetekben a munkáltató mentesülése a kárfelelősség alól a munkavállalók tömegeit hozná súlyos hátrányba; nem lenne elég a munkavégzés során elszenvedett káruk testi, emberi és anyagi

következményeinek tényleges elviselése - ami munkaviszony megszüntetésével is együtt járhatna - , még a munkáltatójuktól sem számíthatnának kártérítésre. Elsősorban ezért szükséges a bekezdés második mondatában meghatározott mentesülési eset törlése a törvényből. Másodrészt pedig azért, mert az elhagyni javasolt rendelkezés ösztönzi a felelősséggel terhelt munkáltatót arra, hogy - a fejlett országokhoz hasonlóan - munkavállalókat biztosítással is védjék.

Budapest, 2011. november „ „

A javaslat 169.§-a helyébe a következő rendelkezés lépjen:

„169. § (1) A munkaviszony körében az elmaradt jövedelem megállapításánál az elmaradtmunkabért és annak a rendszeres juttatásnak a pénzbeli értékét kell figyelembe venni, amelyre a munkavállaló a munkaviszony alapján a munkabéren felül jogosult, feltéve, ha azt a károkozás bekövetkezését megelőzően rendszeresen igénybe vette. Az elmaradt jövedelem kiszámításánál a kár bekövetkeztétől eltelt időben a károsult munkakörében, illetve a munkáltatónál megvalósult béremeléseket is figyelembe kell venni.

(2) A munkaviszonyon kívül elmaradt jövedelemként a sérelem folytán elmaradt egyéb rendszeres, jogszerűen megszerzett jövedelmet kell megtéríteni.

(3) Meg kell téríteni azt a kárt is, amelyet a munkavállaló a sérelemből eredő jelentős fogyatékosága ellenére, rendkívüli munkateljesítménnyel hárít el.

(4) Nem kell megtéríteni azon juttatások értékét, amelyek rendeltetésük szerint csak munkavégzés esetén járnak, továbbá a költségtérítés címén kapott összeget.

(5) Meg kell téríteni a munkavállalónak azt a kárát is, amely nem vagyoni kár, továbbá a kárral összefüggésben felmerült összes indokolt költségét is.”

I n d o k o l á s

A javaslat szövegének kiegészítése indokolt a kártérítés megállapításának jellemző időbeli elhúzódása miatt. Aí hatályos joggal összhangban ezzel kerülhető el, hogy a kárt szenvedett részére pl. egy esetleges jogvitában megállapítandó elmaradt jövedelem mértékében a megállapításakor tényleges jövedelmet tükrözze, amelyet a munkavállaló akkor élvezett volna, a káresemény hiányában.

A javaslat érintett szakaszának kiegészítése szükséges még a munkavállaló nem vagyoni kár, valamint a költségek megtéríttetése érdekében is, a joggyakorlat vitáinak elkerülése érdekében.

Budapest, 2011. november „ „

A javaslat 174.§ (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lépjen:

„(1) A károsult, a munkáltató vagy felelősségbiztosítás alapján nyújtott kártérítés esetén a biztosító, ha a kártérítés megállapítása után a körülményekben lényeges változás következik be, a megállapított kártérítés módosítását kérheti. Ha a kártérítés összege elmaradt jövedelmet is tartalmaz, a munkáltató a károsult kérésé nélkül is köteles a kártérítés összegét felülvizsgálni és megfelelően módosítani. „

I n d o k o l á s

A javaslat szövege a károsultra hárítja az általa kapott kártérítés összege egyéb, általa esetleg nem is megismerhető körülmények változása miatti módosításának a kérelmezését. Erre a károsultak (köztük a hozzátartozók) jelentős része - iskolázottsági okokból, ügyintézésben való járatlanságból vagy egyszerűen információ hiányból következően - a gyakorlatban nem képes, amelynek következtében a részükre juttatott kártérítés veszt értékéből. A hatályos szabályozással összhangban indokolt ezt a károsulti jogot fenntartva a kártérítésbe épített elmaradt jövedelem tekintetében a munkáltatóra is kötelezettséget hárítani a kártérítés azon részének kérés nélküli módosítására. E tekintetben információval kizárólag a munkáltató rendelkezik.

Budapest, 2011. november „ „

A javaslat 176.§ (3) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lépjen:

„(3) A munkáltató a kár bekövetkeztétől számított tizenöt napon belül köteles a károsultat felhívni kárigénye előterjesztésére.”

I n d o k o l á s

A javaslat szövegéből hiányzik a hatályos jog azon rendelkezése, amely szerint a munkáltató köteles a károsult felhívására a károkozást követően, esetleges kárigénye előterjesztésére. Ennek a szabályozásnak a jövőbeli fenntartása változatlanul indokolt. Egyrészt a munkavállalók és egyéb károsultak tájékoztatlansága, jogban való járatlansága, másrészt pedig információbeli hiányossága miatt is. A valós károsultak egy része (pl. a hátramaradt hozzátartozók) ugyanis nem ismerheti a munkavállalót ért kár tényét sem, s főként nem annak körülményeit, indokait, így azt sem, hogy jogszerű kártérítési igényük lehet.

Budapest, 2011. november „ „

A javaslat 179.§ (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lépjen:

„(1) A munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettségének vétkes megszegésével okozott kárt köteles megtéríteni, ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.”

I n d o k o l á s

A javaslat szövegéből hiányzik a hatályos jog azon rendelkezése, amely szerint a munkavállalói kártérítési felelősség a jogellenes, vétkes kötelezettségszegés esetén állhat fenn. Erre tekintettel a bekezdés szövegének javasolt kiegészítése szükséges.

Budapest, 2011. november „ „

A javaslat 179.§ (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lépjen:

„(3) A kártérítés mértéke nem haladhatja meg a munkavállaló [négyhavi] másfél havi távolléti díjának összegét. Szándékos [vagy súlyosan gondatlan] károkozás esetén a teljes kárt kell megtéríteni.”

I n d o k o l á s

A javaslat teljesen indokolatlanul kívánja a munkavállalók számára megfizethetetlen szintre - a hatályos jog szerinti alapesetben félhavi átlagkeresetig terjedő összeghatár helyett - emelni a gondatlanul okozott kárért való felelősség mértékét. Ez a rendelkezés már a munkavállaló családját sújtaná, ráadásul az ilyen mértékű felelősség a gyakorlatban érdemi visszatartó erővel sem bír, hiszen az összeg nagysága (minimum többszázezer forint) az átlagos körülmények között élő munkavállalók esetében besorolódik a kifizethetetlen tartozások közé. A javaslat ráadásul nem veszi figyelembe a munkaviszony alapvető jellemzőjét, azaz azt, hogy a munkavállaló a munkáltató alárendeltjeként, az általa megteremtett munkavégzési helyszínen és körülmények között, annak eszközeivel, utasítása szerint, ellenőrzése mellett végzi munkáját, s ilyen helyzetben a munkavállaló véletlen, gondatlan károkozása legalább részben a munkáltató nem megfelelő működésével is összefügg. Mindezekre tekintettel indokolt a javaslatban meghatározott kárfelelősségi mérték csökkentése a hatályos jog szerinti munkaszerződésben meghatározható maximális szintig, azaz másfél havi távolléti díj összeghatárig.

A szándékos károkozás esetében a teljes kárért való felelősség hagyományosan elfogadott, mindez azonban elfogadhatatlan a munkavállaló súlyos gondatlansággal okozott kára esetén, az előbbi indokok alapján. Erre tekintettel a teljes kárfelelősség esetköréből a súlyos gondatlanságot törölni szükséges.

Budapest, 2011. november „ „

A javaslat 182-188.§-ai maradjanak el.

I n d o k o l á s

A javaslat leltárfelelősségre vonatkozó rendelkezései olyan hiányért állapítják meg a munkavállaló felelősségét, amelynek az oka ismeretlen, ráadásul vétkességére tekintet nélkül. Ez a jogállami keretek között működő fejlett országokban ismeretlen felelősségi alakzat a szovjet jog terméke. Ott alakult ki ugyanis az a jogszabályi formát öltött elgondolás, hogy az állami-össznépi tulajdon védelmének érdeke felülírja a több ezer éves felelősségi elveket, amelyek szerint a kárfelelősség megállapításához nem elég pusztán maga a kár, hanem arra is szükség van, hogy adott legyen a károkozó személye, jogellenes legyen annak cselekménye és álljon az ok-okozati kapcsolatban a kárral. Mindezeket a feltételeket a hazai munkajogba a rendszerváltást követően eltörölt, majd 1999-ben immár a magántulajdon védelmére is visszahozott leltárfelelősség intézménye mellőzi, a nyugati szakemberek nem kis meglepetésére. Bár a felélesztett leltárfelelősség a munkáltatónak kényelmes, egyúttal hozzá is járul azoknak a munkáltatói technikai fejlesztéseknek az elodázásához, amelyek révén a munkáltató biztosítani tudná értékei megfelelő védelmét. Helyette jellemzően a leltárfelelősségre kötelezett munkavállalók fizetik meg azt a munkáltatói kárt, amelynek oka ismeretlen, s amelyet jellemzően nem a munkavállalók okoznak, főként nem vétkesen (hanem pl. a nem kellően ellenőrzött vevők, a munkavállalók akaratától függetlenül a munkáltatói helyiségbe bejutó külsős takarítók, beszállítók, biztonsági emberek, netán ad abszurdum maga a tulajdonos vagy a munkahelyre bejutó hozzátartozói, ismerősei). Ennek a jogintézménynek az új, hosszabb távra irányadó munkaügyi törvényben nincs indokolható helye, ezért egészében, összes vonatkozó szabályával a javaslatból törölni szükséges. A leltárfelelősség ráadásul a legfontosabb esetekben - a raktári készlet vonatkozásában - teljességgel kiváltható a javaslat 180.§ (4) bekezdésében szabályozott értékezelői felelősséggel, amely az átvett eszközök hiánya esetén - annak okától függetlenül - az érintett területen dolgozó tekintetében teljes munkavállalói felelősséget eredményez.

Budapest, 2011. november „ „

A javaslat 186.§-nak (3) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lépjen:

„(3) Csoportos leltárfelelősségi megállapodás esetén a kártérítés mértéke nem haladhatja meg a megállapodást kötött munkavállalók távolléti díjának [hathavi] négyhavi együttes összegét. A csoportos leltárfelelősségi megállapodás meghatározhatja a felelősség munkavállalók közötti megosztását is, de egyetemleges felelősség megállapításának nincs helye. A munkavállalók távolléti díjuk arányában felelnek, ha a csoportos leltárfelelősségi megállapodás a felelősség megosztását nem rendezi.

I n d o k o l á s

A javaslat 179.§-ának (3) bekezdése a munkavállaló gondatlan károkozásának a mértékét négy havi távolléti díja összegében határozza meg. Indokolt, hogy ezt a mértéket a vétkesül, gondatlanság hiányában, ismeretlen okból keletkezett munkáltató kár tekintetében sem haladja meg felelőssé tett a munkavállalók kárfelelőssége.

.

Budapest, 2011. november „ „

A javaslat 189.§-a maradjon el.

I n d o k o l á s

A javaslat 189.§-ában megteremtett kaució előírásának munkáltatói joga ellentmond a munkaviszony azon általános alapelvének, hogy a munkáltatók köteles a munkavégzés feltételeit megteremteni [javaslat 51.§ (4) bek.]. A munkavállaló erre egyébként sem alkalmas, jellemzően nem is rendelkezik hozzá megfelelő anyagi erővel. A javaslat szerinti szabályozás hátrányos helyzetbe hozza a munkavállalásra jelentkező összes munkavállalót, de egyben diszkriminációt is lehetővé tesz a munkáltató részéről, amikor egyenlő feltételek esetén a megkövetelt biztosíték befizetésére képes munkavállalót alkalmazza. Korlátozza egyben a munkavállaló jogát az általa adott biztosítékból való munkáltatói levonás tekintetében, hosszú és költséges eljárásra kényszerítve őt, a már a levonással hátrányt szenvedett gyengébb felet a levonás jogszerűségének jogvitás eljárásában. A tervezett szabályozás kényelmes a munkáltatónak (kisebb kárai esetén nem kell kártérítési eljárást lefolytatnia) , de alkotmányellenes volta mellett alapvetően hátrányos a munkavállalókra. A joggyakorlat ismeretében ráadásul a munkavállalók nagy tömege akkor is elvesztené az általa adott biztosítékot, ha a munkáltatója annak visszafizetésére képtelenné válik.

A munka világát hosszú távra megalapozni készülő törvény tartalmában nem épülhet még egyes rendelkezési tekintetében sem pusztán a munkáltatói kényelmi szempontokra, jelentős joghátrányt okozva a munkavállalóknak. Indokolt ezért az egész szakasznak a javaslatból való törlése.

Budapest, 2011. november „ „

A javaslat 191.§-ának (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lépjen:

„(1) Kollektív szerződés e fejezet rendelkezéseitől [- a leltárhiányért való kártérítési felelősség mértékét kivéve -] csak a munkavállaló javára térhet el.”

I n d o k o l á s

A javaslat rendelkezései a leltárfelelősség tekintetében súlyosan hátrányosak az érintett munkavállalók számára. Esetükben még kollektív szerződésben sem szabad a törvény által megengedni a számukra a javaslatban foglaltaknál hátrányosabb szabályozás lehetőségét.

Budapest, 2011. november „ „

A javaslat 191.§-ának (2) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lépjen:

„(2) Kollektív szerződés rendelkezése alapján, gondatlan károkozás esetén a kártérítés mértéke legfeljebb a munkavállaló [nyolchavi] hat havi távolléti díjának összege.”

I n d o k o l á s

A javaslat a munkavállaló által a munkáltatójának gondatlanul okozott kár megtérítésének mértékét, mind a hatályos törvényi szabályozáshoz, mind pedig a munkavállalók teherbíró képességéhez mérten nagyon magas mértékben szabályozza. Teljeséggel indokolhatatlan, hogy ezt a mértéket a kollektív szerződés akár duplájára emelhesse. Szükséges ezért a javaslat szövegének módosítása által a kollektív szerződés szabályozási lehetőségének a korlátozása, a hatályos törvényben meghatározott, s a gyakorlatban elfogadott hat havi távolléti díj mértékéig.

Budapest, 2011. november „ „

A javaslat 192.§-a a következő (5) bekezdéssel egészüljön ki:

„(5) A határozott idejű munkaviszony határozatlan idejűvé alakul, ha a munkavállaló az időtartam lejártát követően közvetlen munkahelyi vezetője tudtával legalább egy napot tovább dolgozik. Ha az előbbi eset a harminc napnál rövidebb időre megkötött munkaviszony esetében áll elő, a munkaviszony annyi nappal hosszabbodik meg, amilyen időtartamra eredetileg létrehozták. „

I n d o k o l á s

A javaslat elhagyni tervezi a határozott idejű munkaviszony atipikus jellegét meghatározó - a hazai munkajogban évtizedek óta szereplő, s a gyakorlatban bevált - egyik alapvető rendelkezést, amely szerint a határozott idejű munkaviszony határozatlan idejűvé alakul, ha azt a felek a végén nem szüntetik meg, s a munkavállaló a munkahelyi vezetője tudtával továbbdolgozik. Ennek a szabálynak a további fenntartása indokolt, éppen a határozott idejű foglalkoztatás kivételes jellege, illetve a határozatlan idejű munkaviszony tipikus jellegének a fenntartása érdekében. A joggyakorlatban e szabálynak az alkalmazása érdemi gondokat nem okozott, érvényesülése a mindennapokban a felek szándékán, ráutaló magatartásán alapult. E szabályozás megszüntetése, s a javaslat indokolása szerint a továbbdolgozás érvénytelen jogviszonykénti értelmezése a napi gyakorlatban sokkal nehezebben értelmezhető a jogban kevésbé jártas kis- és középvállalkozásoknál. Az azzal járó viták és elszámolási nehézségek miatt ilyen helyzet törvény általi előidézése nem kívánatos.

Budapest, 2011. november „ „

A javaslat 202.§-ának (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lépjen:

„(1)[A munkaszerződésre a 44. §-ban foglaltakat nem kell alkalmazni.] A felek munkaszerződést törvényben meghatározott minta-munkaszerződés felhasználásával is köthetnek.”

I n d o k o l á s

A javaslat a bekezdés első mondata által megerősíteni tervezi az a 2010-ben az egyszerűsített munkavégzés tekintetében bevezetett gyakorlatot, amely szerint az ilyen foglalkoztatásra irányuló munkaszerződést nem kell írásba foglalni. Már a munkakönyv 1992-ben történt megszüntetése után tömegesen igazolódott be, hogy a munkaviszonyok - s az ahhoz kapcsolódó társadalombiztosítási, adó-, bank- és egyéb kapcsolatok miatt is elengedhetetlen - dokumentálása és nyilvántartása a gyakorlatban óriási gondokat okoz. Nemcsak az állam képtelen érvényesíteni az érdekeit az ilyen jogviszonyokhoz kapcsolódó járulék- és adóbevételek tekintetében, hanem a munkavállaló sem tudja igazolni az ilyen jogviszonya fennálltát, s képtelen érvényesíteni még a ki nem fizetett jogos bérigényét sem. Az egyszerűsített foglalkoztatás munkaszerződése írásba foglalásának mellőzhetősége káoszt teremtett, s a munkáltatók kivételével a munkaviszony által minden más érintettnek (benne az államnak) felmérhetetlen kárt okozott. Ennek az állapotnak a haladéktalan megszüntetése szükséges, amelyet elősegít a javasolt módosítás.

Budapest, 2011. november „ „

A javaslat 203.§-ának (1) bekezdése helyébe - b)-i) alpontjai jelölésének megfelelő változtatásával - a következő rendelkezés lépjen:

„(1) A munkaviszonyra

[a) a 49. § (2) bekezdésében,]

a) az 53. §-ban,

d) az 56. §-ban,

c) az 59. §-ban,

d) a 61. §-ban,

e) a 101. §-ban,

f) a 122-124. §-ban,

g) a 193. § (4) bekezdésében, valamint

e) a 208-211. §-ban

foglaltak nem alkalmazhatók.”

I n d o k o l á s

A bekezdés a) alpontjában meghatározott törvényi rendelkezésnek - azaz a felek bármelyikének a munkaszerződés teljesítésének megkezdése előtti, még a szerződés teljesítésének megkezdése előtti, a körülményeiben bekövetkezett lényeges változás miatti elállási jogának - a változatlan biztosítása az egyszerű foglalkoztatás esetén is szükséges. Ez a módosítási javaslat által fenntarthatóvá válik.

Budapest, 2011. november „ „

A javaslat 208.§-ának (2) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lépjen:

„(2) A munkaszerződés – a 209. § (2) bekezdésében foglaltak kivételével – a vezetőre vonatkozó rendelkezések alkalmazását írhatja elő, ha a munkavállaló a munkáltató működése szempontjából kiemelkedő jelentőségű vagy fokozottan bizalmi jellegű munkakört tölt be és alaphére eléri a kötelező legkisebb munkabér [hétszeresét] tízszeresét.”

I n d o k o l á s

A javaslat a minimálbér legalább hétszeres keresők esetében megadja a vezető állású munkavállalóvá minősítés lehetőségét. Ez a mérték már a nagyobb vállalkozások középvezetői esetén is lehetővé tenné a vezető állásúakra vonatkozó szigorúbb munkajogi követelmények alkalmazását. Indokolt szűkíteni és változatlanul kivételes jelleggel meghatározni a jövőben is a vezetői kategóriába tartozók körét. Ehhez az érintettek esetében legalább a minimálbér tízszeres összegének megkeresése legyen szükséges.

Budapest, 2011. november „ „

A javaslat 219.§-ának (2) bekezdése helyébe - d) alpontja e) jelzésűre változásával egyidejűleg - a következő rendelkezés lépjen:

„(2) Az (1) bekezdésben foglalt alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek különösen
a) várandós és szoptató nők, valamint
b) a fiatal munkavállalók védelmére,
c) a munkabér összegére és védelmére, továbbá az egyéb juttatásokra,
e) a kollektív szerződés szerint a munkaviszony teljesítésére vonatkozó és
d) az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó rendelkezések.”

I n d o k o l á s

A javaslat szövege az egyenlő bánásmód megteremtése feltételei között nem említi külön a kollektív szerződés rendelkezéseinek alkalmazását, ami a gyakorlatban félreértésekhez, felesleges vitákhoz vezet. Indokolt a javaslat szövegének kiegészítése által a bizonytalanság megszüntetése, s az egyértelmű törvényi útmutatás megteremtése.

Budapest, 2011. november „ „

A javaslat 123.§-ának (4) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lépjen:

„(4) A szabadság kiadásának időpontját a munkavállalóval legkésőbb a szabadság kezdete előtt [tizenöt] harminc nappal közölni kell.”

Indokolás

A javaslat szövege nem biztosítja a szabadság kiadásának kellő idővel korábban történő közlését, így arra a munkavállaló nem tud időben felkészülni. Indokolt a hatályos szabályozás szerinti harminc nappal való korábbi munkáltató közlés kötelezettségét fenntartani.

Budapest, 2011. november „ „

A javaslat 123.§-a a következő (8) bekezdéssel egészül ki:

„(8) A szabadsághoz való jog a munkaviszony ideje alatt nem évül el.”

Indokolás

A javaslat szövege a hatályos joggal ellentétben nem biztosítja a szabadság kiadásának tényleges megvalósulását. A gyakorlatban gyakori, hogy a munkavállalók jelentős mértékű szabadságának kiadása nem történik meg, s az idő múltával a ki nem adott szabadság feledésbe merül. Ezt hivatott a hatályos szabályozás megakadályozni, kimondva, hogy a munkaviszony ideje alatt ki nem adott szabadságra való jog nem évül el, így azt a munkavállaló a munkaviszony megszűnésekor vagy az után is igényelheti. Indokolt ennek a szabálynak a fenntartása.

Budapest, 2011. november „ „

A javaslat 123.§-a a következő (3) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(3) A szabadságot, ha a munkavállaló oldalán felmerült ok miatt nem lehetett az (1) bekezdésben meghatározottak szerint kiadni, az ok megszűnésétől számított [hatvan] harminc napon belül ki kell adni.”

Indokolás

A javaslat szövege a ki nem adott szabadság későbbi kiadásának kötelezettségét időben távolabbra engedi. Ez indokolatlan; a szabadság alkotmányos célja ugyanis akkor érvényesül, ha azt az kiadását megakadályozó ok megszűnésétől számítottan mielőbb kiadják. Indokolt ezen időkorlát tekintetében a hatályos jog szerinti harminc napot fenntartani.

Budapest, 2011. november „ „

A javaslat 120.§-a helyébe a következő rendelkezés lép:

„120. § A munkavállalónak, ha a rehabilitációs szakértői szerv legalább ötven százalékos

mértékű egészségkárosodását megállapította, továbbá a vak munkavállalónak évenként öt munkanap pótszabadság jár.”

I n d o k o l á s

A javaslat szövege nem minden esetre biztosítja a vak munkavállaló számára évtizedek óta törvényben garantált öt napos pótszabadságot. Indokolt ezt a hiányt pótolni.

Budapest, 2011. november „ „

A javaslat 132.§-a helyébe a - jelenlegi szövegének (1) bekezdéssé válása mellett - a következő (2) bekezdéssel egészül ki:

„(2) Kérésére legfeljebb egy év fizetés nélküli szabadság illeti a munkavállalót, ha saját vagy közvetlen hozzátartozója részére lakást épít.”

I n d o k o l á s

A javaslat szövege a hatályos joggal ellentétben nem tartalmazza a lakásépítés támogatását fizetési szabadság révén. A mai, tartósan nehéz gazdasági körülmények között a lakásépítés döntő területévé válik a saját kivitelezés. Ehhez elengedhetetlen a munkavállaló számára, hogy igénye esetén fizetés nélküli szabadsághoz jusson. Indokolt ezt a lehetőséget a törvény által is biztosítani.

Budapest, 2011. november „ „

A javaslat 132.§-a helyébe a - jelenlegi szövegének (1) bekezdéssé válása mellett - a következő (2) bekezdéssel egészül ki:

„(2) Kérésére legfeljebb egy év fizetés nélküli szabadság illeti a munkavállalót, ha saját vagy közvetlen hozzátartozója részére lakást épít.”

I n d o k o l á s

A javaslat szövege a hatályos joggal ellentétben nem tartalmazza a lakásépítés támogatását fizetési szabadság révén. A mai, tartósan nehéz gazdasági körülmények között a lakásépítés döntő területévé válik a saját kivitelezés. Ehhez elengedhetetlen a munkavállaló számára, hogy igénye esetén fizetés nélküli szabadsághoz jusson. Indokolt ezt a lehetőséget a törvény által is biztosítani.

Budapest, 2011. november „ „

1.).A javaslat 3. § (2) bekezdéséből a „rendszerint” megfogalmazás kerüljön törlésre.

(2) „ E törvényt – eltérő rendelkezés hiányában – akkor kell alkalmazni, ha a munkavállaló a munkát Magyarországon végzi.

Indoklás

A jogszabályhely rögzíti az eltérő rendelkezést, azaz külön megállapodásban kell rögzíteni a nem magyarországi munkavégzést, amely esetben a munkavállaló más feltételekkel kerülhet külföldön foglalkoztatásra.

2.) A javaslat 4. §-a egészüljön ki:

A tizennyolcadik életévét be nem töltött személy nem munkaviszony (munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony, a Polgári Törvénykönyv szabályai szerint) történő foglalkoztatásra e törvénynek a fiatal munkavállalóra vonatkozó rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni.

Indoklás

Sok esetben a fiatalkorúak foglalkoztatásakor szükséges pontosítani a törvényes képviselők felé, hogy egyebekben ez nem munkaszerződés, hanem a Ptk. szabályai irányadóak.

3.) A javaslat 8. §. (2) és (3) bekezdései **kerüljenek törlésre**

(2) a munkavállaló a munkaidején kívül sem tanúsíthat olyan magatartást, amely – különösen a munkavállaló munkakörének jellege, a munkáltató szervezetében elfoglalt helye alapján közvetlenül és ténylegesen alkalmas munkáltatója helytelen megítélésére, jogos gazdasági érdekének, vagy a munkaviszony céljának veszélyeztetésére.

(3) A munkavállaló véleménynyilvánítási szabadsága a 9. § (2) bekezdésében foglaltak szerint korlátozható.

Indoklás

A munkavállaló munkaidején kívüli magatartásának ellenőrzése, korlátozása magánéletét és személyiségi jogait sérti. Megjegyezni kívánjuk, hogy hasonló jogi szabályozás már volt a Közalkalmazottak jogállásáról szóló törvényben, a gyakorlatban sok kellemetlenséget okozott, mind a munkavállalónak, mind a munkáltatónak.

4.) A javaslat 9. § (2) bekezdését, szintén kerüljön törlésre, a 3. pontban foglalt érvek alapján.

(2) A munkavállaló személyhez fűződő joga akkor korlátozható, ha a korlátozás a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos. A személyhez fűződő jog korlátozásának módjáról, feltételiről és várható időtartamáról a munkavállalót előzetesen tájékoztatni kell.

5.) A javaslat 20. § (2) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lépjen:

A munkáltatói joggyakorlás rendjét – a jogszabályok keretei között a munkáltató határozza meg a munkaszerződésben, a munkavállaló munkába lépésével egyidejűleg.

A javaslat (3) bekezdés helyébe a következő rendelkezés lépjen:

Ha a munkáltatói jogkört nem az arra jogosított személy (szerv, testület) gyakorolta, eljárása érvénytelen.

A javaslat (4) bekezdés kerüljön törlésre

Indoklás

Minden munkaviszonyban meghatározó, hogy ki a munkáltatói jogkör gyakorlója, ennek utólagos megállapítása, jóváhagyása jogbizonytalanságot eredményez, különös tekintettel azon tényre, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója jogosult a munkaviszony létesítésére, módosítására és megszüntetésére. Ez a tény mindkét felet érintően, csak akkor eredményezhet jogbiztonságot, ha a munkába lépéssel egyidejűleg írásban kerül rögzítésre.

6.) A javaslat 23. §. (1) bekezdése egészüljön ki:

A munkáltató köteles a megállapodás írásba foglalásáról gondoskodni és ennek egy példányát a munkavállalónak átadni a szerződés aláírásával egyidejűleg.

Indoklás

Ez is a felek jogbiztonságát szolgálja, későbbiekben egyik fél sem hivatkozhat arra, hogy az utólag átadott munkaszerződésben nem az került „beírásra” amelyben a felek megállapodtak.

7.) A javaslat 45. §. (3) bekezdése az alábbiak szerint módosuljon:

A munkavállaló munkavégzésének helyét, a munkaszerződésben kell meghatározni. Ennek hiányában a munkavégzés helyének azt kell tekintetni, ahol munkáját szokás szerint végzi. Ha a munkáltató több telephellyel, illetve fiókteleppel rendelkezik, a munkaszerződésben rögzíteni kell, hogy a munkavállaló változó munkahelyen végzi munkáját.

Indoklás

Sok esetben a munka természetéből adódóan szükséges, hogy a szerződő felek tisztázzák elvárásaikat, különös tekintettel a munkavállalónak a munkába járás időbeli korlátaira, valamint a munkáltatónak az ehhez kapcsolódó költségeire. Szükséges a munkába lépéskor rögzíteni, hogy a munkavállaló esetleg vállalja-e a változó munkahelyen való munkavégzést, különösen akkor, ha eredetileg a munkahely közelsége miatt vállalja az adott munkahelyen való munkavállalást.

8.) A javaslat 46. §. (5) bekezdés egésze törlésre kerüljön

(5) Nem terheli a munkáltatót a tájékoztatási kötelezettség – az (1) bekezdés h) pontját kivéve, ha a munkaszerződés alapján:

- a) a munkaviszony időtartama az egy hónapot, vagy**
- b) a munkaidő a heti nyolc órát nem haladja meg.**

Indoklás

Az egy hónapot meg nem haladó, valamint a heti nyolc órát meg nem haladó munkavállaló esetében is szükséges a teljes körű tájékoztatás, például többek között a d) pont, amely a munkakörbe tartozó feladatokról szól. A teljes körű tájékoztatás akár néhány napos, munkavégzés esetén is szükséges a félreértések, és az esetleges jogviták elkerülése végett.

9.) A javaslat 50. §. (4) bekezdése kerüljön törlésre

(4) A kollektív szerződésben 6 havi próbaidő köthető ki.

Indoklás

Indokolatlan, hogy bármilyen munka végzése esetén három hónap után a felek ne tudják eldönteni, hogy a munkaviszony fenntartható vagy sem. A kollektív szerződésnek pedig elsősorban nem ez a funkciója, hogy a munkavállalót kiszolgáltatottabb helyzetbe hozza a törvényi előírásnál, azaz hat havi próbaidő kikötésének lehetőségét teremtsen meg a KSZ.

10.) A javaslat 51. §. (5) bekezdésébe kerüljön vissza az orvosi vizsgálat,

(5) Az éjszakai munkát végző munkavállaló részére a munkáltató a munkába lépést megelőzően és a munkaviszony fennállása alatt rendszeres időközönként köteles biztosítani az egészségügyi alkalmassági vizsgálatot. A munkavállalót nappali munkavégzésre kell beosztani, ha az orvosi vizsgálat megállapítja, hogy az éjszakai munkavégzés a munkavállaló egészségi állapotát veszélyeztetheti, vagy megbetegedése az éjszakai munkavégzéssel áll okozati összefüggésben.

Indoklás

A munkavállaló egészségi állapotát mind a munkavállaló, mind a munkáltató számára vitás esetekben objektíve tudja megállapítani az orvosi vizsgálat, amelynek következtében nem megszüntetni kell a munkavállaló munkaviszonyát, hanem át kell helyezni nappali munkavégzésre. Ez a munkavállalót védi abban az esetben, amikor egészségügyi okok miatt nem tudja az éjszakai munkavégzést ellátni, de egyébként teljes értékűen munkaképes.

11.) A javaslat 52. § (1) bekezdés d) pontja kerüljön törlésre:

d) a munkavállaló köteles: a munkakörének ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartást tanúsítani.

Indoklás

Ez a gyakorlatban nagyon szubjektív, jogilag nem behatárolható fogalom. A munkahelyeken nehezíti az együttműködést és a munkahelyi béke megteremtése ellen hat.

12.) A javaslat 53. §. (1) bekezdése egészüljön ki:

A munkáltató jogosult a munkavállalót átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál foglalkoztatni. Ezt a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatást köteles a munkáltató 15 nappal előtte a munkavállalóval írásban közölni. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás a munkavállalóra nézve családi szociális és anyagi körülményeire való tekintettel aránytalan sérelemmel nem járhat.

Indoklás

Szerződő felek együttműködési kötelezettségét szolgálja az előzetes írásbeli tájékoztatás, amelynek következtében a kiszámítható munkavégzés szintén mindkét fél érdekét szolgálja.

13.) A javaslat 53. §. (3) bekezdése egészüljön ki:

A munkavállaló hozzájárulása nélkül nem kötelezhető más helységben végzendő munkára:

- a) a várandósság megállapításától a gyermek három éves koráig, valamint
- b) a gyermek tizenhat éves koráig, ha gyermekét egyedül neveli,
- c) csökkent munkaképességű munkavállaló**

Indoklás

A csökkent munkaképességű munkavállalók munkába való részvétele fontos a társadalom számára, ezért megkülönböztetett figyelmet kell fordítani munkavégzésük helyére és körülményeire ugyanúgy, mint a gyermekeket nevelőknek.

14.) A javaslat 53. §. (4) bekezdése egészüljön ki:

A munkavállalót az (1) bekezdés szerinti foglalkoztatás esetén az ellátott munkakörre előírt, de legalább a munkaszerződése szerinti alaphérré jogosult. Ebben az esetben csak az átmenetileg ellátott munkakört köteles ellátni, helyettesítésre, illetve eredeti munkakörének ellátására nem köteles.

Indoklás

A munkavállaló ha nem csak az átmenetileg ellátott munkakörben dolgozik, akkor az eredeti munkakörét is el kellene látnia, akkor a helyettesítés, illetve a túlmunka kérdése is felmerül, amelyet külön rendezni kellene a jogszabályban.

15.) A javaslat 55. §. g) pontja, kiegészül:

Általános iskolai, középiskolai, felsőoktatási intézményben való tanulmányok folytatása esetén a képzésben való részvételhez szükséges időre.

Indoklás

A jelenleg hatályos Mt. is „csak szabadidőt” biztosít a munkavállalónak, ha tovább tanul, ez a munkáltatónak nem jelent plusz kiadást, mert gyakorlatban a munkavállalók eddig is saját szabadságuk terhére, illetve szabadidejükben oldották meg továbbképzésüket, (amely egyébként a munkavállalónak is érdeke).

16.) A javaslat 66. §. (2) bekezdése egészüljön ki:

A felmondás indoka csak a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, képességével, vagy a munkáltató működésével összefüggő ok lehet. Vita esetén a felmondás indokának valóságát és okszerűségét a munkáltatónak kell bizonyítani.

Indoklás

A munkavállaló kiszolgáltatott helyzetét erősíti meg, egy felmondás jogellenességének megállapítása esetében a peres eljárásban neki kellene bizonyítania a felmondás indokát és okszerűségét. A bizonyítási teher a jelenleg hatályos Mt. szerint is a munkáltatót terheli.

17.) A javaslat 75. §. (2)-(3) bekezdése egészüljön ki:

(4) bekezdés: Ha a munkáltató a csoportos létszámcsökkentés végrehajtásakor megsérti az üzemi tanács vagy a szakszervezettel szembeni a 72. §. (1) bekezdésében foglalt kötelezettségeit, ennek megállapítása iránt bírósághoz fordulhatnak az érdekképviseltek. A bíróság nyolc napon belül nem peres eljárásban dönt.

Indoklás

A munkavállalók érdekeit védi a fenti kiegészítés, amely a jelenleg hatályos Mt-ben is rögzítésre került, és az érdekképviseltekkel való egyeztetetés csoportos létszámcsökkentés esetén a munkáltatónak is fontos érdeke.

Budapest, 2011. november „ „