



MAGYAR SZAKSZERVEZETI SZÖVETSÉG

☒: 1068 Budapest, Városligeti fasor 46-48.

☎: 323-2650

☎: 323-2651

A Magyar Szakszervezeti Szövetség véleménye a Munka törvénykönyve módosításának tervezetéhez

I. Előzmények, a „VKF-egyeztetés” eredményének bemutatása

A Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fóruma a 2014 decemberében született megállapodásnak megfelelően 2015 tavaszán háromoldalú munkabizottságokat állított fel, más mellett a Munka törvénykönyve (Mt.) és a Sztrájk törvény módosításának érdekében.

Az Mt.-vel foglalkozó munkabizottság szakértői szintű egyeztetéseket folytatott 2015. március 17-e és április 21-e közt, összesen öt alkalommal. Előbb a munkavállalói oldal ismertette az Mt. módosítására irányuló, korábban nyilvánosságra hozott javaslatát, majd a munkaadói oldal is ismertette javaslatait. Az üléseken a két oldal javaslatainak részletes vitájára került sor, a munkaidő és pihenőidő, a munkabér, a kollektív munkaügyi kapcsolatok, a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei, a munkaviszony megszüntetésének egyéb kérdései, a munkaszerződés tartalma és teljesítése témakörében, majd sor került a munkavállalói és a munkaadói oldal közös javaslatainak véglegesítésére.

A munkavállalói és a munkaadói oldal álláspontja az alábbi kérdésekben egyezett:

- a köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszonyra vonatkozó elkülönült szabályozást a jogalkotó helyezze hatályon kívül;
- a jogalkotó vizsgálja meg és rendezze annak kérdését, hogy az elektronikus dokumentumnak érvényességi kelléke-e az elektronikus aláírás;
- az apáknak a gyermek születését követő két hónapon belül járó pótszabadság ne pótszabadságként legyen szabályozva, hanem munkaidő-kedvezményként a munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés esetei közé kerüljön, annak érdekében, hogy elkerülhető legyen a pótszabadsághoz kapcsolódó kiadási, arányosítási és megváltási szabályok alkalmazása.

Mind a munkavállalói, mind a munkaadói oldal fontosnak tartotta továbbá, hogy az Mt. összhangban legyen az európai és ILO szabályokkal. Ennek kapcsán a munkavállalói oldal kérte a kormányoldalt, vizsgálja meg, hogy a munkavállalói képviselő fogalma [Mt. 294. § (1) bekezdés e) pontja] összhangban van-e az ILO 135. sz. Egyezményével. A nemzetközi egyezményeknek való megfelelés vizsgálata ellen a munkáltatói oldal nem emelt kifogást.

A munkaadói oldal feltételhez kötötte továbbá a munkavállalói oldal által tett két másik javaslat támogatását:

1. A megszakítás nélküli munkarendben dolgozók 100 %-os mértékű vasárnapi pótlékára vonatkozó javaslatot abban az esetben támogatta volna, amennyiben a munkavállalói oldal támogatja azon munkaadói javaslatot, hogy a távolléti díj helyett alpbért kelljen fizetni.

2. A szülői szabadságra vonatkozó javaslatot, miszerint a gyermekek után járó pótszabadsággal a szülő rendelkezzen, abban az esetben támogatta volna, amennyiben a munkavállalói oldal elfogadja azon munkaadói javaslatot, hogy a készenlét alatti munkavégzést követően a napi pihenőidő szabályait ne kelljen alkalmazni.

A munkavállalói oldal e javaslatokat nem támogatta. A napi pihenőidőre vonatkozó munkaadói javaslatot egyébként a munkaidő-szervezésről szóló irányelvvel is ellentétesnek tartotta.

Egyebekben a munkaviszony jogellenes megszüntetésére vonatkozóan a munkaadói oldal semmilyen módosítást nem támogatott.

A felmondási korlátozás (anya és gyermeket egyedül nevelő apa esetében) kiterjesztését a gyermek öt éves koráig a munkaadói oldal nem támogatta.

A munkaadói oldal javasolta, hogy felszámolás esetén a felmondási tilalom ne érvényesüljön (elsősorban a gyermek gondozása céljából fizetés nélküli szabadságot igénybe vevő szülők lehetnek érintettek), annak érdekében, hogy az érintett munkavállalók ne a felszámolás befejeztével, a bérgarancia-alapból kapják meg maximált összegű juttatásaikat. A munkavállalói oldal a javaslatot nem támogatta.

A várandós munkavállaló felmondására irányuló jognyilatkozat munkáltató általi egyoldalú visszavonásának lehetősége mindkét oldal javaslatai közt szerepelt. A munkavállalói oldal javaslatát visszavonta, figyelembe véve a munkaadói oldal kompromisszumképességének hiányát a többi kérdésben.

A munkaadói oldal nem támogatta az elszámolási időszak intézményének eltörlését, sem a szabályozás pontosítását.

A munkaadói oldal javasolta a munkaközi szünet kiadására vonatkozó rendelkezések (miszerint a munkaközi szünetet legalább három, legfeljebb hat óra munkavégzést követően kell kiadni) módosítását, az eltérés lehetővé tételét a felek megállapodásával. A munkavállalói oldal a javaslatot megfontolta, azonban azt ellentétesnek gondolta a szabályozás céljával, így támogatni nem tudta.

A munkaadói oldal nem támogatta a minimálbér megállapításánál figyelembe veendő tényezők körének módosítását sem.

A munkaadói oldal a bérpótlékok módosítását egyáltalán nem támogatta. Egyetlen kivételként gondolta ez alól a már említett vasárnapi pótlék kérdését a megszakítás nélküli munkarendben, a távolléti díj elvetéséért cserében.

A kártérítési felelősségre vonatkozó szabályozás módosítását a munkaadói oldal nem támogatta.

A vétkes kötelezettségszegés esetén alkalmazható hátrányos jogkövetkezményekre vonatkozó munkavállalói javaslatot (miszerint csak kollektív szerződés rendelkezessen a jogkövetkezményekről) a munkaadói oldal nem támogatta.

A kollektív munkaügyi kapcsolatokra vonatkozóan a munkaadói oldal semmilyen módosítást nem támogatott.

A másik oldal által nem támogatott javaslatokat az oldalak fenntartották, bízva abban, hogy azok a VKF Monitoring Bizottsága elé kerülnek, erre azonban nem került sor.

A kormányoldal egyebekben arról tájékoztatta az oldalakat, hogy a 2015. évi tavaszi ülészakon várható Mt.-módosítás az alábbi részekből tevődhet össze:

1. az NGM javaslatai a kötelezettségszegési eljárások elkerülése érdekében,
2. a VKF munkavállalói és munkaadói oldala által közösen elfogadott módosító javaslatok,
3. a tudomány képviselőinek javaslatai,
4. a Kúria javaslatai,
5. az NGM javaslatai korábbi (például egyéb minisztériumoktól érkező) visszajelzések alapján.

Azonban sem a javaslatok tartalmáról nem számoltak be, sem arra nem vállaltak kötelezettséget, hogy a javaslatokat később – a társadalmi egyeztetésen túlmenően – a VKF tagjaival megvitassák vagy azokkal véleményezzék.

A tavaszi ülészakon végül nem került sor a javaslat előkészítésére, a VKF-tárgyalások megszakadtak.

II. A véleményezés körülményei

A Tervezet 2015. október 12-én került fel a www.kormany.hu oldalra. A Tervezetet a korábbi gyakorlattal szemben nem küldték meg a munkavállalói oldalnak vagy azok szervezeteinek, sem a munkabizottságok tagjainak. A Tervezet véleményezése általános egyeztetés keretében történik, ahhoz a honlapon megadott elérhetőségen keresztül gyakorlatilag bárki küldhet véleményt. Rendkívül sérelmesnek tartjuk, hogy a társadalmi egyeztetés egyéb formájának alkalmazására nem került sor.

III. Általános elvárások és szempontok a törvény módosításához

A szakszervezetek álláspontja szerint a hatályos törvény szinte korlátlan lehetőségeket teremt a munkáltató számára a minél olcsóbb foglalkoztatásra, megnehezítette, egyes területeken ellehetetlenítette a kollektív érdekvédelemet, a szakszervezetek működését, nőtt a munkavállalók kiszolgáltatottsága.

A törvény módosítása során első lépésként azonosítani kell a kritikus pontokat. Úgy véljük, a törvény sérelmes voltának oka elsősorban a törvény filozófiája. Az új törvény megalkotásának célja bevallottan a foglalkoztatás rugalmasítása, a versenyképesség javítása volt, e célnak megfelelően a termelés és a piac igényeinek érdekében jelentősen növelve a munkáltató mozgásterét. A szabályozási szemlélet koncepcionálisan megváltozott. Az egyéni megállapodásban megmaradt főszabályként a relatív diszpozitív, mégis számos kérdés van, amelyben a felek a munkavállaló hátrányára is eltérhetnek. Az egyéni megállapodások kialakításánál a jogalkotó figyelmen kívül hagyta, hogy a munkaviszony alanyai korántsem egyenrangú felek, a munkáltató erőfölénye nem kérdéses. A kollektív szerződéssel szemben az Mt. rendelkezéseinek zöme abszolút diszpozitív, a munkavállaló hátrányára is eltérést engedő. A törvény célja továbbá a kontraktuális megállapodások elterjesztése, ugyanakkor a törvényalkotó gyengítette a szakszervezeteket is, jogosítványaik törvényben foglalt szintjét lecsökkentve, miközben a kollektív szerződéses lefedettség növelése aligha képzelhető el gyenge szakszervezetek mellett.

Ha az új Mt.-t az 1992. évi XXII. tv.-nyel összevetjük, számos, a munkavállalókra kedvezőtlen változást találunk, szinte nincs olyan rendelkezés, amely, ha nem is jelentősen, de ne a munkavállaló hátrányára módosult volna. Ezek összességében okoznak jelentős sérelmet, néhány rendelkezés kisebb-nagyobb módosítása nem mozdítaná elő érzékelhetően valamennyi munkavállaló helyzetét. Mindezek figyelembe vételével szükséges lenne az Mt. alapvető módosítása.

IV. Észrevételek a Tervezethez

A Tervezet érdemi módosítást alig tartalmaz, javarészt pontosító, a jogalkalmazást és az értelmezést segítő javaslatokról van szó. Ezek összességében támogathatók, azonban a javasolt módosítás korántsem elégséges.

A VKF-tárgyalásokon javasoltak közül néhány visszaköszön a Tervezetben. Üdvözlendő, hogy a jogalkotó többéves adósságot törlesztve a védett szakszervezeti tisztségviselőt is a munkavállalói képviselő fogalma alá sorolná. Rendezné a törvény az elektronikus aláírás kérdését is, bár ezt a munkavállalói oldal sosem tartotta kardinális kérdésnek. Úgyszintén támogatható az apának járó munkaidő-kedvezmény szabályozásának várható módosítása (meg kell jegyezni, hogy a Tervezetben visszaköszönő megoldást a munkavállalói oldal szakértői javasolták).

Sajnálatos azonban, hogy a köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszonyra vonatkozó speciális szabályok hatályon kívül helyezésére ezúttal sem kerülne sor. Annak ellenére sem, hogy e szabályok eltörlésével mind a munkavállalói, mind a munkaadói oldal egyetértene. Az új Mt. hatályba lépésétől fogva következetes álláspontunk az, hogy e szabályok sértik az egyenlő bánásmód elvét, indokolatlanul hátrányos helyzetet teremtenek a szervezkedési jog, valamint a kollektív tárgyaláshoz való jog gyakorlása szempontjából is. A speciális szabályok továbbá idegenek is az Mt.-tól, kívánatos lenne, hogy az állami tulajdonos, fenntartó végre a tulajdonosként rendelkezésére álló eszközökkel éljen, a jogalkotó pedig helyezze hatályon kívül a vonatkozó rendelkezéseket.

Szintén üdvözlendő, hogy a kollektív szerződés-kötési képesség szabályait rendezné a jogalkotó, azáltal, hogy kollektív szerződés-kötési képességet a kollektív szerződés megkötését követően megszerző szakszervezet (szakszervezeti szövetség) a kollektív szerződéshez félként csatlakozhat. A Tervezetben szereplő rendelkezés ugyanakkor pontatlan, további értelmezési nehézségekhez vezethet. A megjelent szövegből nem egyértelmű, honnan kell számítani a bejelentkezés tizenöt napos (jogvesztő?) határidejét. Sok esetben problematikus a jelenleg hatályos szabály is, egyes munkáltatók értelmezése szerint a január 1-ji taglétszám alapján kell megítélni a kollektív szerződés-kötési képesség meglétét, miközben ilyen szabályt az Mt. nem tartalmaz. Életszerűtlen ugyanakkor, hogy a szakszervezet napról napra felülvizsgálni kényszerülne taglétszámát, és eközben szintén naprakész információval kellene, hogy rendelkezzen a munkáltatónál foglalkoztatott munkavállalók létszámáról. Akár az a helyzet is előállhatna, hogy a szakszervezet a szükséges információk hiányában vétlen a határidő elmulasztásában, annak lejártát követően viszont nincs lehetősége bejelentkezni, miközben tartósan megfelel a kollektív szerződés kötésével szembeni kritériumoknak. A tizenöt napos jogvesztő határidőre vonatkozó rendelkezést ezért megfontolásra javasoljuk.

E témakörben a javasolt szabályozás mellett további módosítást is szükségesnek tartunk, a jelenlegi szabályok szerint ugyanis nem egyértelmű, hogy – több szakszervezet által kötött kollektív szerződés esetén – a kollektív szerződés-kötési jogosultság egyik szakszervezet általi elvesztését követően e szakszervezet jogosult-e a továbbiakban részt venni az általa is kötött kollektív szerződés módosításában. Ezt egyértelművé kellene tenni a törvényben.

Szintén hiánypótló a munkavédelmi képviselő munkajogi védelmével kapcsolatos szabály pontosítása, ami szintén szerepelt a munkavállalói oldal javaslatai közt. Ugyanakkor célszerű lenne e védett munkavállalókat is a munkavállalói képviselő fogalma alá sorolni.

A munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés esetkörében továbbra is szükségesnek tartjuk a felek megállapodása szerinti képzés, továbbképzés esetének rögzítését.

A Tervezet a jelenlegi utaló szabály szerint azt tartalmazza, hogy a munkavállalót azonnali hatályú felmondása esetén a felmondási időre járó távolléti díja illeti meg. A jogalkotó minden bizonnyal a munkáltatói felmondás esetén irányadó felmondási időre gondol, ez azonban nem egyértelmű a szövegből, ezért feltétlenül pontosítani szükséges.

A Tervezet számos rendelkezést tartalmaz a munkaidő és pihenőidő tárgyában, részben a munkaidő-irányelvnek való megfelelés érdekében. Az Európai Unió Bírósága nemrégiben meghatározó döntést hozott arról, hogy azon munkavállalók esetében, akik nem rendelkeznek állandó vagy szokásos munkavégzési hellyel, munkaidőnek minősül az az utazási idő, amelyet a lakóhelyük, valamint a munkáltatójuk által kijelölt első és utolsó ügyfél közötti mindennapos utazással töltenek. Szükséges lenne a Tervezetet e határozatnak megfelelően kiegészíteni.

Az Mt. 113. §-ának tervezett módosítása a jelenlegi kevés garanciális rendelkezések egyikét rontaná le, sajnálatos módon kifejezetten a gyakorlatban felmerült munkavállalói igényekre hivatkozással. Az Mt.-vel szemben megfogalmazott egyik első számú szakszervezeti kritika éppen a megállapodások szerepének előtérbe helyezését érinti, a munkáltató erőfölénye miatt ugyanis erősen megkérdőjelezhető, hogy a munkavállaló és a munkáltató valóban egyező akaratral köti megállapodását. A tapasztalatok alapján ugyanígy megkérdőjelezhető a Tervezetben szereplő munkavállalói hozzájárulás önkéntessége is. Bizonyára van példa valós munkavállalói igényre, e szabály ugyanakkor a kisgyermekes munkavállalókat általában teheti a jelenleginél is kiszolgáltatottabbá, miközben a munkába való visszatérést nem könnyítené meg. E javaslat munkavállalói szempontból nem fogadható el.

Kedvező a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény (Kjt.) tervezett módosítása is, amelynek következtében az illetménytábla további fizetési fokozatokkal egészülne ki. Azonban további módosításokat is szükségesnek tartunk. Ehelyütt egyet említünk, a kollektív szerződés lehetséges tartalmát érintően. A közalkalmazotti jogviszonyban az Mt. rendelkezéseit is alkalmazni kell, kivéve, ha azok alkalmazását a Kjt. kizárja, vagy eltérően szabályozza az adott kérdést. A Kjt. egyértelműen tartalmazza, hogy a kollektív szerződés a Kjt. és a Kjt. felhatalmazása alapján kiadott rendeletek előírásaitól akkor térhet el, ha az eltérésre ezek a jogszabályok felhatalmazást adnak. Nem találunk azonban rendelkezést arról, eltérhet-e a kollektív szerződés az Mt. egyébként alkalmazandó rendelkezéseitől. Ha végigvesszük az Mt. „Eltérő megállapodás” alcímeit, azt látjuk, hogy ezek zömét a Kjt. hatálya alatt nem kell alkalmazni, van azonban, amelyiket igen (például a „Munkaidő és pihenőidő” c. fejezetnél). Ha a szó szerinti értelmezést követnénk, az a furcsa helyzet állna elő, hogy a Kjt.-től és a végrehajtási rendeletről csak annak kifejezett felhatalmazására térhet el a kollektív szerződés, míg az Mt.-től szinte korlátozás nélkül, a közalkalmazott hátrányára is. Így például kollektív szerződésben ki lehetne kötni, hogy nem kell alkalmazni az Mt.-nek a munkavégzés alóli mentesülés eseteire vonatkozó rendelkezését, a várandós nők felmentési tilalmát, a védett korúak felmondási korlátozását stb. Ez nyilvánvalóan nem lehetett a jogalkotó szándéka, vélhetően jogalkotási hibáról van szó, amit mielőbb javítani szükséges.

Budapest, 2015. október 15.

Készítette: dr. Schnider Marianna munkajogi szakjogász



