

Szakértői vélemény az új Munka Törvénykönyve javaslathoz

Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája

Munkástanácsok Országos Szövetsége

Budapest, 2011. augusztus 4.

Czuglerné dr. Ivány Judit
Máthéné dr. Bertók Judit
dr. Schnider Marianna és
dr. Szilágyi Veronika
szakmai anyagai felhasználásával

összeállította: dr. Schnider Marianna

Szakértői vélemény az új Munka Törvénykönyve javaslatához

Általános vélemény:

Mint ahogy számos nyilatkozatban elhangzott, az új Munka Törvénykönyve megalkotásának célja bevallottan a foglalkoztatás rugalmasítása, a versenyképesség javítása.

A Javaslat ennek a célnak megfelelően a termelés és a piac igényeinek érdekében növeli a munkáltató mozgásterét, a jelenleginél is alárendeltebb és kiszolgáltatottabb helyzetbe hozva a munkavállalókat.

A Javaslatból megállapítható, hogy a jelenleg hatályos 1992. évi XXII. törvényhez (továbbiakban: Mt.) képest az új Munka Törvénykönyve tervezete szinte kivétel nélkül a munkavállalókra hátrányosabb szabályozást tartalmaz; alig van a Javaslatnak olyan szakasza, amely ha apró eltérésként is, de ne kedvezőtlenül érintené a munkavállalókat.

A Javaslat koncepcionálisan megváltoztatja a szabályozási szemléletet: számos garanciális (a hatályosban eltérést nem engedő rendelkezésben megfogalmazott) elem elveszíti garanciális jellegét, azoktól kollektív szerződésben vagy a felek megállapodásában el lehet térni a munkavállalók hátrányára is, míg a hatályos szabályok csak a munkavállalók javára való eltérést engedik. A szakszervezeti jogok megnyirbálása következményeként csak csekély lehetőség marad arra, hogy a szakszervezetek kollektív szerződésben a munkavállalók javára előnyös feltételeket harcoljanak ki.

A Javaslat céljai

Az új Munka Törvénykönyve elsődleges rendeltetése a Javaslat 1. §-a szerint a tisztességes foglalkoztatás szabályainak megállapítása, a vállalkozás és a munkavállalás szabadságának elve szerint. Összességében viszont a tervezet a tisztességes foglalkoztatás megvalósításának szándéka ellenére a jelenleginél is kiszolgáltatottabbá teszi a munkavállalókat, jelentős mértékben csorbítva jogaikat és érdekképviselési lehetőségeiket. A Javaslat olyan, a jelenleginél alacsonyabb védelmi szintre viszi le a munkavállalók jogait, amely már nincs összhangban az ILO által kidolgozott tisztességes munka követelményeivel sem.

A tervezet általános indokolása szerint az új Munka Törvénykönyve megalkotásával az alábbi célokat kívánják megvalósítani:

- rugalmas foglalkoztatás
- munkavégzők szociális biztonsága
- individuális és kollektív autonómia erősítése
- megállapodások szabályozó szerepének erősítése
- szakszervezeti aktivitás fokozása
- az állami szabályozás regulatív funkciójának csökkentése
- üzemi megállapodások regulatív funkciójának szabályozása
- kollektív szerződésben biztosítani a törvénytől való eltérés lehetőségét
- polgári jogi szabályok alkalmazása különösen a kártérítés körében

A normaszöveg az itt megfogalmazott elvekkel ellentét:

A Javaslat nem teszi érdekeltté a munkáltatót a kollektív szerződés kötésében, mert a Javaslat lehetővé teszi, hogy azokat a kérdéseket, amelyeket jelenleg elsősorban kollektív szerződésben kell szabályozni, a munkáltató egyoldalú döntésével határozza meg (például munkaidő, munkarend, munkaidőkeret meghatározása, leltárfelelősség szabályai, rendkívüli munkavégzés éves felső határa, túlórapótlék helyett egyoldalú döntéssel szabadidővel való megváltás stb.).

A Javaslat ugyan célul tűzi ki a kollektív szerződések szerepének növelését, ennek ellenére a szakszervezetek jogosítványait a minimális szintre szorítja, és deklaráltnak nem támogatja a munkavállalói érdekképviselet alakulását, illetve működését. Nem szabályozza a tervezet a kollektív szerződések megkötésének rendjét sem, amely – figyelembe véve a kollektív szerződés munkaviszonyra vonatkozó szabály természetét – különösen súlyos hiányosság.

A szakszervezetek aktivitása ellen hat a szakszervezeti jogosítványok, kedvezmények megszüntetése, szűkítése (véleményezés, kifogás joga, ellenőrzési jog megszüntetése, képviselési jog szűkítése). Ugyancsak ilyen rendelkezés az, a munkáltató számára adott lehetőség, hogy eldönthesse, melyik szakszervezettel köt kollektív szerződést. A munkavállalók érdekképviseleti lehetőségeit szűkíti az üzemi megállapodás mint munkaviszonyra vonatkozó szabály fogalmának bevezetése, illetve a szakszervezeti tisztségviselők munkajogi védelmének megszüntetése.

A szociális biztonság elve ellen hatnak a következő intézkedések:

- átlagkereset fogalmának eltörlése, helyette távolléti díj alkalmazása
- munkáltató kártérítési felelősségének korlátozása
- felmondási tilalmak megszüntetése
- a munkavállaló teljes kártérítési felelőssége
- többes megőrzési felelősség bevezetése
- a munkaviszony jogellenes megszüntetése esetén továbbfoglalkoztatási kötelezettség helyett csak kivételes újfoglalkoztatás, elmaradt munkabér helyett legfeljebb tizennyolc havi távolléti díjnak megfelelő összegű kártérítés
- a szakszervezet által biztosított jogi képviselő megszüntetése
- pótszabadság szabályainak változása

A koncepció lényege a rugalmasság, amely azonban teljes mértékben nélkülözi a szociális biztonság hazai és európai vívmányait.

Elhatárolási kérdések

A tervezet a munkajogot egyértelműen a polgári joghoz kívánja közelíteni, figyelmen kívül hagyva a munkaviszony sajátos természetét, a felek – a munkáltató és a munkavállaló –, eltérő helyzetét és érdekérvényesítési képességét, azaz a munkáltató erőfölényét. Ezzel egyidejűleg azonban a munkáltatói utasítási jogot szélesebb körben szabályozza, a munkáltatói főkötelezettségek körét szűkíti, míg a munkavállalói kötelezettségeket szigorítja, valamint a munkavállalókkal szemben alkalmazható hátrányos jogkövetkezmények alkalmazásának lehetőségét az eljárási garanciák biztosítása nélkül tágítja.

Az indokolás is a kontraktuális szabályozás mellett tör lándzsát, figyelmen kívül hagyva azt a tényt, hogy a polgári jogtól eltérően a munkaviszonyban nem beszélhetünk egyenrangú felek szabad megállapodásairól. E szemlélet okán a törvénytől való eltérés akár a munkavállaló hátrányára is lehetővé válik számos olyan kérdésben, amely garanciális jellegű, kógens szabályozást igényelne (például pótlékok jogcíme, mértéke). Ugyanakkor kógens szabályozást alkalmaz a Javaslat olyan kérdésekben, amelyben eddig akár kollektív szerződés, akár a felek megállapodása eltérhetett és el is tért a törvényi rendelkezésektől (például a Javaslat szerint a munkaközi szünet nem lehet a munkaidő része). A Javaslat számos ponton átveszi a polgári jogban kialakított elveket, olyan új jogintézményeket vezet be, amelyek inkább a civiljogra jellemzők (például jognyilatkozatok szabályozása, munkavállalói biztosíték, munkavállalóhoz hasonló személy). Megfigyelhető, hogy a polgári jogi és a munkajogi elemek közt nem sikerült az egyensúlyt megteremteni: ha a garanciális munkavállalói jogok csorbítását kell megindokolni, a szerződési szabadságot hangsúlyozza a szöveg, míg az alá-fölérendeltségi viszonyt emeli ki az indokolás, ha a munkáltató hatalmi pozíciójának erősítését tartalmazza a Javaslat.

A Javaslat egészét átható civiljogi szemlélet visszalépést jelent a hazai munkajogi szabályozásban.

A szabályozás szerkezete

A törvény-tervezet kódex jellegét megtörik a külön törvények, amelyek a tervezet elfogadása esetén is megmaradnak (például 2003. évi XXI. törvény az Európai Üzemi Tanács létrehozásáról, 2009. évi LXXIV. törvény az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről, 2009. évi CXXII. törvény a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről). Nem szabályozza a Javaslat a munkaerő-kölcsönzést és a sztrájkjogot sem, az indokolás szerint az előbbit külön törvény rendezné. A Javaslatnak utalnia kellene a megfelelő részeken ezekre a munkaviszonyhoz alapvetően kapcsolódó külön törvényekre is. Hasonlóan utalni kell a törvényben az ágazati párbeszéd bizottságokra és a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanácsra is.

Általában követhetetlen, hogy mely rendelkezésektől nem lehet elérni, melyek azok, amelyekről a munkaszerződés és melyek azok, amelyekről a kollektív szerződés térhet el, s ezek is milyen irányban.

A Javaslat általános szemléleti problémája, hogy míg a munkavállaló terhére eső magatartásokat mindig egyértelműen kötelezettségnek nevezi, és így is szabályozza, addig a munkáltató terhére eső magatartásokat, körülményeket csak általánosságban fogalmazza meg, s nem a munkáltató egyértelmű kötelezettségeként. Emiatt a szövegezési technika miatt esetenként kérdéses lehet a gyakorlatban, hogy ténylegesen kinek a kötelezettsége is az adott magatartás teljesítése.

Általános vélemény:

ELSŐ RÉSZ

1. fejezet Bevezető rendelkezések

A törvény célja (1. §)

A korábbi Mt.-től eltérően a Javaslat rögzíti a törvény célját, amely szerint a törvény a tisztességes foglalkoztatás szabályait állapítja meg a vállalkozás és a munkavállalás szabadságának elve szerint, tekintettel a munkáltató gazdasági és a munkavállaló szociális érdekeire.

Az indokolás az Alaptörvényre tesz utalásokat, hangsúlyozva, hogy a tisztesség a másik fél érdekeinek figyelembevételét jelenti, amely általános követelmény a Javaslatban az egyes intézményeknél megjelenik.

Az Alaptörvény kritikáját megfogalmazva kiemeltük, hogy az Alaptörvény a munkához való jogot valójában nem tartalmazza (csak a munka és a foglalkozás szabad megválasztását), a munka kötelezettségét viszont igen. A Javaslat is e szemléletet tükrözi, jelentősen lerontva a munkavállalók munkaviszonnyal kapcsolatos jogait.

A törvény hatálya (2-4. §§)

A Javaslat a törvény *személyi hatályát szabályozza*, eszerint a törvény a munkáltatóra, a munkáltatói érdekképviseleti szervekre, a munkavállalóra, az üzemi tanácsra és a szakszervezetre terjed ki.

A korábbi Mt.-től eltérően *nem tartalmazza a területi hatályt*, amely szerint a törvény kiterjed minden olyan munkaviszonyra, amelynek alapján a munkát a Magyar Köztársaság területén végzik, továbbá, amelynél a magyar munkáltató munkavállalója a munkát ideiglenes jelleggel külföldön végzi. A jogalkotó feltehetően arra gondol, hogy ezt a kérdést rendezi a nemzetközi magánjogról szóló törvényerejű rendelet. Ez azonban sem a munkáltatók, sem a munkavállalók számára nem kézenfekvő, ezért *magának a Munka Törvénykönyvének kell erről rendelkeznie*, vagy legalább a jogszabálysorszám megjelölésével hivatkozni erre. A területi hatály kérdése különösen fontos a határokon átnyúló ügyekben, ezért azt nem lehet megjegyzés nélkül hagyni a törvényben. *A munkaviszony alanyainak joguk van a rájuk vonatkozó törvényből megtudni, hogy milyen jogot kell, illetve lehet alkalmazni a munkaviszonyukra, s ez mitől, illetve kitől függ. Ez nem lehet csak a jogással rendelkező fél privilégiuma.*

A Javaslat bevezeti a *munkavállalóhoz hasonló jogállású személy* fogalmát, amely személy vonatkozásában a szabadságra, felmondási időre, végkielégítésre, kárfelelősségre, valamint a kötelező legkisebb munkabérrre vonatkozó rendelkezéseket alkalmazni kell, amennyiben az érintett rendszeres havi jövedelme a minimálbér ötszörösét nem haladja meg.

A Javaslat rendelkezik a fogalom-meghatározásról is, azaz, hogy ki tekinthető a munkavállalóhoz hasonló jogállású személynek.

Az indokolás szerint ezek polgári jogi szerződéssel foglalkoztatott személyek, akik szerződése nem leplez munkaszerződést.

A szabályozás több okból is aggályos. A Javaslat alapján minden olyan tartós megbízási szerződésre alkalmazni kellene az Mt.-t, amelyet olyan megbízottal köt a megrendelő, akinek ez az egyetlen megbízása. A fogalom ugyanakkor nem egyértelmű, mivel nem világos, hogy hogyan kell értelmezni az „egyéb rendszeres kereső foglalkozás” folytatását, vagy a rendszeres és tartós kifejezéseket, és az sem, hogy mikor minősül olyannak a fenti tevékenység, amely mellett nem várható el a további rendszeres kereső tevékenység folytatása. Nincs elvi alapja annak sem, hogy a díjazás mértékétől is függjön a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy „munkajogi” védelme. Ez a tág fogalom nincs összhangban az ügyvédekre vonatkozó törvénnyel sem, különösen a kártérítésre vonatkozó előírás. A tervezet nincs összhangban a Polgári Törvénykönyvvel sem.

A normaszövegben szereplő definíció egyébként is meglehetősen zavaros, nem egyértelmű, kik tartoznak ebbe a körbe, megfeleltethető-e a fogalom a nemzetközileg ismert önfoglalkoztató kategóriájának (az ILO szerint idetartozik pl. a segítő családtag, a nem jogi személyiségű gazdasági társaság tulajdonosa, aki a társaság tevékenységében személyesen közreműködik). Az önfoglalkoztató kategóriának a lényegi eleme azonban nem pusztán az egyetlen megrendelő, vagy megbízó számára történő munkavégzés, hanem az a gazdasági alárendeltség, amely a munkaviszonyhoz valóban hasonlatossá teszi ezt a munkavégzést.

Ezzel a megoldással a szerződés átminősítése nélkül alkalmazhatóak a munkajog egyes jogintézményei. Egyidejűleg azonban – a hatályos Mt.-től eltérően – *nem rendelkezik a Javaslat a szerződés tartalom szerinti minősítésének lehetőségéről a munkaszerződés vonatkozásában.*

Kérdéses, hogy ezen újítás elérheti-e a célját, azaz a foglalkoztatás kifehéritését, milyen gyakorlati problémákat fog okozni a jogágak és jogviszonyok összemosása okán.

A tizennyolcadik életévét be nem töltött személy munkavégzésre irányuló jogviszonyára – annak valamennyi elemére – a Javaslat szerint az eddigiekhez hasonlóan a Munka Törvénykönyvét kell alkalmazni.

Értelmezési alapelvek (5. §)

A Javaslat rögzíti, hogy a törvény rendelkezéseit Magyarország és az Európai Unió jogrendjével összhangban kell értelmezni, illetve, hogy a joglemondó, vagy abból engedő nyilatkozatot kiterjesztően értelmezni nem lehet.

Ez a Ptk.-val összhangban van.

Általános magatartási követelmények (6-8. §§)

A **hatályos Mt.** a jogok gyakorlásának és kötelezettségek teljesítésének alapvető szabályai – lényegében az alapelvek – körében az alábbiakat szabályozza:

1. együttműködési kötelezettség;
2. jóhiszeműség és tisztesség követelménye;
3. adatvédelem;
4. a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek tiszteletben tartása;

5. versenytildalmi megállapodás;
6. rendeltetészerű joggyakorlás követelménye;
7. egyenlő bánásmód követelménye.

Utóbbi két pont megsértése esetén *előírja a megfelelő orvoslás kötelezettségét.*

A hatályos Mt.-től eltérően a **Javaslat** a munkavállalót terhelő általános magatartási követelményeket szélesebb körben szabályozza, a munkáltatót terhelő általános magatartási követelményeket azonban szűkíti, amennyiben *nem rögzíti kifejezetten általános jelleggel – illetve a munkabér vonatkozásában külön sem – az egyenlő bánásmód követelményét, csak utal az egyenlő bánásmód követelményéről és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényre (Ebtv.).*

Nem tartalmazza továbbá a rendeltetészerű joggyakorlás megsértésének esetére a kötelező jogorvoslat előírását sem.

A Javaslat indokolása szerint a diszkrimináció vonatkozásában elegendő szabályozást tartalmaz az Ebtv. Ez azonban vitatható, amennyiben az Ebtv. a hátrányos megkülönböztetés megállapításához a munkavállalóra telepíti annak kötelezettségét, hogy valószínűsítse, egyrészt, hogy hátrány érte, másrészt, hogy rendelkezik valamely, a törvényben meghatározott tulajdonsággal [Ebtv. 19. § (1) bekezdés, 8. § a)-t) pontja].

A tulajdonság tekintetében az Ebtv. 8. § t) pontja tartalmazza az „egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője” fordulatot, amely bármely, munkaviszonnal kapcsolatos diszkrimináció esetén hivatkozási alapul szolgálhatna, azonban a felsorolás természetéből, valamint az Ebtv. felépítéséből következően ebben az esetben is valamely konkrétan meghatározható tulajdonság fennállása szükséges a hátrányos megkülönböztetés megállapításához.

Ha tehát az Mt. általános jelleggel nem tiltja a diszkriminációt, a konkrétan meghatározható tulajdonság fennállása nélkül – márpedig a munkaviszonnal összefüggő diszkrimináció fennállása esetén, amikor a munkáltató önkényesen különböztet a munkavállalói között, többségében ez a helyzet áll fenn – az igényérvényesítés ellehetetlenül.

Az általános orvoslási kötelezettség hiánya mind a diszkriminációval, mind a rendeltetésellenes joggyakorlással kapcsolatban jelentős visszalépés munkavállalói szempontból.

A rendeltetésellenes joggyakorlás megállapítása esetén a jelenleg hatályos szabályok szerint ugyanis az eljáró bíróság jogalként hivatkozhat, és kiválaszthatja az orvoslásra legmegfelelőbbnek ítélt eszközt. (A Legfelsőbb Bíróság BH 2002/242. számú eseti döntése szerint például a kártérítést.) *Amennyiben azonban az általános szabályok közül ez a kötelezettség kikerül, az mindenképpen szűkíti a jogalkalmazó lehetőségeit, illetve arra az eredményre vezethet, hogy a diszkrimináció és a rendeltetésellenes joggyakorlás tilalma szankció nélküli normává válik, amelyek megsértése a jogsértést elkövető félnek – tipikusan a munkáltatónak – semmilyen joghátrányt nem okoz.*

A **Javaslat** az általános magatartási szabályok között az alábbiakat sorolja fel:

1. elvárhatósági mérce;
2. jóhiszeműség és tisztesség követelménye, ezen belül a munkáltató méltányos mérlegelési kötelezettsége, aránytalan sérelem okozásának tilalma;
3. kölcsönös együttműködési kötelezettség;
4. tájékoztatási kötelezettség;
5. rendeltetésellenes joggyakorlás tilalma;

6. munkáltató jogos gazdasági érdekei veszélyeztetésének tilalma, a munkaviszonyon kívül is;
7. titoktartási kötelezettség mind az üzleti titok, mind a munkáltató tevékenységére vonatkozó alapvető fontosságú információk tekintetében.

Az általános magatartási követelmények meghatározása („a munkaviszonyban úgy kell eljárni, ahogy az adott helyzetben általában elvárható”) kiszámíthatatlanná, bizonytalanná, rendkívüli módon szubjektívvé teszi a munkáltatóval és a munkavállalóval szembeni követelményeket. Nem világos, hogy az „adott helyzet” kinek a helyzete, a munkáltatóé vagy a munkavállalóé, vagy egyiké is, másiké is, vagyis ugyanaz a helyzet eltérően értékelendő a munkáltató és a munkavállaló szempontjából. Az adott helyzet kifejezés lehetővé teszi azt is, hogy az egyes munkavállalói jogok tekintetében eltérőek legyenek a munkáltatóval szemben tanúsított elvárások attól függően, hogy például kis- és középvállalkozásról vagy nagy munkáltatóról, esetleg multinacionális cégről van szó, de ezen belül is eltérő az egyes munkáltatók „adott helyzete” például a piaci vagy éppen a pénzügyi helyzetük alapján.

Nem világos az a tilalom sem, amely a munkavállaló számára tiltja az olyan magatartást a munkaviszonyon kívül is, amely alkalmas a munkáltató helytelen megítélésére, vagy éppen a munkaviszony céljának veszélyeztetésére. Ez utóbbiba tartozhat például az is, ha a munkavállaló még a munkaviszonya fennállása alatt válaszol álláshirdetésre. Különösen aggályos ez az előírás azzal a szabállyal való összevetésben, amely engedi a munkavállaló véleménynyilvánítási szabadságának korlátozását, ha a vélemény a munkaviszonnyal összefügg.

A munkáltató jogos gazdasági érdeke veszélyeztetésének tilalma, illetve a titoktartási kötelezettség körében a Javaslat a munkavállalók véleménynyilvánítási szabadságát a hatályos Mt.-hez képest és önmagában is indokolatlanul széles körben szűkíti. A Javaslat a véleménynyilvánítást gyakorlatilag csak akkor engedi meg, ha az a munkaviszonnyal nem függ össze. Ez a rendelkezés alkotmányosértő, de sérti a véleménynyilvánítás szabadságára vonatkozó nemzetközi szerződéseket is.

A titoktartási kötelezettség az üzleti titok mellett kiterjed a munkáltató tevékenységére vonatkozó alapvető fontosságú információra, amely közelebből nem meghatározható, így lehetőséget ad a kiterjesztő jogértelmezésre. (Az üzleti titok fogalmát a Ptk. 81. § (2) bekezdése tartalmazza.)

Tekintettel arra, hogy a véleménynyilvánítás szabadságát, mint kommunikációs alapjogot, korlátozni csak szükséges és arányos mértékben, az elérni kívánt célhoz kötötten lehet, a véleménynyilvánítás korlátozása az Mt.-ben nem tűnik indokoltnak, mivel hatályos jogrendszerünk a véleménynyilvánítás korlátját képező személyhez fűződő jogok védelme érdekében megfelelő büntetőjogi és polgári jogi eszközöket tartalmaz. (1978. évi IV. törvény: továbbiakban: Btk. 179. § rágalmazás; 180. § becsületsértés; Ptk. 75-85. §§ a személyhez fűződő jogok védelme.)

A munkavállaló személyhez fűződő jogainak védelme (9-11. §§)

A szabályozás a címmel ellentétben a személyhez fűződő jogok korlátozását teszi lehetővé, a munkáltató rendeltetésszerű működésével összefüggő okból, és a cél elérésével arányosan. Mivel a Ptk. 75-85. §§ a személyhez fűződő jogokat megfelelően szabályozza, a Javaslatban történő külön szabályozás nem indokolt. Amennyiben az Mt. pótolja a hatályos törvény

hiányosságát, amely e jogok szabályozatlansága miatt fennáll, *nem elég kimondani, hogy a munkavállaló személyiségi jogait tiszteletben kell tartani*, ha a jogszabály nem utal arra, hogy melyek ezek a személyiségi jogok (a Javaslat éppen itt, ahol annak valóban helye lenne, nem utal a Polgári Törvénykönyvre, így a személyiségi jogok védelme nem kap garanciális szabályozást).

Alkotmányos aggályokat vet fel a Javaslatnak az a megfogalmazása, amely szerint a munkavállaló személyiségi jogai (tehát bármelyik), a munkáltató rendeltetésszerű működésével összefüggő okból korlátozhatók, s különösen az, hogy ezt a korlátozást maga a munkáltató végezheti el, ő döntheti el, hogy mely okok függnek össze a munkáltató rendeltetésszerű működésével. Az alapvető személyiségi jogokat az Alkotmány, illetve az Alaptörvény is védi azzal, hogy kimondja, hogy ezek a jogok csak törvényben korlátozhatók. A Javaslat azzal, hogy e korlátozást a munkáltató diszkrecionális döntési jogkörébe utalja, súlyosan jogsértő. Ugyanígy kell értékelni azt a rendelkezést is, amely lényegében korlátlanul megengedi, hogy a munkavállaló írásban tett jognyilatkozattal lemondjon bármely személyiségi jogáról, ennek egyetlen korlátja, hogy ez nem történhet „általános jelleggel és előre”, de – ezek szerint – megtörténhet egyes konkrét helyzetekre vonatkozóan akár előre is, nem „előre” pedig bármiről bármilyen mértékben le lehet mondani a munkavállalót.

A Javaslat lényegesen kibővíti a *munkavállaló személyes adatainak harmadik személyek részére való átadásának lehetőségét*: az adatokat a „munkaviszonyból származó kötelezettségek teljesítése érdekében” a munkáltató a munkavállaló hozzájárulása nélkül átadhatja adatfeldolgozó cégek számára. Ez az átadás ráadásul személyazonosításra alkalmas módon történhet. Ez a rendelkezés feltehetően azért szükséges a munkáltatóknak, hogy egyes adminisztratív tevékenységet (például teljesítmény-elszámolás, munkaidő vagy szabadságnylvántartás stb.) „kiszervezhessenek” más cégekhez. *Álláspontunk szerint ez a megoldás alkotmányosan és adatvédelmi szempontból is rendkívül aggályos*, a munkavállalók leglényegesebb, személyazonosításra is alkalmas adatait (beleértve akár az egészségügyi adataikat is) teszi elérhetővé lényegében korlátozás nélkül harmadik személyek számára, minden titoktartási vagy más garanciális követelmény betartása nélkül, s oly módon, hogy annak eredményéről a munkavállaló nem is tudhat.

A Javaslat *a hatályoshoz képest nem tartalmazza külön, hogy a munkavállalót tilos a teresség megállapítására irányuló vizsgálat elvégzésére*, illetve erről szóló igazolás bemutatására kötelezni, kivéve, ha erre a munkaköri alkalmasság vizsgálata és véleményezése körében, jogszabály előírása alapján kerül sor.

Rendkívül aggályosnak tartjuk a Javaslat 11. §-ában meghatározott, a munkavállaló munkavissonnyal összefüggő magatartásának ellenőrzésére vonatkozó szabályozást, amely a munkavállaló személyhez fűződő jogainak védelmét a legkisebb mértékben sem biztosítja. A rendelkezés *lehetővé teszi a munkavállaló magatartásának ellenőrzését akár a munkaidőn és munkahelyen kívül is*, a munkáltató úgy alkalmazhat technikai eszközt a munkavállaló ellenőrzésére, hogy ahhoz a munkavállaló hozzájárulása nem szükséges, az eszköz alkalmazásához szükséges adatvédelmi és adatbiztonsági szabályok munkáltató általi meghatározásával szemben pedig semmilyen követelményt nem állít a Javaslat. *Az előzetes tájékoztatás mint feltétel semmiképpen sem elegendő garancia ezeknek az eszközöknek az alkalmazására.* Ezen eszközök csak rendeltetésszerű célok érdekében, módon és mindeképpen szűk keretek között, korlátozottan alkalmazhatók, amely korlátokat szigorúan elő kell írnia magának a törvénynek. Az alaptörvénnyel is ellentétes, ha az alkalmazási

szabályokat maga a munkáltató írhatja elő. *A munkavállaló privátszférájának alapvető védelmét sérti tehát a Javaslat rendelkezése, amely ezáltal lényegében korlátlan hatalmat ad a munkáltatónak akár a munkavállaló magánélete felett is. Egy ilyen szabályozás elfogadhatatlan.*

Az egyenlő bánásmód követelménye (12. §)

Amint az fentebb kifejtésre került, a Javaslat csak utaló szabályt tartalmaz az Ebtv.-re, továbbá indokolatlanul elhagyja az Mt. azon jelenlegi szabályát, amely kötelezővé teszi a diszkriminációval okozott jogsérelem orvoslását.

A munkaviszonyra vonatkozó szabályok (13. §)

A **hatályos Mt.** munkaviszonyra vonatkozó szabályként a *törvényt, törvényi felhatalmazás alapján egyéb jogszabályt, valamint a kollektív szerződést* ismeri.

A hatályos törvény claudikálóan kógens, illetve relatív diszpozitív felépítése miatt a munkajog társadalmi és történeti rendeltetéséből adódóan a munkavállalóknak kedvez, azaz kizárólag a törvény III. részétől való eltérésre ad lehetőséget, kizárólag a munkavállaló javára, kollektív szerződésben, vagy a felek megállapodása alapján.

A többségi jogértelmezés azt az álláspontot foglalta el ezzel kapcsolatban, hogy a III. résztől való eltérésnek összességében kell a munkavállaló számára kedvezőbbnek lennie, ahol pedig az eltérés kifejezetten megengedett, a törvénytől való negatív irányú eltérés is lehetséges, ha az más irányú előnyökkel kiegyenlített.

A **Javaslat** ezzel szemben munkaviszonyra vonatkozó szabályként a *jogszabályt, a kollektív szerződést, és az üzemi megállapodást* is elismeri.

A relatív diszpozitivitás, azaz a munkavállaló számára kedvezőbb irányú eltérés követelményét csak a munkaszerződéssel szemben tartja fenn, azt is összességében értelmezve, és konkrétan meghatározza azokat a jogszabályhelyeket, amelyek esetében az eltérést kifejezetten tiltja, vagy csak a munkavállaló javára engedi.

Ez a megoldás a kialakult gyakorlatnak felel meg, azonban *lényeges különbség az eddigiekhez képest, hogy míg idáig a főszabály a kedvezőbb irányú eltérés kötelezettsége volt, és a negatív irányú eltérés kivételesen volt megengedett, a Javaslat logikája ezt megfordítja, tehát a munkavállaló javára történő eltérés kötelezettségét teszi kivétellé.*

Amennyiben a hatályos Mt. a minimálisan biztosítandó jogok – és kötelezettségek – katalógusaként értékelhető, a változtatás alapján a munkavállalókat sújtó szemléletváltás egyértelműen kitűnik.

2. fejezet

A jognyilatkozatok

A **hatályos Mt.** jognyilatkozatokra vonatkozó szabályozását egyetlen szakasz hat bekezdése (Mt. 6. §) tartalmazza, a Javaslat a jognyilatkozatoknak külön fejezetet szentel.

A hatályos törvény főszabályként a jognyilatkozatok alakszerűtlenségét rögzíti, az írásbeliség a munkavállaló kérésére kötelező. Az alakiság megsértésével tett nyilatkozat

jogkövetkezménye az érvénytelenség. Írásbeli jognyilatkozat esetén az indokolás kötelező, ha ellene a munkavállaló jogorvoslatot kezdeményezhet, és ebben az esetben kötelező a jogorvoslati kioktatás is.

Rendelkezést tartalmaz a hatályos Mt. a közlés, illetve a kézbesítés szabályairól is, voltaképpen a polgári perrendtartást szabályozó 1952. évi III. törvénnyel összhangban.

A jognyilatkozatokon belül a **Javaslat** az alábbiakat különbözteti meg:

1. megállapodás;
2. egyoldalú jognyilatkozat;
3. kötelezettségvállalás;
4. munkáltatói szabályzat;
5. tájékoztatás;
6. feltétel.

A megállapodás (14. §)

A Javaslat szerint a megállapodás a felek kölcsönös és egybehangzó jognyilatkozatával jön létre. A jognyilatkozatot *ráutaló magatartással is* kifejezésre lehet juttatni.

Ez megegyezik a Ptk. szerződésre vonatkozó szabályaival, de az Mt. hatályos szabályozásával is.

[Ptk. 205. § (1) bekezdés: A szerződés a felek akaratának kölcsönös és egybehangzó kifejezésével jön létre;

Ptk. 216. § (1) bekezdés: Szerződést jogszabály ellenkező rendelkezése hiányában akár szóban, akár írásban lehet kötni. A szerződési akaratot ráutaló magatartással is kifejezésre lehet juttatni.

Mt. 6. § (1) bekezdés: A munkaviszonnyal kapcsolatos nyilatkozatokat - ha munkaviszonyra vonatkozó szabály eltérően nem rendelkezik - alaki kötöttség nélkül lehet megtenni. A munkavállaló kérésére a nyilatkozatot akkor is írásba kell foglalni, ha az egyébként nem kötelező.]

Az írásba foglalás kötelezettségét a munkavállaló kérésére a Javaslat 22. § (1) bekezdése tartalmazza.

Aggályos azonban a Javaslatához fűzött indokolás, amely szerint ráutaló magatartással akár a munkaviszony is létrehozható. Ez nincs összhangban a Javaslat 44. §-ával, amely szerint a munkaszerződést írásba kell foglalni, nem egyértelmű továbbá, hogy írásbeliségen érti-e a Javaslat a törvénybe szintén újonnan bekerülő, úgynevezett elektronikus dokumentumot is. (Az indokolás alapján igen, ez azonban a szövegszerű változattal ellentétes.)

A szabályozás elfogadhatatlan amiatt is, hogy várhatóan számos értelmezési és bizonyítási konfliktust idéz elő, amely jelentősen megnövelheti a munkaügyi viták számát, emellett pedig alapvetően növeli a munkavállaló kiszolgáltatottságát, mivel a bizonyítás lehetősége általában a munkáltató oldalán van. Különösen elfogadhatatlan az, hogy a Javaslat a ráutaló magatartással tett jognyilatkozatok körét sem korlátozza, s ezáltal megengedi például a jogokról lemondó, vagy abból engedő nyilatkozatok megtételét is ezen a módon.

Az egyoldalú jognyilatkozat (15. §)

A hatályos Mt. az egyoldalú jognyilatkozat és az elállás intézményét nem tartalmazza külön.

Az egyoldalú jognyilatkozat a munkajogban a munkáltató utasítási joga körében a legjelentősebb.

Ezen jogintézmények a Ptk. szabályozásával, illetve fogalomhasználatával egyezően kerültek be a Javaslatba, így külön felsorolásuk a Munka Törvénykönyve szabályai között azért lehet kérdéses, mert a Javaslat 31. §-a kifejezetten háttérszabályként a Ptk. rendelkezéseit rendeli megfelelően alkalmazni, amely egyébként a jelenlegi gyakorlattal megegyező.

Ellentmondásos azonban az **elállási jog** szabályozása. A Javaslat a megállapodások és az egyoldalú nyilatkozatok esetében is lehetővé teszi az elállási jog kikötését. Az elállási jogot a Ptk. szabályozza alapvetően, olyan intézményként, amely a felek szerződését a szerződés megkötésének időpontjára visszamenőleges hatállyal megszünteti. A Ptk. is tartalmazza viszont azt a kikötést, hogy a szerződés alapján teljesített szolgáltatások visszajárnak. Nem gyakorolhatja azonban a szerződésen alapuló elállási jogot az a fél, aki a már megkapott szolgáltatást nem, vagy csak tetemesen csökkentett értékben tudja visszaszolgáltatni. Ez tehát azt jelenti, hogy *a visszafordíthatatlan szolgáltatások esetében az elállás nem alkalmazható. A munkaviszonyban végzett munka pedig pontosan ilyen visszafordíthatatlan szolgáltatás*, hiszen a munkavégzést már nem lehet utólag „meg nem történtté tenni”, s azt sem, hogy ezt milyen körülmények között, s a munkáltatóval milyen kapcsolatban (alá-fölrendeltségben) végezte a munkavállaló. Ezért *nem elegendő ezekben az esetekben az „elszámolás”, amelyet egyébként a Javaslat nagyvonalúan nem is részletez. A Javaslat szabályozásából az következne, hogy a munkáltató csak díjazást kellene, hogy fizessen a munkavállaló számára a végzett munkáért, az azonban már nem, hogy ennek a díjazásnak meg kell felelnie a munkaviszonyra vonatkozó szabályoknak, s az sem, hogy ezt az időszakot minden szempontból munkaviszonynak kell tekinteni, s arra ezért minden szempontból a munkaviszonyra vonatkozó szabályokat kell alkalmazni.*

Az sem fogadható el, hogy a Javaslat az elállási jogot lényegében feltétel nélkül engedné meg, s nemcsak munkaviszonyra vonatkozó szabály előírása alapján, hanem a felek megállapodásával is. Az elállásnak a felek megállapodásában való feltétel nélküli és korlátlan megengedése a munkaviszonyban, nem egyenlő félként résztvevő felek között, elfogadhatatlan.

Nem fogalmaz világosan a Javaslat az egyoldalú nyilatkozatokkal kapcsolatos elállási jogról sem (ha egyáltalán lehetővé teszi ezt, mert ez sem egyértelmű a szövegből.) Az egyoldalú jognyilatkozatra a Javaslat a megállapodásra vonatkozó szabályok megfelelő alkalmazását rendeli el. Ez azt jelenti, hogy az egyoldalú nyilatkozattól csak akkor lehet elállni, ha ebben az elállásban a felek kifejezetten megállapodtak, vagy azt munkaviszonyra vonatkozó szabály teszi lehetővé. Ezt azonban magának a törvénynek kellene egyértelműen kimondania a félreértések elkerülése érdekében.

Az elállás lehetőségét a Javaslat a **körülmények lényeges változása** (clausula rebus sic stantibus) esetén a munkaszerződés vonatkozásában mindkét fél számára *a szerződés megkötése és a munkaviszony létrejötte közötti időre, a versenytilalmi megállapodás vonatkozásában a munkavállaló számára az azonnali hatályú felmondás esetére, a tanulmányi szerződés vonatkozásában a munkáltató számára a munkavállaló szerződésszegése esetére* biztosítja.

A kötelezettségvállalás (16. §)

A hatályos Mt. az egyoldalú kötelezettségvállalás intézményét sem tartalmazza, ez a gyakorlatban elsősorban munkáltatói kötelezettségvállalásként működik. A Javaslat rendelkezik a munkavállalói egyoldalú kötelezettségvállalásról is, amelyre csak munkaviszonyra vonatkozó szabály felhatalmazása alapján van lehetőség.

A kötelezettségvállalás köti a kötelezettségvállalót, módosításra, vagy felmondásra a körülmények lényeges változása esetén van lehetőség.

A szabályozás problematikus, a munkavállalókra hátrányos és rendkívül veszélyes, különösen az a rendelkezés, amely szerint a kötelezettségvállalás a jogosult terhére módosítható, illetve azonnali hatállyal fel is mondható a törvényben meghatározott esetekben. Nem zárja ki a Javaslat, hogy például bérjellegű vagy egyéb juttatásokat a munkáltató egyoldalú kötelezettségvállalás formájában vállaljon (prémiumot, jutalmat, bérpótlékot, cafeteria, valamely rendkívüli szabadság biztosítását stb.), majd ezt utóbb például az előre nem látható piaci változásokra hivatkozással (ami bármikor lehetséges) felmondja (a jövőre nézve). A Javaslat – úgy tűnik – ezzel a megoldással kívánja elkerülni a megállapodáson alapuló juttatások, kötelezettségek esetleges módosításával járó jogszabályi garanciák betartását.

Jogi szempontból is aggályos az egyoldalú kötelezettségvállalás megítélése azokban az esetekben, ha az a munkaviszony lényeges tartalmi elemeire vonatkozik, hiszen azokat a másik fél „elfogadja”, s ettől kezdve azok már lényegében „megállapodásnak” minősülnek, s mint ilyenek, egyoldalúan nem vonhatók vissza, illetve egyoldalúan nem mondhatók fel. Ha az ilyen kötelezettségvállalások elfogadását nem megállapodásnak fogjuk fel, akkor a munkaszerződés módosításának intézménye egyáltalán nem érvényesülhetne, s gyakorlatilag a felek között létrejött eredeti munkaszerződés megkötését követően a munkáltató ezekkel az „egyoldalú kötelezettségvállalásokkal” teljes mértékben egyoldalúan rendelkezhetne a munkavállalóval, a rá vonatkozó, irányadó minden munkafeltétel vonatkozásában, azaz a munkavállaló akarata a továbbiakban egyáltalán nem érvényesülhetne.

A munkáltatói szabályzat (17. §)

Szintén új intézmény, természete szerint írásba foglalt munkáltatói utasítás.

Aggályos, hogy közöltnek tekintendő a helyben szokásos módon történő közzététellel, mivel a szabályzat valószínűsíthetően olyan lényeges utasításokat tartalmaz, amelyekkel kapcsolatban a munkavállaló felelősségre vonható, így indokolt munkavállalói oldalról a kifejezett tudomásulvétel megkövetelése.

A tájékoztatás (18. §)

Irányadóak a munkáltatói szabályzattal kapcsolatban kifejtettek, azzal, hogy a tájékoztatás természetesen nem munkáltatói utasítás.

A feltétel (19. §)

A hatályos Mt. külön nem tartalmazza, a gyakorlatban alkalmazzák. Fontos, hogy a Javaslat rögzíti, hogy nem köthető ki olyan feltétel, amely a munkaviszonyt a munkavállaló hátrányára módosítja, vagy megszünteti.

3. fejezet A jognyilatkozat megtételének módja

A képviselet (20-21. §§)

A munkáltató képviselője a munkáltatói jogkörgyakorló, aki a munkáltató képviseletében jognyilatkozat tételére jogosult.

A **hatályos Mt.** 74. § (2) bekezdése eltérést nem engedő szabályként rögzítette, hogy ha a munkáltatói jogkört nem az arra jogosított szerv, illetőleg személy gyakorolta, eljárása érvénytelen, kivéve, ha a munkavállaló a körülményekből alappal következtethetett az eljáró személy (szerv) jogosultságára.

Ehhez képest a **Javaslat** szerint *az eljárás akkor sem lesz érvénytelen, ha a munkáltatói jogkört nem jogosult gyakorolta és a jognyilatkozatot a jogkörgyakorló írásban jóváhagyta. Ezzel a Javaslat gyakorlatilag felhatalmazza a munkáltatót a nem kellő gondossággal, nem kellő körültekintéssel történő eljárásra, hiszen lehetővé teszi a jogsértés utólagos orvoslását.*

A munkavállalói képviselettel kapcsolatban a Javaslat jelentős változást hoz abban a tekintetben, hogy a megállapodás megkötésével, módosításával és megszüntetésével összefüggésben tett nyilatkozatokat a legszemélyesebb nyilatkozatok körébe sorolja.

Ez az alábbi okok miatt tűnik indokolatlannak:

Bár a munkavállalónak a munkaviszonyban – a vállalkozástól eltérően – személyes munkavégzési kötelezettsége van, a szerződés megkötésekor történő személyes eljárást ez önmagában nem támasztja alá (a legszemélyesebb jognyilatkozatok körébe típusosan a személyállapottal kapcsolatos nyilatkozatok sorolhatóak, például házasságkötés esetén kell a feleknek mindenképpen személyesen megjelenniük.) A munkaszerződés megtárgyalásával, illetve módosításával kapcsolatos képviselet pedig kifejezetten indokolt lehet, amennyiben a munkavállaló nem rendelkezik megfelelő érdekérvényesítő képességgel.

Ehhez járul még, hogy a Javaslat rögzíti, hogy *a munkavállaló a munkáltatóval szemben nem hivatkozhat arra, hogy képviselője jogkörét túllépve járt el. Ennek kizárása indokolatlan.* A Javaslat egyébként még a Ptk. álképviseleti szabályainál is szigorúbb szabályokat tartalmaz (ez is egyike azoknak az elfogult hivatkozásoknak, amelyek a Ptk.-t csak akkor hívják segítségül háttérjogszabályként, ha az a munkáltatónak kedvező).

Kifejezetten elfogadhatatlan az a rendelkezés, amely a munkavállaló hozzátartozóját, annak kifejezett meghatalmazása nélkül is, képviselői jogokkal ruházza fel egyes munkavállalói nyilatkozatok esetében akkor, ha a munkavállaló a nyilatkozat megtételében akadályozva van. Ezt a lehetőséget nem teheti elfogadhatóvá az a rendelkezés, amely ezt a megoldást ahhoz a feltételhez köti, hogy a munkavállalónak igazolnia kell az akadályoztatás tényét. A jogszabály az igazoláshoz semmilyen garanciát nem ír elő, s nem szabályozza azt sem, hogy mi a következménye annak, ha az igazolás nem a munkavállalótól származott.

Nem szabályozza a Javaslat a meghatalmazott részére történő nyilatkozattétel lehetőségét.

Az alaki kötöttség (22-23. §§)

Az alaki kötöttséggel összefüggésben a jognyilatkozatra vonatkozó általános rendelkezés a hatályos Mt. szabályozásával megegyezik.

A megállapodásra vonatkozóan a Javaslat azt tartalmazza, hogy az írásbeli módosítás, illetve írásbeli megszüntetés akkor kötelező, ha az írásbeliség eleve kötelező volt.

Újdonság, hogy a Javaslat szerint *az alaki kötöttség megsértésével tett nyilatkozat csak akkor érvénytelen, ha a felek egyező akaratából nem ment teljesezésbe.*

Ez a munkavállalók számára mindenképpen hátrányos rendelkezés, mert az érvénytelenségre többségében a munkavállalók hivatkoznak, hiszen az írásba foglalás kötelezettsége a munkáltatót terheli, tehát annak elmaradása is a munkáltató terhére róható. A Javaslat ezen pontja is – a jogkörgyakorlás rendjének megsértése esetéhez hasonlóan – a gondatlan vagy hanyag munkáltatót menti fel az érvénytelenség jogkövetkezménye alól.

A munkáltató indokolási és kioktatási kötelezettségét a Javaslat a hatályos Mt.-hez hasonlóan rögzíti, azonban *a kioktatás elmulasztásának esetére az igényérvényesítés objektív határidejét hat hónapban maximálja – szemben az eddigi általános elévülési idővel, azaz három évvel – amely az előzőekkel egyezően a nem kellő gondossággal eljáró munkáltató számára jelent kedvezményt.*

Az alakóság, ezen belül az írásbeliség körében újdonság, hogy írásbelinek minősül az elektronikus dokumentumba foglalt jognyilatkozat is.

A Javaslatból nem egyértelmű, az indokolásból azonban kitűnik, hogy ez a rendelkezés a munkaszerződésre is érvényes, sőt, az indokolás szerint a munkaviszony létrejöhet ráutaló magatartással is. (Azonban a szövegszerű Javaslat és az indokolás nincs mindig összhangban.)

A jognyilatkozat közlése (24-26. §§)

A Javaslat újdonsága a közléssel kapcsolatban az elektronikus dokumentum közléséhez kapcsolódik. Erre *a Javaslat nem kínál megfelelő megoldást*, amennyiben az elektronikus dokumentum a Javaslat szerint közöltnek tekinthető, ha azt a címzett vagy az átvételre jogosult személy számára hozzáférhetővé teszik. *Nincs meghatározva, hogy ez pontosan milyen feltételek bekövetkezése esetén valósul meg, amely a jogbiztonság követelményével teljes egészében ellentétes, amennyiben joghatás kiváltására alkalmas jognyilatkozatokról van szó.*

A szabályból nem világos, hogy a Javaslat összesen ennyi szabályt tartalmaz az elektronikus dokumentumok kézbesítésére, vagy lényegében a postai kézbesítés szabályait tekinti a továbbiakban ezekre is alkalmazandónak. Ezt is tisztázni kell a jogalkotónak, azzal, hogy egyik megoldás sem megfelelő. Az elektronikus kézbesítés szabályozása nem merülhet ki abban az egyetlen mondatban, hogy elegendő ezen dokumentumoknak a hozzáférhetővé válása azok kézbesítettségéhez, de a postai kézbesítés szabályai sem alkalmazhatóak ezekben az esetekben. Az elektronikus dokumentumok kézbesítésére (átadására) önálló, sajátos, garanciális szabályokat kell kidolgozni. Nem határozza meg a Javaslat például azt, mit ért elektronikus dokumentum alatt (csak az e-maileket vagy az sms-t is, vagy más, újabb korszerű elektronikus közlési módokat).

A jogosultnak, vagy az átvételre jogosult más személynek történő átadás, illetve postai kézbesítés többnyire a hatályos szabályokkal összhangban van. Utóbbinál a Javaslat

lecsökkenti az eredménytelen kézbesítés esetén azt az időt, amelynek eltelte után a küldemény kézbesítettnek tekintendő, a jelenlegi tíz napról öt napra (*kézbesítési vélelem*).

A kézbesítési vélelem megdöntése a Pp. szabályaihoz igazodik.

A bizonyítási teher a közlés szabályszerűségét illetően a jognyilatkozatot tevőn van.

A Javaslat a munkáltatónak a *munkavállaló felé történő, a jogorvoslat jogára való kioktatási kötelezettségénél jogsértően (vagy talán csak tévedésből) csökkenti le a bírósághoz fordulás lehetőségét hat hónapra* azokban az esetekben is, amikor az igény az elévülési időn belül érvényesíthető, s a munkáltató nem oktatta ki a munkavállalót az igényérvényesítés módjára.

A határidő és az időtartam számítása (25-26. §§)

A határidők számításánál *hibás a hetekben történő határidő számítására* vonatkozó szabály, amely szerint a hetekben megállapított határidő is azon a napon jár le, amely elnevezésénél vagy számánál fogva a kezdőnapnak megfelel. Ezt korrigálni kell, s vissza kell állítani a hatályos Mt. szövegét [12. § (3) és (4) bekezdés], amely helyesen külön szabályozza a hetekben mért határidőt, s ettől eltérően a hónapokban és években meghatározott határidőket.

A Javaslat tartalmaz egy új bekezdést, amely szerint *a jognyilatkozatot, vagy egyéb magatartást késedelem nélkül, szükség esetén az egyébként nem kötelezett által viselendő költségek előlegezésével kell megtenni, vagy tanúsítani*, ha munkaviszonyra vonatkozó szabály jognyilatkozatot megtételére, vagy egyéb magatartás tanúsítására haladéktalanul kötelezi a felet.

Az indokolás szerint ez arra az esetre vonatkozik, amikor munkaviszonyra vonatkozó szabály nem határoz meg mérhető határidőt, hanem haladéktalan eljárást követel.

Nem világos azonban, hogy milyen mértékben követeli meg a Javaslat a költségek előlegezését, ahogyan az sem, hogy annak elmaradása milyen jogkövetkezményt vonhat maga után.

4. fejezet

Az érvénytelenség

Az érvénytelenség esetei a semmisség és a megtámadhatóság. A Javaslat helyesen ebben a fejezetben szabályozza az érvénytelenség jogkövetkezményét, azonban a fejezet címétől idegenül tartalmazza a nyilatkozatot, valamint a polgári jogi szabályok alkalmazására való utalást is.

A semmisség (27. §)

A semmisségre vonatkozó szabályok a Javaslatban a Ptk.-hoz igazodnak.

Hiányzik a javaslatból a hatályos Mt. 8. § (2) bekezdésében foglalt kitétel, miszerint a munkavállaló munkabérének és személyiségének védelmét biztosító jogairól előre nem mondhat le, sem előzetesen olyan megállapodást nem köthet, amely e jogokat az Őhátrányára csorbítja.

Ezt részben a Javaslat 9. § (2) bekezdése tartalmazza, a személyhez fűződő jogok vonatkozásában azt rögzíti, hogy a munkavállaló a személyhez fűződő jogairól általános

jelleggel nem mondhat le. Ebből következik tehát, hogy a hatályos szabályozással ellentétben a személyhez fűződő jogokhoz kapcsolódó joglemondásra a Javaslat nem általános jelleggel, hanem konkrét jogok vonatkozásában előzetesen is lehetőséget ad.

A munkabér védelme a semmisség köréből teljes mértékben kikerült.

A megtámadhatóság (28. §)

A megtámadásra vonatkozó szabályok a Javaslatban a hatályos Mt.-hez képest nem változtak.

Az érvénytelenség jogkövetkezménye (29. §)

Az érvénytelenség jogkövetkezményével kapcsolatban a Javaslat szintén összhangban van a hatályos Mt.-vel, azzal, hogy *kifejezetten lehetőséget biztosít a felek számára az érvénytelenség orvoslására, azaz az érvénytelenség okának elhárítására.*

Az egyoldalú jognyilatkozattal kapcsolatban rögzíti a Javaslat, hogy érvénytelenség esetén abból jogok és kötelezettségek nem származhatnak.

Elméleti vitákra ad okot, és ezért nem fogadható el a Javaslatnak az a megoldása, amely szerint az egyoldalú jognyilatkozat nemcsak megtámadás alapján lehet érvénytelen, hanem akkor is, ha jogszabályba ütközik (semmissé). A hatályos Mt. csak a megtámadhatóság körében teszi lehetővé az egyoldalú jognyilatkozatok érvénytelenségének megállapítását, a semmisséget a megállapodásokra korlátozza. Az egyoldalú jognyilatkozatok jogszabályba ütközése általában nem érvénytelenséget eredményez, hanem más jogkövetkezményt von maga után (például a munkaviszonyt megszüntető jognyilatkozatok esetében), és ez nem véletlen. A Ptk. is csak a megállapodásokra nézve szabályozza az érvénytelenséget és annak jogkövetkezményeit. A Javaslatnak tisztáznia kell ezt a kérdést az értelmezési viták elkerülése érdekében, s a semmisség esetében meg kell határoznia, hogy milyen egyoldalú jogsértő nyilatkozatok válthatják ki az érvénytelenség jogkövetkezményét, de végig kell gondolni azt is, hogy ezekben az esetekben – ha lehetnek egyáltalán ilyenek – megfelelőek-e a jelenlegi jogkövetkezmények. Ezt előbb elméletileg tisztázni kell.

A Javaslat a munkáltató oldalán felmerült érvénytelenség esetén a jelenlegi szabályozáshoz képest *csökkenti a munkáltatóra „kirótt” szankciót, hiszen a jelenlegi átlagkereset helyett csak távolléti díj megfizetését rendeli el.*

A nyilatkozat (30. §)

Ezen szakasz a megállapodás teljesítésére vonatkozó, jognyilatkozatnak nem minősülő nyilatkozatokra és a munka irányításával összefüggő munkáltatói jognyilatkozat tekintetében a Javaslat 20-26. §§-it rendeli alkalmazni.

A jognyilatkozatnak nem minősülő nyilatkozatokra vonatkozó rendelkezés kedvező a munkavállalókra, de egyúttal zavaró is, hiszen ha egy nyilatkozatnak nincsen jogkövetkezménye, akkor azt a jognak nem is kell szabályoznia. Fontosabb lenne ezért a „nem jogügyleti vagy jognyilatkozati szándékkal tett nyilatkozatokról” rendelkezni, de ezeknél éppen azt kellene a szabályozásnak tartalmaznia, hogy ezek nem, illetve mikor és miért nem

válthatnak ki joghatást, s hogyan igazolható, hogy valóban nem jogügyleti szándékkal tették meg azokat.

A polgári jogi szabályok alkalmazása (31. §)

Nem fogadható el a Javaslatnak az az általános rendelkezése, hogy a „jognyilatkozatokra egyebekben a Polgári Törvénykönyv Negyedik Rész I. cím XVII-XXII. Fejezetének rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni.” A Ptk.-nak ezek a fejezetei szabályozzák például az előszerződés, a vagylagos szolgáltatás, a harmadik személy javára szóló szerződés intézményét vagy a szerződés megkötésére és tartalmára vonatkozó általános szabályokat is, amelyeket a Javaslat Első Része nem tartalmaz. Ennek alapján nem világos ez a hivatkozás a Ptk.-ra, mit kell ebből figyelembe venni és mit nem, s mit jelent a „megfelelő alkalmazás”. A jogalkotónak, ha valóban azt gondolja, hogy a Ptk. alkalmazható a munkaviszonyokban is háttérjogszabályként, egészen pontosan meg kell határoznia, hogy konkrétan mely szakaszok azok, amelyek az egyes Részek, illetve fejezetek esetében a munkaviszonyokra is vonatkoznak. Enélkül alkotmányértő jogbizonytalanságot okoz a szabályozás egésze, vagyis maga az egész új Mt. alkotmány-, illetve alaptörvényértő lesz önmagában a pontatlan hivatkozás miatt. A Ptk.-ra való nagyvonalú és pontatlan visszautalás ugyanis azzal jár, hogy abból nem ismerhető meg a munkavállalókra és munkáltatókra alkalmazandó jog pontos tartalma.

MÁSODIK RÉSZ

1. fejezet

A munkaviszony alanyai (32-35. §§)

Eltérést nem engedő szabály; a munkáltató és a munkavállaló fogalmát, a munkáltatás és munkavállalás feltételét is meghatározza, a hatályos Mt.-től lényegében nem tér el, ahhoz képest következetesebb szabályozást tartalmaz.

Elfogadhatatlan azonban, hogy a Javaslat a hatályos szabályozással szemben nem kívánja meg a 15 és 16 éves kor közötti munkavállalók esetében a törvényes képviselő hozzájárulását a munkaviszony létesítéséhez.

2. fejezet

A munkáltató személyében bekövetkező változás (36-41. §§)

A 2. fejezet a hatályos Mt-ben munkáltatói jogutódlásnak nevezett intézmény szabályait tartalmazza, eltérést nem engedő módon.

A Javaslat csak a 2001/23/EK irányelv keretei között mozoghatott, azonban a hatályos joghoz képest kedvezőtlenebb irányba módosította a szabályozást.

A jogutódlás fogalmának leegyszerűsítésével a Javaslat a gazdasági egység jogügyleten alapuló átadás-átvételéről rendelkezik, a jogszabályon alapuló jogutódlásról nem.

Nem tartalmazza a jogelőd (a Javaslat szóhasználata szerint: átadó) munkáltató kezési

felelősségét, csak az egyetemleges felelősségre vonatkozó szabályokat, csökkentve ezzel az érintett munkavállalók védelmi szintjét.

Kikerült a Javaslatból a jogelőd munkáltató konzultációs kötelezettsége a munkavállalók képviselőivel, noha azt a 2001/23/EK irányelv 7. cikke kifejezetten tartalmazza. A Javaslat csak az érintett munkavállalók tájékoztatásáról rendelkezik, így a jogutódlással kapcsolatos megállapodás megkötésére sem teremt valódi lehetőséget.

Az ellentmondás lehetőségét a Javaslat – a hatályos Mt.-hez hasonlóan – továbbra sem biztosítja, azonban a munkavállaló számára lehetőséget ad indokolt rendes felmondásra, amennyiben a jogutódlás következtében a munkafeltételek lényeges és hátrányos megváltozása következtében a munkaviszony fenntartása számára aránytalan sérelemmel járna. Ekkor a munkavállaló végkielégítésre és felmondási időre járó távolléti díjra is jogosult lesz.

Aggályos, hogy a Javaslat csak azt írja elő, hogy az átvétel időpontjában fennálló munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek átszállnak az átadóról az átvevő munkáltatóra. Az azonban nem hangsúlyozódik ki szövegből, hogy „változatlanul”, tehát, hogy ezek a jogok és kötelezettségek a jogutódlás miatt nem módosíthatók. Ha a jogalkotó nem használja a „változatlan” kifejezést, a „munkaszerződés” szót kell használni az egyértelműség kedvéért, hiszen az e kérdésre vonatkozó EU irányelv 3. cikk első bekezdéséből ez következik.

A Javaslat 38. § (1) bekezdése azt sugallja, mintha az új munkáltató automatikusan megváltoztathatná azokat a munkafeltételeket, amelyekre nézve az általános tájékoztatási kötelezettsége fennáll. Ez nyilvánvalóan csak akkor lehetséges, ha azokra nézve a felek között nincs munkaszerződéses megállapodás.

Hasonlóképpen „trükkös” és megtévesztő a 38. § (2) bekezdésének megfogalmazása is, amely az üzemi tanács szerepét félreérthetően szabályozza, hiszen a munkáltató tájékoztatási kötelezettsége esetében a jelen szöveg alapján megkérdőjelezhető, hogy az üzemi tanácsnak van-e egyáltalán a tájékoztatáshoz joga. A tervezetből továbbá teljes egészében hiányzik a konzultációs jogra való hivatkozás és annak szabályozása az EU irányelvnek 7. cikkével összhangban. Hasonlóan nem tartalmaz rendelkezést a Javaslat az ellenőrző vállalkozás szerepére a jogutódlás kapcsán. Ezeket a hiányosságokat pótolni kell. Nem tartalmaz szabályozást a Javaslat arra nézve sem, hogy – üzemi tanács hiányában – hogyan kell az érintett munkavállalók képviselőit kiválasztani. Ennek pótlása is szükséges.

*A hatályos Mt. a tájékoztatás és konzultáció jogát munkáltatói jogutódlás esetében elsődlegesen a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezetek számára biztosítja. Nem indokolja meg a Javaslat, hogy miért adta át ezt a jogot az üzemi tanácsoknak. Emellett jogsértő is a Javaslat rendelkezése, amely üzemi tanács hiányában automatikusan az érintett munkavállalók képviselőire ruházza ezeket a jogokat, függetlenül attól, hogy működik-e szakszervezet az adott munkáltatónál. Az EU irányelv 2. cikk c) pontja **a munkavállalók képviselői** alatt a tagállam jogában, illetve gyakorlatában ilyennek minősülő képviselőket érti. A magyar jogban és gyakorlatban pedig a munkavállalók képviselői elsődlegesen a szakszervezetek, bizonyos körben (a részvételi jogok körében) pedig az üzemi tanácsok. Ezért e jog is elsősorban a szakszervezeteket illetné meg, ennek hiányában az üzemi tanácsot, s csak e kettő hiányában az érintett munkavállalók képviselőit. **Az a rendelkezés, amely üzemi tanácsok hiányában „helyből” kihagyja a szakszervezeteket, ezért ellentétes az irányelv***

céljával és rendelkezéseivel. A jogszerű megoldás tehát a munkavállalók képviselői esetében a hatályos jog szerinti szabályozás lehet csak.

Álláspontunk szerint *nincs összhangban az EU irányelvvel a tájékoztatásra előírt időtartam mértékének meghatározása sem.* Az irányelv megfelelő időről rendelkezik. A „legkésőbb tizenöt nap” meghatározás a gyakorlatban – kiindulva az eddigi tapasztalatokból – lényegében minden ilyen esetben automatikusan tizenöt napot fog jelenteni, függetlenül az érintett munkavállalók számától, az átszállás esetleges széleskörű kihatásától a munkavállalók helyzetére, s attól is, hogy szükséges-e a jogutódlás következményeiről konzultációt tartani. Mindezeket a körülményeket nem veszi figyelembe a „legkésőbb tizenöt napban” megállapított határidő. A szabályozást ezért ebben a körben összhangba kell hozni az irányelvvel.

A 40.§ sincs teljesen összhangban az irányelv 4. cikk 2. bekezdésével. Az irányelv erre az esetre azt írja elő, hogy a munkáltató felelősségét kell megállapítani, ha a munkavállaló jogutódlás esetén azért kénytelen megszüntetni a munkaviszonyát, mert a rá irányadó új munkafeltételek lényeges és hátrányos megváltozása miatt a munkaviszony fenntartása számára aránytalan sérelemmel járna. Egy ilyen helyzetben nem lehet elegendő pusztán olyan mértékű juttatás nyújtása a munkavállaló számára, amennyi juttatás a munkáltató rendes felmondása esetén megilletné. A törvénynek ennél magasabb mértékű kompenzációt kellene nyújtania.

Érthetetlen, hogy miért nem engedi a Javaslat e jogutódlási szabályoktól való eltérést a munkavállaló(k) javára sem. Semmi nem indokolja, hogy például kollektív szerződés ne rendelkezhesse a konzultációs eljárásról, vagy hogy ne állapíthasson meg hosszabb tájékoztatási határidőt a tizenöt napnál, vagy több olyan körülményt is, amiről tájékoztatni kellene a munkavállalók képviselőit, s akár egyéni megállapodásban is lehetne a 40. § esetén magasabb mértékű kompenzációról rendelkezni.

3. fejezet

A munkaviszony létesítése

A munkaszerződés (42-44. §§)

A **Javaslat** nem tartalmazza a hatályos Mt. 75/A. §-ában foglaltakat, amely szerint egyrészt a munkavégzés alapjául szolgáló szerződés típusának megválasztása nem irányulhat a munkavállaló jogos érdekeinek védelmét biztosító rendelkezések érvényesülésének korlátozására, illetve csorbítására; másrészt a szerződés típusát elnevezésétől függetlenül, az eset összes körülményére - így különösen a felek szerződéskötést megelőző tárgyalásaira, a szerződés megkötésekor, illetve a munkavégzés során tett jognyilatkozataira, a tényleges munkavégzés jellegére, a 102-104. §-okban meghatározott jogokra és kötelezettségekre - tekintettel kell megítélni, illetve megállapítani. *E szabály továbbra is elengedhetetlen, azt az új törvénynek is tartalmaznia kell.*

A munkaszerződés lényeges tartalmának az alapja a Javaslat szerint a *munkavállaló utasítás szerinti munkavégzési kötelezettsége*, valamint a *munkáltató foglalkoztatási és bérfizetési kötelezettsége*.

Kifejezetten rendelkezik a Javaslat a munkaszerződés vonatkozásában a munkavállaló javára való eltérés lehetőségéről, azonban azzal, hogy az eltérést az egymással összefüggő rendelkezések összehasonlításával kell elbírálni. Ez azt jelentheti, hogy a munkaszerződés is tartalmazhat a munkavállalóra a törvényhez képest hátrányos szabályokat, ha a szerződés összességében a munkavállalóra kedvezőbb, nem világos azonban a szabályozás tartalma, egy ilyen értelmezés nem is elfogadható.

A Javaslat a kötelező írásbeliségről is szól, az írásba foglalás elmulasztására csak a munkavállaló, a munkába lépést követő harminc napon belül hivatkozhat; ez megfelel a hatályos szabályozásnak. A törvénynek azonban rendelkeznie kellene arról is, hogy *a munkaszerződés egy példányát a munkáltató legyen köteles átadni a munkavállalónak*. Arról is rendelkeznie kell, hogy a munkaszerződést nem lehet elektronikus dokumentum formájában megkötni.

A munkaszerződés tartalma (45. §)

A **hatályos szabályozás** szerint a munkaszerződés kötelező tartalmi eleme a *személyi alaphárban, a munkakörben, valamint a munkavégzés helyében történő megállapodás*. A **Javaslat** ebből csak a *személyi alaphár* és a *munkakört* tartja meg, a munkavégzés helye, ha arról a felek nem rendelkeznek, a munkáltató azon telephelye lesz, ahol a szerződést megkötötték.

A Javaslat fenntartja főszabályként a *határozatlan idejű munkaviszony létesítését és a teljes munkaidőben történő foglalkoztatást*. Ha a felek ettől el kívánnak térni, arról kifejezetten rendelkezni kell.

A *próbaidő* intézményének szabályozása azonban jelentősen változik, egyrészt, mert *az alapesetet nem határozza meg* – a hatályos szabályozás szerint ez harminc nap –, másrészt, mert *a próbaidő meghosszabbítására a három hónapos maximális időtartam alatt lehetőséget ad*. A Javaslat szerint lehetőség van továbbá *a próbaidő felső határának kollektív szerződésben történő hat hónagra való felemelésére* (Javaslat 50. §).

Nem egyértelmű azonban, hogy ebben az esetben a próbaidő meghosszabbítása túllépheti-e a három hónapot.

A munkáltató tájékoztatási kötelezettsége (46-47. §§)

Az írásbeli tájékoztatási kötelezettség átadásának határideje rövidül (30 napról 15 napra), a tájékoztatásnak nem kell tartalmaznia a munkába lépés napját – ezt a munkaszerződésben kell meghatározni a javaslat 48. §-a szerint –, nem kell továbbá a tájékoztatásban szerepelnie a munkáltatónál működő szakszervezetek megnevezésének, valamint annak a ténynek, hogy a munkáltatónál működik-e üzemi tanács. Ezek szerepeltetését a munkavállalók érdekképviseleti lehetőségeinek erősítése céljából továbbra is szükségesnek tartjuk. A szabályozás a 91/533/EGK irányelv rendelkezéseit tartja szem előtt, mégsem tesz eleget teljes mértékben a 2. cikk i)-j) pontjában foglaltaknak (irányadó munkahét időtartama, kollektív szerződést kötő felekről való tájékoztatás). A munkáltató tájékoztatási kötelezettsége körébe tartozó kérdések közé fel kell venni továbbá a munkaszerződést kötő felek személyes adatait is [EU irányelv 2. cikk 2. bekezdés a) pont]. Nem tartalmaz rendelkezést a Javaslat a

munkáltató tájékoztatási kötelezettsége körébe eső adatok változása esetén is fennálló tájékoztatási kötelezettségéről, ezt a hiányosságot is pótolni kell.

További változás, hogy a **hatályos Mt.** szerint *a szóbeli tájékoztatásnak a munkaszerződés megkötésével egyidejűleg kell megtörténnie, az írásbeli tájékoztatásra ír elő 30 napos határidőt, addig a Javaslát csak az írásbeli tájékoztatásról rendelkezik.*

Nem kötelező a Javaslát szerint a tájékoztatás kiadása, ha a munkaviszony tizenöt nap eltelte előtt megszűnik, ha a munkaviszony időtartama az egy hónapot, vagy a heti rendes munkaidő a nyolc órát nem haladja meg.

A **külföldi kiküldetésre vonatkozó tájékoztatási kötelezettség** a hatályos Mt.-vel megegyezik, azonban *csak a tizenöt napot elérő kiküldetésre vonatkozik.* Rögzíti viszont a Javaslát, hogy az írásbeli tájékoztatást a kiutazás előtt legalább hét nappal át kell adni. (A hatályos Mt. szövege szerint a kiutazást megelőzően.)

Nem tartalmazza a Javaslát a hatályos Mt. 76/C.§ (4) és (5) bekezdésében szabályozott esetet, amely azt szabályozza, hogy a *munkáltató telephelyének megváltozása* milyen hatással lesz a munkavállaló munkaszerződésben meghatározott munkahelyére.

A munkaviszony kezdete (48-49. §§)

A Javaslát szabályozza, hogy a munkaviszony kezdetének napját a munkaszerződésben meg kell határozni, ha erre nem kerül sor, a munkaviszony kezdő napja a munkaszerződés megkötését követő nap.

A 49. § tartalmazza az elállás lehetőségét a körülmények lényeges változására tekintettel, abban az esetben, ha a szerződés megkötése és a munkába lépés napja között hosszabb időtelt el.

4. fejezet

A munkaszerződés teljesítése

Alapvető kötelezettségek (51-52. §§)

A hatályos Mt. szabályozásához képest a munkáltató főkötelezettségei vonatkozásában a Javaslát a nevesített munkáltatói főkötelezettségeket szűkíti, a munkavállalói főkötelezettségeket azonban nem.

A hatályos Mt. szerint a munkáltató köteles:

1. a munkavállalót a munkaszerződés, a munkaviszonyra vonatkozó szabályok, illetve az egyéb jogszabályok szerint foglalkoztatni;
2. az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeit biztosítani,
3. a munkát úgy megszervezni, hogy a munkavállaló a munkaviszonyból eredő jogait gyakorolni, kötelezettségeit teljesíteni tudja;
4. a munkavállaló számára a munkavégzéshez szükséges tájékoztatást és irányítást

megadni;

5. a munkavégzéshez szükséges ismeretek megszerzését biztosítani;
6. a munkavállaló számára a munkaviszonyra vonatkozó szabályokban, illetve a munkaszerződésben foglaltaknak megfelelően munkabért fizetni.

Ehhez képest a **Javaslat** a következőket tartalmazza:

A munkáltató köteles:

1. a munkavállalót a munkaszerződés, és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerint foglalkoztatni;
2. a munkavégzéshez szükséges feltételeket biztosítani;
3. a munkavállaló munkavégzés során felmerült indokolt költségeit megtéríteni;
4. a munkavállalót olyan munkára alkalmazni, amely testi alkatára és fejlettségére tekintettel rá hátrányos következményekkel nem járhat;
5. az éjszakai munkát végző munkavállalónak egészségügyi orvosi alkalmassági vizsgálatot biztosítani.

Kiemelendő, hogy a 2-5. pontban felsoroltak a hatályos Mt.-ben szintén rögzítve vannak, de nem a munkáltató főkötelezettségei körében.

Aggályos, hogy a főkötelezettségek körében a Javaslat nem tartalmazza az egészséges és biztonságos munkakörülmények biztosításának követelményét, ahogyan nem tartalmazza a bérfizetési kötelezettséget, a munka megszervezésére és irányítására vonatkozó kötelezettségét, a munkavégzéshez szükséges ismeretek biztosításának kötelezettségét sem. Ez nem indokolható azzal, hogy például a munkavédelemre vonatkozó kötelezettségeket külön törvény szabályozza, vagy hogy a többi kötelezettségről a Javaslat más helyeken rendelkezik.

A Javaslat az utasítás adását, illetve a munka irányítását nem a munkáltató kötelezettségeként fogalmazza meg, hanem a munkavállaló munkavégzési kötelezettségénél, a 42. § (1) bekezdésében. A 6. § (4) bekezdése sem értékelhető a munkavégzéshez szükséges irányítás kötelezettségeként. Nem fogadható el a Javaslat indokolásában található azon magyarázat sem, hogy a munkáltató (egyébként nem szabályozott) irányítási kötelezettségéből levezethető lenne a munkáltató kötelezettsége a munkavállaló képzésére. *Ezek a munkáltatói kötelezettségek egyáltalán nem „részkötelezettségek”, ahogyan azt az indoklás tartalmazza, hanem a munkáltató alapvető főkötelezettségei, ezért azokat nem kitalálni kell a törvény szövegéből, hanem egyértelműen szabályozni. Ha amúgy is beleértendőek ezek a kötelezettségek a munkáltató általános kötelezettségeibe, akkor különösen érthetetlen, hogy a törvény miért nem fogalmazza meg azokat világosan, s miért kell azokról találgatásokba bocsátkozniuk majd a jogalkalmazóknak.*

A munkavállalói főkötelezettségek a hatályos Mt. szerint az alábbiak:

A munkavállaló köteles:

1. az előírt helyen és időben, munkára képes állapotban megjelenni és a munkaidejét munkában tölteni, illetőleg ez alatt munkavégzés céljából a munkáltató rendelkezésére állni;
2. munkáját az elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó

szabályok, előírások és utasítások szerint végezni;

3. munkatársaival együttműködni, és munkáját úgy végezni, valamint általában olyan magatartást tanúsítani, hogy ez más egészségét és testi épségét ne veszélyeztesse, munkáját ne zavarja, anyagi károsodását vagy helytelen megítélését ne idézze elő;
4. munkáját személyesen ellátni.

A **Javaslat** valamennyi fenti kötelezettséget rögzíti, az eltérés annyi, hogy az együttműködési kötelezettség részletezése helyett azt tartalmazza, hogy a munkavállaló köteles a munkakörének ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartást tanúsítani.

Aggályos a Javaslatnak az a rendelkezése, amely a munkavállaló kötelezettségei között előírja azt, hogy munkáját köteles a munkájára vonatkozó szabályok, előírások és utasítások mellett a „**szokások**” *szerint* is végezni. *Ez a meghatározás tág, parttalan és általános formájában túlságosan, indokolatlanul és aránytalanul kitérít a munkavállaló kötelezettségét, lényegében áttéve rá a munkavégzéshez szükséges ismeretek megszerzésének kötelezettségét, miközben a munkáltató oldalán nem jelenik meg a törvény szövegében egyértelműen a munkavégzéshez szükséges ismeretekre való kioktatás kötelezettsége.* Ebben az összefüggésben ezért *elfogadhatatlan a szokások esetleges nem ismeretéből eredő kockázatnak teljes egészében a munkavállalóra való háritása.*

Hasonlóképpen *elfogadhatatlan, mert definiálhatatlan* az 52. § d) pontjában meghatározott azon munkavállalói kötelezettség, amely szerint a munkavállaló köteles **a munkakörének ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartást** tanúsítani. A törvénynek ez a megfogalmazása egyúttal nyelvtanilag is érthetetlen.

A Javaslat ezen része fentiek alapján egyértelműen a munkáltató alapvető kötelezettségeinek minimalizálására törekszik, a munkavállalóra vonatkozó kötelezettségek egyidejű érintetlenül hagyásával, sőt szigorításával.

A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás (53. §)

A Javaslat a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás, azaz az átirányítás, kiküldetés és kirendelés részletes szabályait nem tartalmazza.

A jelenlegi szabályozáshoz képest *kedvezőbb, hogy a Javaslat lecsökkenti összesen évi 44 munkanapra a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás lehetőségét, azonban megengedi az órákra való elosztását is, amely a munkavállalókra hátrányos. Nem fogadható el azonban az, hogy a törvény ne határozza meg a feltételeit például a más munkáltatónál való foglalkoztatásnak, a más munkakör ellátásának, s azt, hogy ezekben az esetekben hogyan alakul a munkavállaló munkabére. Nem fogadható el az – a Javaslat indoklásában szereplő – magyarázat, hogy a munkáltató a képviseletre vonatkozó szabályok alapján átadhatja a munkáltatói jogok egy részét a foglalkoztató munkáltatónak.* Ez a megoldás a jelenlegi szabályozáshoz képest teljes egészében a két munkáltatóra bizza a munkavállaló foglalkoztatásának szabályait, tehát kizárólag a munkáltatói érdekeket veszi figyelembe. *Ez a megoldás súlyosan sérelmes a munkavállalóra, aki nemcsak a munkaszerződésében megállapodott feltételektől eltérő körülmények között dolgozik a munkáltató érdekében, de semmilyen beleszólása nem lehet a foglalkoztatása alapvető feltételeibe, s még a jogszabály sem védi ebben a kiszolgáltatott helyzetben.*

A más munkáltatónál történő ideiglenes foglalkoztatás szabályozásából a Javaslat elhagyja azt

a feltételt, hogy a munkavállaló átengedéséért nem kérhető ellenszolgáltatás, tehát nem lehet a munkaerőkölcsonzés szabályainak a kijátszására alkalmazni. *Ezt a szabályt a törvénynek tartalmaznia kell.*

Arról is rendelkezni kell, hogy az átengedett munkavállalóra alkalmazni kell a foglalkoztató munkáltatónál hatályos kollektív szerződésben szabályozott munkabért, ha az kedvezőbb lenne rá. Nem lehet elhagyni ebből a rendelkezésből a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás indokoltságát mint feltételt sem, azaz azt, hogy arra csak valamely jogos érdekből, indokból kerülhet sor, s azt, hogy a munkavállaló, ha az számára aránytalan sérelemmel járna, jogszerűen megtagadhassa ennek az utasításnak a teljesítését. Ezeknek a feltételeknek a hiánya sérti a munkavállalók emberi méltóságát, az egyenlő bánásmód követelményét, s a munkaszerződés mint a foglalkoztatás kereteit meghatározó megállapodás garanciális jellegét is.

A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás kivételes jellege nem merül ki annak ideiglenes voltában, ahhoz az is szükséges, hogy azt csak nagyon szűk körben, indokolt esetben és bizonyos alapvető munkavállalói garanciák betartása mellett lehessen alkalmazni. A rugalmas foglalkoztatás sem lehet ok a munkavállalók alapvető személyiségi jogai, emberi méltóságuk megsértésére.

Hiányzik a Javaslatból a **kiküldött munkavállalókra** vonatkozó 96/71/EK irányelv alapján szükséges szabályozás is.

Az utasítás teljesítésének megtagadása (54-55. §§)

Az utasítás megtagadással kapcsolatban a **Javaslat** rendelkezik *az utasítás megtagadásának kötelezettségéről* (ha annak végrehajtása más személy életét, testi épségét, egészségét, vagy a környezetet közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné), *az utasítás megtagadásának jogáról* (annak végrehajtása a saját életét, egészségét veszélyeztetné közvetlenül és súlyosan, vagy munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik).

A Javaslat *lehetőséget ad az utasítástól való eltérésre*, ha ez a munkáltató károsodástól való megóvása érdekében szükséges.

Mentesülés a munkavégzési kötelezettség alól (55. §)

Nem tartalmazza a Javaslat a hatályos Mt. által alkalmazott megoldást, miszerint mentesül a munkavállaló a munkavégzési kötelezettsége alól, ha elháríthatatlan ok miatt nem tud a munkahelyén megjelenni, valamint az állampolgári kötelezettség teljesítése helyett a bíróság, vagy hatóság felhívására az eljárásban való részvételhez szükséges időtartamra való mentesülést rögzíti.

Jogkövetkezmények a munkavállaló vétkes kötelezettségszegéséért (56. §)

A Javaslat különösen aggályos a munkaviszonyból származó vétkes kötelezettségszegés esetén alkalmazandó jogkövetkezmények tekintetében.

A fegyelmi felelősség intézménye éppen a munkaviszony magánjogi – azaz a javaslatban hangsúlyozott polgári jog – szemléletével fér össze nehezen.

A **hatályos Mt.** a hátrányos jogkövetkezményt kizárólag *kollektív szerződés rendelkezése alapján* engedi alkalmazni, *az eljárási szabályok rögzítésével.*

Ehhez képest a **Javaslat** hátrányos következmények alkalmazását *munkaszerződésben foglalt megállapodás alapján is lehetővé teszi.*

Egyáltalán nincsenek azonban meghatározva a fegyelmi eljárás lefolytatásának szabályai, amelyek garanciát jelenthetnének a hátrányos jogkövetkezmény rendeltetésszerű és tisztességes eljárásban történő alkalmazására (a Javaslat pusztán az eljárással kapcsolatos alapvető határidőket rögzíti), így a Javaslat alapján a munkavállalók gyakorlatilag eljárási garanciák nélkül sújthatók hátrányos jogkövetkezménnyel.

A Javaslat által az eljárás megindítására nyitva álló, *a jogkörgyakorló tudomásszerzésétől számított harmincnapos határidő túl hosszú, a vagyoni hátrányt megállapító jogkövetkezmény maximuma, a hat havi alapbér összege pedig indokolatlanul magas. Ezzel gyakorlatilag a hatályos Mt.-nek az a garanciális rendelkezése is megszűnik, amely szerint hátrányos jogkövetkezményként pénzbírság nem írható elő.*

A Javaslat rendelkezése, amely szerint hátrányos jogkövetkezmény olyan kötelezettségszegés miatt is megállapítható, amelyet a munkáltató a munkaviszony megszüntetésének indokaként is megjelölt, értelmezhetetlen.

Amennyiben arra vonatkozik, hogy a más munkavállaló esetében alkalmazott rendkívüli felmondás ugyanazon okból nem zárja ki a hátrányos jogkövetkezmény alkalmazását, *az az egyenlő bánásmód követelményébe ütközik.* Ha viszont arra vonatkozik, amit a Javaslat indokolása is tartalmaz, miszerint ugyanazon okból alkalmazható hátrányos jogkövetkezmény és rendkívüli felmondás is, *a kétszeres értékelés tilalmába ütközik.*

Ezenkívül nem fér össze a fegyelmi felelősség természetével sem, mert ezen jogintézmény lényege, hogy kötelezettségszegés esetén nem a jogviszony megszüntetésére kerül sor, hanem annak fenntartása érdekében, egyéb joghátrány alkalmazására.

A Javaslat nem írja elő sem a kollektív szerződés, sem pedig a munkaszerződés számára kötelezően az eljárás szabályozását, enélkül pedig elfogadhatatlan az intézmény alkalmazása még kollektív szerződésben is. *A munkaszerződésben történő szabályozás pedig, amellett, hogy gyengíti a szakszervezetek szerepét, helyzetét, azért sem fogadható el, mert a munkavállaló nincs abban a helyzetben, hogy meg tudja ítélni, hogy a számára a munkáltató által javasolt, esetleg a foglalkoztatás feltételeként szabott hátrányos jogkövetkezmények mennyire jogszerűek.* Ez a rendelkezés önmagában olyan kényszerhelyzetet teremt a munkavállalók számára, ami a munkaerőpiacon amúgy is meglévő egyenlőtlen pozíciójukat még tovább rontja. Ez a rendelkezés továbbá *olyan egyoldalú büntetőhatalmat ad a munkáltató kezébe e büntetőhatalom alkalmazásának garanciái nélkül, amely jogállamhoz méltatlan, s az emberi méltóságot súlyosan sértő, a munkavállaló kiszolgáltatottságával visszaélő helyzetet teremt.*

5. fejezet

A munkaszerződés módosítása (58-62. §§)

A munkaszerződés-módosítás alapesete a hatályos szabályozással megegyezik, eszerint a munkaszerződés csak a felek közös megegyezése alapján módosítható, és a módosításra a megkötésre vonatkozó szabályokat kell alkalmazni.

A munkaszerződés módosításának kötelező esetei a Javaslatban szűkülnek: kimarad a munkabér kötelező felemelése az időközben végrehajtott bérfeljlesztés mértékével a közeli

hozzátartozó ápolása, gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság esetében.

Az egészségügyi állapottal kapcsolatos kötelező munkaszerződés-módosítás a munkakörülmények vonatkozásában csak az állapotos nő esetében maradna fenn, *a megváltozott munkaképességű munkavállaló tekintetében ezt a kötelezettséget a Javaslat nem tartalmazza.* Ezt annak ellenére meg kellene a törvénynek említenie, hogy külön jogszabály rendelkezik annak részleteiről.

*A Javaslat 60. § (2) bekezdése pedig ellentmondást tartalmaz, amikor rögzíti, hogy az állapotos nő nem jogosult a munkavégzés alatti mentesítés idejére a személyi alaphérére, ha a felajánlott munkakört nem fogadja el, noha az (1) bekezdés a mentesítést kizárólag akkor írja elő, ha a munkáltató nem tud megfelelő munkakört felajánlani. Elfogadhatatlan, hogy a **várandós nő** egészségi állapotának megfelelő munkakörbe történő áthelyezése esetén a Javaslat lecsökkenti a részére járó juttatást abban az esetben, ha az új munkakörben kevesebb lenne a munkabére, mint a korábbiiban, a hatályos Mt. szerinti átlagkeresetről a munkaszerződése szerinti alaphére.*

A teljes vagy részmunkaidős foglalkoztatással összefüggően a munkavállaló módosítási igényével kapcsolatban a Javaslat a hatályos szabályokkal összhangban lévő rendelkezést tartalmaz.

6. fejezet

A munkaviszony megszűnése és megszüntetése

A Javaslat minden olyan esetben, amikor a munkavállaló részére munkabér jár a munkaviszony megszűnése és megszüntetése eseteiben, lecsökkenti e munkabért a hatályos Mt. szerint járó átlagkeresetről távolléti díjra.

A Javaslatból nem egyértelmű, hogy a munkaviszonyt megszüntető valamennyi jognyilatkozat *írásba foglalása* kötelező-e, vagy csak azé a jognyilatkozaté, amelyet indokolni kell (a közös megegyezéses megszüntetés, munkavállalói rendes felmondás, valamint a próbaidő alatti megszüntetés esetén nincs ilyen indokolási kötelezettség). Ezeknek a megszüntetési módoknak a szóban, sőt akár ráutaló magatartással történő lehetősége súlyosan sérelmes lehet a munkavállalókra, csökkentve a munkaviszony megszüntetéséhez kötődő garanciákat. *A kötelező írásbeliség elengedhetetlen minden megszüntető intézkedés és megállapodás esetére.*

A munkaviszony megszűnésének esetei jelentősen nem változnak, alapjaiban módosítja azonban a Javaslat a megszüntetés rendszerét.

A munkaviszony megszűnése (63. §)

A munkaviszony megszűnik:

1. munkavállaló halálával;
2. munkáltató jogutód nélküli megszűnésével;
3. a határozott idő lejártával;
4. törvényben meghatározott más esetben.

A munkaviszony megszüntetése (64. §)

Kikerült a Javaslatból a munkaviszony megszüntetésének azon esete, amikor a munkavállaló a közalkalmazottak vagy köztisztviselők jogállásáról szóló törvény hatálya alá kerül.

Így a munkaviszony megszüntetésének három esete a következő:

1. közös megegyezés;
2. rendes felmondás;
3. azonnali hatályú felmondás (a rendkívüli felmondás jogintézményével egyezően).

A rendes felmondás (65-67. §§)

A Javaslat rögzíti, hogy a munkaviszonyt rendes felmondással mind a munkavállaló, mind a munkáltató megszüntetheti. A Javaslat lehetőséget ad a felek megállapodása alapján a felmondási jog maximum egy évre történő korlátozására.

Az **hatályos Mt.** szerint a **munkáltatói rendes felmondás** indokolásának, *valósnak* (tehát objekítve igaznak), *világosnak* (egyértelműen derüljön ki, hogy a mi a felmondás oka), és *okszerűnek* (tehát a felmondás okával álljon összefüggésben, hogy a munkavállaló munkájára a továbbiakban nincs szükség) kell lennie. Az indokolásban foglaltak bizonyítása a munkáltatót terheli.

A Javaslat a munkáltatói rendes felmondás előtt *nem teszi kötelezővé a munkavállaló meghallgatását*, ha a felmondásra az ő magatartása miatt kerülne sor, *s nem írja elő követelményként a munkáltatói indokokkal szemben annak valós és okszerű voltát*. Ezek a körülmények megkönnyítik a munkáltató részére a munkaviszony megszüntetését. *A Javaslat elhagyta a hatályos Mt.-ben szabályozott bizonyítási terhet is*, amely szerint a felmondási ok valóságát és okszerűségét a munkáltatónak kell bizonyítania. Ezzel lényegében a munkavállalónak *kell a jövőben bizonyítania, hogy a felmondási indok nem jogszerű*. Ez gyakorlatilag lehetetlen, hiszen egy nemleges tény, vagy helyzetet kellene bizonyítania. *A munkáltató bizonyítási terhet az új törvénynek is tartalmaznia kell.*

Újdonság a Javaslat azon szabálya, amely szerint *a határozott idejű munkaviszony is megszüntethető rendes felmondással* a felszámolási- vagy csődeljárás ideje alatt, ami indokoltnak is tűnik, továbbá a munkavállaló tartós alkalmatlansága esetén, valamint ha a munkaviszony fenntartása elháríthatatlan külső ok miatt lehetetlenné válik.

A tartós alkalmatlanság fogalma nem tisztázott, ezért megkérdőjelezhető, az elháríthatatlan külső ok bekövetkezése esetén a munkaviszony megszüntetése indokolt lehet, a gyakorlatban azonban e fogalom értelmezése is problematikus lehet.

A Javaslat a munkavállaló számára a rendes felmondás esetére nem ír elő indoklási kötelezettséget, azonban a határozott idejű munkaviszony rendes felmondással történő megszüntetésére igen, ebben az esetben csak olyan indok fogadható el, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tenné, vagy a munkaviszony fenntartása körülményeire tekintettel aránytalan sérelemmel járna.

Teljes egészében kihagyja a Javaslat a felmondási tilalmak rendszerét, amely a szociális biztonságot jelentősen csökkenti. Az érintett munkavállalók jogorvoslati lehetősége is szűkül,

mivel a felmondást annak közlésétől számított harminc napon belül lehet megtámadni a bíróságon, amely egy épp keresőképtelen vagy szülési szabadságon stb. levő munkavállaló esetében gyakorlati nehézségeket okozhat. Egyes felmondási tilalmak megszüntetése a szülői szabadságról szóló 2010/18/EU irányelvvel is ellentétes.

A felmondási idő (68-70. §§)

A felmondási idő intézményét a Javaslat megtartja, azzal, hogy az a felmondás közlését követő napon kezdődik, illetve a korábban felmondási tilalomként meghatározott esetekben az ok megszűnését követő napon. A Javaslat a védett időszakok közül kiveszi az emberi reprodukciós eljárás miatti távollét időtartamát is, de az örökbefogadó szülőt sem illeti meg kedvezmény a továbbiakban.

A felmondási idő tartama nem változik, újdonság azonban, hogy a felmondási idő számítása szempontjából figyelmen kívül maradnak azok az időtartamok, amelyeket a végkielégítés számítása szempontjából figyelmen kívül kell hagyni, tehát azt a harminc napot meghaladó, egybefüggő időtartamot, amelyre a munkavállalót munkabér nem illette meg. Ilyen például a betegség miatti keresőképtelenség is.

A felmondási idő felére a munkavállalót a munkavégzés alól továbbra is fel kell menteni, de nem az eddigiek szerinti, kívánságának megfelelő mértékben, hanem legfeljebb két részletben. A hatályos Mt. a felmentési idő igénybe vételét teljes egészében és korlátozás nélkül biztosítja a munkavállaló részére.

A hatályos szabályozás szerint, ha a munkavállalót a felmondási idő letelte előtt a munkavégzés alól végleg felmentették, és a munkabér fizetését kizáró körülmény a munkavállalónak a munkavégzés alóli felmentése után következett be, a már kifizetett munkabért visszakövetelni nem lehet. A felmentés tartamára kifizetett átlagkereset akkor sem követelhető vissza, ha a munkavállaló a felmentési idő alatt munkavégzéssel járó jogviszonyt létesít.

A Javaslat azonban csak az első mondatot tartalmazza, a másodikat már nem.

A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szabályok (71-76. §§)

A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szabályokkal kapcsolatban a Javaslat mozgásterét szintén korlátozta a 98/59/EK irányelv.

A szabályozás nagymértékben megegyezik a hatályos Mt. szabályozásával, szembeötlő azonban, hogy a konzultációs kötelezettség körében *a konzultációra jogosult felek felsorolása során a szakszervezetek kimaradnak* (noha az indokolás a szakszervezetek szerepének, illetve felelősségének erősítéséről beszél). A Javaslat tehát *nem tekinti e szempontból a munkavállalók képviselőinek a szakszervezeteket, ami sérti az erre vonatkozó EU irányelv rendelkezését is* (hasonlóan a munkáltatói jogutódlásnál írtakhoz). Nyilvánvaló továbbá, hogy *a nem szervezett munkavállalókból létrehozott ad hoc bizottság kisebb érdekérvényesítő képességgel rendelkezik, mint a szakszervezetek, így ez a módosítás is a munkavállalók pozíciójának gyengítését szolgálja.*

Nem rendezi a Javaslat a munkavállalók képviselőivel kötendő megállapodás jogi jellegét. Kimarad a szabályozásból a munkáltatói rendes felmondás jogellenességére utalás abban az

esetben, ha a munkáltató megsértene a munkavállalók előzetes tájékoztatására vonatkozó kötelezettségét, s *elhagyja a Javaslat az arra való utalást is, hogy a munkavállalók képviselőinek tájékoztatási, illetve konzultációs jogának megsértése miatt azok bírósághoz fordulhatnak.*

A Javaslat sem orvosolja azokat a hiányosságokat, amelyeket a hatályos Mt. is tartalmaz, elsősorban a munkavállalók képviselőinek tájékoztatására és a velük való konzultáció időtartamának túl sematikus és általánosságban is rövid volta miatt. Ez az időtartam jelenleg sincs összhangban a csoportos létszámleépítésre vonatkozó EU irányelvvél, amely megfelelő időt kíván meg ezekre, s a munkaviszony próbaidő alatti megszüntetése szintén nincs rendezve a szabályozásban.

Végkielégítés (77. §)

Az eddigi átlagkereset helyett távolléti díj szolgál a végkielégítés számításának alapjául.

Megszűnik a köznyelven védett kornak nevezett jogintézmény: a nyugdíj előtt álló munkavállalók munkaviszonya különösen indokolt eset hiányában is megszüntethető, a munkaviszonyban töltött idő tartamától függően 1-3 havi plusz végkielégítés jár. *Ez a változtatás indokolatlan, hiszen a többletjuttatás célja a védett korú munkavállalók nehezebb újbóli elhelyezkedésének kompenzálása. A differenciálás egyedüli célja a Javaslat szerinti szabályozásban a munkáltató költségeinek csökkentése, ami nem fogadható el.*

(A **hatályos Mt. szerint** a munkáltató a munkavállaló munkaviszonyát rendes felmondással a rá irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül csak különösen indokolt esetben szüntetheti meg. Végkielégítésének összesen háromhavi átlagkeresettel emelkedik.)

Azonnali hatályú felmondás (78-79. §§)

Az azonnali hatályú felmondás körében szabályozza a Javaslat a hatályos Mt.-ben rendkívüli felmondásként ismert jogintézményt, azzal egyezően. *Az indokolási kötelezettséget azonban itt is csak a világos indokolás kötelezettségére szorítja, és nem tartalmazza azt sem, hogy a munkavállalót előzetesen meg kellene hallgatni.*

Az azonnali hatályú felmondás körében szabályozza továbbá a Javaslat a próbaidő alatti, illetve a munkáltató által a határozott idejű munkaviszony megszüntetését, amikor a munkavállaló tizenkét havi, vagy ha a hátralévő idő ennél rövidebb, a hátralévő időre járó átlagkeresetre jogosult.

Ezek a megoldások is összhangban vannak a hatályos Mt. szabályaival.

Eljárás a munkaviszony megszüntetése esetén (80-81. §§)

A munkaviszony megszüntetésére irányadó eljárás a hatályos Mt.-hez hasonló. A **Javaslat** kihagyja viszont azoknak az igazolásoknak a felsorolását, amelyeket a munkáltató köteles kiadni a munkavállalónak, s amelyeket a hatályos Mt. felsorol. A Javaslat indokolása ezt azzal magyarázza, hogy más jogszabályokban ez megtalálható. *Ezt a megoldást aggályosnak tartjuk,* mivel a munkavállaló számára megnehezíti annak megismerését, hogy a munkáltatótól mire jogosult ebben a helyzetben. Ezeknek a dokumentumoknak az Mt.-ben

való felsorolása azért is szükséges, mivel ezek kiadásának elmaradása vagy nem megfelelő kiadása a munkavállaló számára kártérítési igényt alapozhat meg a munkáltatóval szemben.

A munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei (82-84. §§)

A hatályos szabályozást a Javaslat teljesen átalakítja.

A **munkáltatói jogellenes felmondás** jogkövetkezménye a **hatályos Mt.** szerint a munkaviszony helyreállításának kötelezettsége, az elmaradt munkabér megtérítése a máshonnan megtérült jövedelem levonásával, valamint a felmerült kár megtérítése. Amennyiben a munkavállaló munkaviszonya helyreállítását nem kéri, vagy azt a bíróság a munkáltató kérelmére mellőzi, a munkavállaló jogosult 2-12 havi átlagkereset megtérítésére (úgynevezett átalány-kártérítés).

A **Javaslat** – indokolatlanul és elvi alapok nélkül, nyilvánvalóan kizárólag a munkáltató költségkímélése céljából – ehhez képest csupán korlátozott kártérítési kötelezettséget tart fenn, amikor a kár mértékét tizennyolc havi távolléti díj összegében maximálja. *Ennek a kompenzációnak kártérítés jogcímén történő megállapítása is sérelmes*, hiszen a kártérítési felelősség új szabályai alapján ez az összeg sok esetben nem is fog járni a munkavállalónak. *Ez a rendelkezés tehát teljes egészében a munkavállalót „bünteti” a munkáltató által elkövetett jogsértésért, ami elfogadhatatlan és alkotmányosértő megoldás. Nem kötelezi a Javaslat a munkáltatót a munkavállaló költségeinek megtérítésére, és arra sem, hogy legalább hozza olyan helyzetbe, mintha jogszerű rendes felmondással küldte volna el (ha például az azonnali hatályú megszüntetés volt jogellenes). Mindez azt jelenti, hogy a Javaslat esetleges törvénybe foglalása és hatályba lépése után a munkáltatóknak gyakorlatilag egyáltalán nem kell figyelniük a munkaviszonyt megszüntető intézkedésük jogszerűségére, hiszen annak jogellenes volta sem jár rájuk nézve súlyos következményekkel.*

A munkaviszony helyreállításának főszabályát mellőzi, a munkáltató jogellenes munkaviszony megszüntetés esetén is csak akkor köteles a munkavállaló újrafoglalkoztatására, ha a munkaviszony megszüntetése az egyenlő bánásmód követelményébe ütközött, vagy a munkavállaló a munkaviszony megszüntetésekor munkavállalói képviselő volt. A munkaviszony-helyreállítási kötelezettség szűkítése ellentétes a foglalkoztatás bővítésére vonatkozó célkitűzésekkel is.

Amennyiben a munkáltató jogellenesen jár el a munkaviszony megszüntetésénél, annak következményeit neki kell viselnie. Ha a munkavállaló él jogorvoslati jogával, majd a bíróság megállapítja a munkáltatói jogsértést, és ez súlyos „anyagi következménnyel” jár, nem az a megoldás, hogy a jogszabály maximálja a bíróság által megítélhető kártérítés, elmaradt járandóságok stb. összegét, mentesítve a munkáltatót a jogellenes magatartás következményeinek viselése alól. Ha az „anyagi következmények” nagyrészt a per elhúzódsából fakadnak, azt a bíróságokon kell számon kérni, be kell tartatni a törvény arra vonatkozó előírását, hogy a pert ilyen esetben soron kívül kell lefolytatni.

A munkáltatói terhek csökkentésével szemben a **munkavállaló terheit megnöveli** a Javaslat, ha a munkavállaló szünteti meg jogellenesen a munkaviszonyát. Elhagyja a Javaslat azt a jelenlegi szabályt, amely a munkavállaló által fizetendő kompenzáció összegét arányosítja a jogsértéshez abban az esetben, ha a munkavállaló csak a felmondási ideje egy részét nem tölti le, s növeli a határozott idejű munkaviszony jogellenes megszüntetése esetére fizetendő

kompenzáció mértékét is:

A határozatlan idejű munkaviszony jogellenes megszüntetésének esetére előírt jogkövetkezmény továbbra is a munkavállalóra irányadó felmondási időre járó távolléti díj, illetve az ezen felüli kár megtérítésének a kötelezettsége. A munkavállaló esetében a Javaslat a kártérítés összegét nem maximálja.

A Javaslat a **munkavállaló felelősségét szigorítja**, amikor a határozott idejű munkaviszony jogellenes megszüntetése esetére háromhavi távolléti díj megfizetését írja elő, az eddigi rá irányadó felmondási idő helyett.

Nemcsak méltánytalan és aránytalan, de jogilag is aggályos az a megoldás, amely szerint a Javaslat a jogellenes munkaviszony-megszüntetés jogkövetkezményeit rendeli alkalmazni arra az esetre is, ha a munkavállaló a munkakörét nem az előírt rendben adja át. A munkajog elmélete a munkaviszony megszüntetésének jogellenességét mindig a megszüntető nyilatkozattal kapcsolatos jogsértéshez fűzi és nem a megszüntetéshez kapcsolódó más mellékkötelezettségek megsértéséhez. A Javaslat ezt a jogelvet sértené meg minden elvi alap és gyakorlati indok nélkül.

Eltérő megállapodás (85. §)

Közens rendelkezések a munkaviszony megszűnésének, megszüntetésének jogcímei, a rendes felmondás szabályai, valamint a munkáltatónak a munkaviszony jogellenes megszüntetése okán fennálló kártérítési kötelezettsége.

Csak a munkavállaló javára lehet eltérni a munkáltató jogutós nélküli megszűnésével összefüggő munkáltató kötelezettségeket, a felmondási idő egyes szabályait (*a felmondási idő tartamának számítása, a felmentési idő szabályai nem tartoznak ide*), a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szabályokat tartalmazó rendelkezésektől. Kollektív szerződés hosszabb felmondási időt is megállapíthat.

Szükséges lenne a munkavállalókat védő garanciális szabályok körültekintő meghatározása: érthetetlen, hogy a munkavállaló hátrányára is el lehet térni például a végkielégítés vagy a felmondási idő mértékének megállapítására vonatkozó rendelkezésektől, vagy munkáltatói rendes felmondás esetén a munkavégzés alóli mentesítés szabályaitól.

7. fejezet A munka- és pihenőidő

E terület szabályozása sok ponton eltér a jelenleg hatályos Mt.-től, döntően a munkavállalók hátrányára, de nem veszi át annak fogalomrendszerét sem, miközben a Javaslat által felállított keretek elméletileg sok esetben nem megalapozhatóak. Több ponton eltér a Javaslat az EU munkaidő-irányelvétől (2003/88/EK) is.

Fogalmak (86-91. §§)

A Javaslat 86. §-a a munkaidő fogalmán kívül definiálja az előkészítő és befejező tevékenységét is.

Nem minősül a Javaslat szerint *éjszakai munkának* a 22 és reggel 6 óra közötti munkavégzés, ha annak időtartama nem haladja meg az egy órát.

A Javaslat kógens rendelkezésként előírja, hogy a munkaközi szünet nem része a munkaidőnek, túlzóan korlátozva ezzel a kollektív szerződésben és a munkaszerződésben való eltérés lehetőségét, és lerontva a Javaslat egészét átható kontraktuális szemléletet. A rendelkezés várhatóan a munkaidő növekedésével vagy bércsökkenéssel járhat, a munkavállalókra nézve hátrányos.

A további szakaszokban a Javaslat egyértelműsíti az egyes fogalmakat (munkanap, hét, napi munkaidő, beosztás szerinti munkaidő stb.), figyelembe véve az általánostól eltérő munkarend sajátosságait is.

A munkavállaló hátrányára tér el a többműszakos és az idényjellegű munka fogalma, mivel a Javaslat által használt fogalom tágabb, mint a jelenlegi Mt. szerinti. Hasonlóképpen tágabban határozza meg a Javaslat a készenléti munkakör fogalmát és a megszakítás nélküli munkáét is.

A *műszak fogalmát* a Javaslat nem időtartam, hanem munkavállaló csoport értelemben használja, így az nem munkaidő-beosztási, hanem munkaszervezési kérdéssé válik. Többműszakos a munkáltató tevékenysége a Javaslat szerint, ha tartama hetente eléri a nyolcvan órát, érdektelen tehát, hogy a munkavállalók egymást váltva végzik-e ugyanazt a tevékenységet.

Ez nem felel meg az eddig használatos standardnak (ld. például a munkaidő-szervezésről szóló 2003/88/EK irányelv definícióját: „váltott műszakban végzett munka: folyamatos vagy megszakításokkal működő üzemelés olyan munkaszervezési módszere, amelyben a munkavállalók egymást váltják egy bizonyos időbeosztás szerint ugyanazon a munkahelyen, és amely azzal jár, hogy a munkavállalóknak különböző időben kell munkát végezniük adott napi vagy heti időtartam során”).

A Javaslat nem a munkarendet, hanem általában a munkáltató tevékenységét minősíti többműszakosnak, akár olyan értelmezést is engedve ezzel, hogy egy 0-24 órás portaszolgálat működtetése okán az egyébként más főtevékenységet végző munkáltató többműszakosnak minősül, és alkalmazhatók lesznek a munkavállalókra hátrányos egyéb szabályok (pl. hosszabb munkaidőkeret meghatározása). Ugyanezen probléma felmerül a megszakítás nélküli tevékenység kapcsán is.

Hiányossága a Javaslatnak, hogy nem rendelkezik a kiküldetés és a munkaidő viszonyáról, valamint a kiküldetés díjazásának kérdéseiről sem.

A Javaslat több esetben hivatkozik a *megszakítás nélküli munkarendre*, mint az általános szabályok alól kivételt biztosító munkarendre, de nem határozza meg ennek sem a fogalmát, sem pedig azokat a garanciális korlátokat, amelyeket a jelenlegi Mt. szabályoz a 118. § (2) bekezdésében. Ezt a törvénynek mindenképpen tartalmaznia kell.

A napi munkaidő (92. §)

A Javaslat megkülönböztet általános és hosszabb teljes napi munkaidőt; az általános változatlanul napi nyolc óra, hosszabb teljes munkaidőben a hatályossal egyezően lehet megállapodni. A rövidebb teljes munkaidőről a Javaslatban nem esik szó, az indokolás szerint

munkaszerződés vagy kollektív szerződés előírhatja.

A munkaidő-keret (93. §)

Zavaróan nem logikus a *munkaidő mértékének és beosztásának* új fogalomrendszere és szabályozási technikája. A Javaslat a teljes (rendes vagy törvényes) munkaidő mértékét csak napi munkaidőben határozza meg. A munkaidő-beosztást munkaidőkeretnek nevezi, s kizárólag a munkáltató számára tartja fenn annak meghatározását, ellentétben a jelenlegi Mt.-vel, amely elsősorban a kollektív szerződésnek engedi át ezt a jogkört.

A munkaidőkeret szabályozása egyértelműbbé válik azáltal, hogy a Javaslat meghatározza a munkaidőkeretben ledolgozandó munkaidő mennyisége kiszámításának módját.

Kollektív szerződés hiányában a munkaidőkeret négyhavi vagy tizenhat heti lehet, amely megegyezik ugyan a hatályos szabállyal, a munkaidő-szervezésről szóló 2003/88/EK irányelv alapján viszont ez a maximális időtartam, amelyet a munkáltató megállapíthat, ezt szükséges lenne lerövidíteni.

A hatályostól eltérően a munkáltató egyoldalúan is megállapíthat hathavi munkaidőkeretet (megszakítás nélküli, több műszakos, idényjellegű tevékenység, készenléti jellegű munkakör, ill. egyes, a polgári repülésben, közúti, vasúti közlekedésben stb. levő munkakörök esetében), jelenleg erre csak a kollektív szerződés rendelkezése esetén van lehetőség. A munkaidő-irányelv véleményünk szerint a többműszakos, az idényjellegű tevékenységben, illetve a készenléti jellegű munkakörben ezt nem teszi általánosan lehetővé. Tizenkét havi munkaidőkeret kollektív szerződésben köthető ki technikai vagy munkaszervezési okokra tekintettel, az irányelvvel összhangban.

Elfogadhatatlan az a rendelkezés, amely szerint a kollektív szerződés felmondása vagy megszűnése a már elrendelt munkaidőkeret alapján történő foglalkoztatást nem érinti. Ez a rendelkezés jogsértő, mert nem veszi figyelembe a kollektív szerződés hatályára vonatkozó általános rendelkezéseket, s magának a kollektív szerződésnek a szerepét sem. Ezt meghaladóan nem lehet kiragadni egy elemet a kollektív szerződésből, semmilyen okból, ami nem osztja a kollektív szerződés egészének sorsát annak felmondása esetén. Ilyen megoldásról legfeljebb maga a kollektív szerződés rendelkezhetne, de nem a jogszabály. Ez beleszólás a felek kollektív autonómiájába is, amit éppen a Javaslat általános indokolása szerint tiszteletben kellene tartani, még akkor is, ha az a munkáltatókra nézve kedvezőtlen.

Eljárás a munkaviszony munkaidő-keret lejártá előtti megszűnése esetén (95. §)

Új elem, hogy a Javaslat rendezi a munkaidőkeret lejártá előtti munkaviszony megszűnéssel, megszüntetésével kapcsolatos igényeket. Ennek kockázatát az viseli, akinek érdekkörében a munkaviszony megszűnésére, megszüntetésére sor került (például munkavállalói rendes felmondás esetén nem minősül rendkívüli munkának, ha a munkavállaló többet dolgozott az általános munkarend szerinti munkaidőnél, míg a munkáltató működésével összefüggő okkal indokolt rendes felmondásnál igen).

Az itt szabályozott kérdés valóban jogszabályi rendezést igényel, de *nem fogadható el* azon belül, hogy a munkavállaló bármilyen képességével kapcsolatos munkáltatói rendes felmondás esetén is a munkavállalóra kedvezőtlenebbül kelljen megállapítani a *munkaidőkeret lejártá előtti munkavégzés* „rendkívüliségét”. Az ilyen jogszabályi

rendezésnek arra is ki kell térnie, hogy amennyiben a bíróság utóbb jogellenesnek találja a munkáltató rendes felmondását, akkor hogyan történjen az ilyen plusz munkaidő elszámolása.

Teljesen elfogadhatatlan az a rendelkezés, amely az előlegnyújtásra vonatkozó szabály alkalmazását írja elő a fenti esetekre, vagyis azt, hogy a munkáltató automatikusan jogosult a munkavállaló munkbéréből levonni az általa többletnek gondolt összeget. Ez a vita a felek között egy elszámolási vita, munkaügyi jogvita, amit nem dönthet el egyoldalúan a munkáltató. Ez a megoldás nem egyeztethető össze a munkabérek védelmére vonatkozó jogelvekkel, szabályokkal sem.

A munkaidő-beosztás szabályai (96-100. §§)

A Javaslat a **munkaidő-beosztás** meghatározását a munkáltató jogaként határozza meg, a jelenlegi Mt.-től eltérően, amely ezt a jogot elsődlegesen a kollektív szerződés számára tartja fenn. *Elfogadhatatlan a Javaslatnak az a rendelkezése, amely szerint a munkáltató általában, bármely munkakörben a munkaidő-beosztás jogát részben vagy egészben a munkavállaló számára írásban átengedheti. Jogilag értelmezhetetlen az „átengedi” kifejezés. Az átengedés szó azt sugallja, hogy ennek az igénynek a kezdeményezője a munkavállaló, s a munkáltató ebbe beleegyezik, tehát ezzel megállapodás jön létre a felek között. A Javaslat megfogalmazása azonban úgy is értelmezhető, hogy a munkáltató egyoldalúan „engedi át” a munkaidő-beosztást a munkavállalónak, mintegy kötelezve a munkavállalót a saját munkaidő-beosztásának meghatározására. Ez a helyzet azért veszélyes, mert ebben az esetben a munka- és pihenőidőre vonatkozó semmilyen törvényi szabály nem alkalmazható a munkavállalóra, a munkáltató viszont követelheti a maximális teljesítést a munkavállalóról. Ezzel az „átengedéssel” egyúttal a felelősség is átszáll a munkavállalóra.*

A Javaslat meghatározza az **általános munkarend** fogalmát (heti öt nap, hétfőtől péntekig), majd a következő bekezdésben lényegében általános felmentést is ad ennek alkalmazása alól, amikor **munkaidőkeret**, illetve elszámolási időszak alkalmazása esetén megengedi a munkaidőnek heti hét napra való beosztását, s az egyes munkanapokra történő egyenlőtlen munkaidő-beosztást. *Ez azt jelenti, hogy lényegében bármely munkáltató, aki legalább az egy heti „elszámolási időszakot” alkalmazza, amelyre saját egyoldalú elhatározásából sor kerülhet, a hét bármely napján elrendelhet munkavégzést, s ezzel a vasárnap mint heti pihenőnap, nem érvényesül általános szabályként. Ez a szabály sérti a munkavállalók emberi méltóságát, mivel gyakorlatilag kiszámíthatatlanná és tervezhetetlenné teszi a munkavégzésen kívüli magán-, illetve családi életet. Ezt a kiszolgáltatottságot erősíti a 97.§ (3) bekezdése is, amely a munkáltató egyoldalú döntési jogkörébe utalja a **munkaidő-beosztás egy héttel korábbi közlésének három napra való lecsökkentési lehetőségét** – az állásidőre, illetve a rendkívüli munkavégzésre vonatkozó szabályok mellőzésével –, amelyet a jelenlegi Mt. csak kollektív szerződésben tesz lehetővé. Ez egyrészt jövedelem-kieséssel jár, másrészt szintén jelentősen megnehezíti a munka és a családi élet összehangolását.*

A munkaidőkerethez hasonló intézményt vezet be a Javaslat, amely lehetővé teszi munkaidőkeret hiányában a munkaidő beosztását úgy, hogy a heti munkaidőt a munkáltató által meghatározott ún. *elszámolási időszak* alatt kelljen teljesíteni. Az indokolás kiemeli, hogy míg a munkaidőkeret alkalmazása a munkaidő mennyiségének hosszabb időtartam alapulvételével történő meghatározása, addig az új intézmény tisztán beosztási kérdés.

A munkaidőkeret ugyan egy hosszabb időtartam alatt ledolgozandó munkaidő megállapítása szolgál, ezen túlmenően viszont ugyancsak beosztási kérdés. *A két intézmény elhatárolását az*

is nehezíti, hogy az elszámolási időszak tartamát a munkaidőkeret tartamára vonatkozó rendelkezések szerint kell megállapítani. A szabály az indokolással összevetve is nehezen értelmezhető, valószínűsíthetően azonban akár a hosszabb munkahét is lehetővé válik ezzel, ami mindenképpen hátrányos a munkavállalókra. Ez a szabály továbbá a munkaidőkeret szabályainak kijátszása, ezért jogsértő, és nincs összhangban a munkaidő-szervezésre vonatkozó EU irányelvvel sem, így ezt el kell hagyni a szabályozásból.

Nincs összhangban az EU irányelvvel a munkavállaló beosztása szerinti heti munkaidejének szabályozása sem, mivel az EU irányelv minden rendkívüli munkaidőt is beleszámít a heti 48 órás munkaidő-maximumba, míg a Javaslat differenciál a beszámítás körében az egyes rendkívüli munkaidők között.

A munkaidő vasárnapra, illetve a munkaszüneti napra történő beosztása (101-102. §§)

A vasárnapra, illetve munkaszüneti napra munkavégzés a hatályos szabályokhoz hasonló körben rendelhető el.

A hatályos Mt. alapján munkaszüneti napon történő munkavégzés külföldi kiküldetés során csak abban az esetben rendelhető el, ha a kiküldetés helye szerint irányadó jog alapján e napon munkavégzés elrendelhető. A Javaslat a munkaszüneti napon történő munkavégzést külföldi kiküldetés során általános jelleggel lehetővé teszi.

Ugyancsak kitér a munkaszüneti napon rendes munkaidőben történő munkavégzés lehetőségét a Javaslat, amikor a társadalmi közszükségletet kielégítő szolgáltatásokra is kiterjeszti ezt a lehetőséget (ezzel lényegében megnyitja az utat a szupermarketek munkaszüneti napon történő nyitvatartása előtt).

A munkaközi szünet (103. §)

A Javaslat szerint hat óra munkavégzést követően harminc perc, kilenc óra munkavégzést követően 45 perc munkaközi szünetet kell biztosítani. A szünet több, de legalább tizenöt percet elérő részletben is kiadható. *Az előírt minimum túlságosan rövid, valódi pihenésre, étkezésre stb. nem alkalmas.*

A törvénynek továbbra is korlátoznia kell a munkaközi szünet címén kiadandó pihenőidő maximális időtartamát a napi munkaidő alatt, ahogyan azt a hatályos törvény teszi, hogy ne lehessen munkaközi szünet „rendeltetésellenes” biztosításával az osztott munkaidő szabályait kijátszani.

A napi pihenőidő (104. §)

A **hatályos Mt. szerint** a munkavállaló részére a napi munkájának befejezése és a másnapi munkakezdés között legalább tizenegy óra egybefüggő pihenőidőt kell biztosítani. Ettől eltérően osztott napi munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló esetében legalább nyolc óra egybefüggő pihenőidő biztosítandó. Kollektív szerződés ettől eltérően legalább nyolc óra egybefüggő pihenőidő biztosítását írhatja elő

- a) a készenléti jellegű munkakörben,
- b) a megszakítás nélküli, illetve
- c) a többműszakos munkarendben foglalkoztatott, továbbá
- d) az idénymunkát végző munkavállaló esetében.

A **Javaslat** fenntartja az általános, tizenegy óra tartamú napi pihenőidőt. Kollektív szerződés azonban ettől eltérhet, legalább nyolc óra pihenőidőt lehetővé téve, minden feltételtől függetlenül. *Ez a megoldás nem fogadható el, mert a munkavállalók hátrányára, egészségük és a magánélethez való joguk csorbítására kívánja felhasználni a kollektív szerződést.* Kifogásolható ez a megoldás amiatt is, hogy egy kivételtől – a kollektív szerződés intézményének rendeltetésszerű felhasználásával – kíván általános szabályt alkotni.

A jelenleg hatályos szabályokkal szemben kollektív szerződés hiányában is előírható legalább nyolc óra napi pihenőidő osztott munkaidőben, megszakítás nélküli, több műszakos, idényjellegű tevékenység keretében, valamint készenléti jellegű munkakörben. Ez a hatályos Mt.-hez képest rontja a munkavállalók védelmét. *Az osztott munkaidő, a többműszakos, valamint a készenléti jellegű munkakörben a munkaszervezésről szóló irányelv alapján kollektív szerződés hiányában nem lehet eltérni. A napi pihenőidő nyolc órára történő lerövidítése csak szigorú kivétel lehet, ezért osztott munkaidő esetén nem indokolt annak alkalmazása, mivel önmagában az osztott munkaidő ezt nem indokolhatja.*

A javaslat a nyolcórás kivételes napi pihenőidőnél annak egybefüggő voltát sem kívánja meg, szemben a jelenlegi Mt.-vel, ezzel a napi pihenés lehetőségének garanciáját nem tartja fenn.

A heti pihenőnap (105. §)

A munkavállalót heti két pihenőnap illeti meg. Hat nap munkavégzést követően egy pihenőnap kiadása valamennyi munkavállaló számára kötelező, ez a hatályosnál kedvezőbb szabály. A javaslat kihagyja a vasárnapra, mint általánosan biztosítandó pihenőnapra való utalást. *A törvénynek továbbra is tartalmaznia kell azt a jelenlegi szabályt, amely szerint a két pihenőnap közül az egyiknek főszabályként vasárnapra kell esnie.*

A heti pihenőidő (106. §)

A javaslat a *heti pihenőidőt*, ami a hatályos Mt.-ben kivételként és szigorú feltételek esetén alkalmazható csak a heti pihenőnapok biztosítása helyett, feltétel nélküli, a munkáltató egyoldalú döntésétől függő intézményként kezeli. *Ez a megoldás semmivel sem indokolható. A törvénynek továbbra is kivételként kell szabályoznia ezt a lehetőséget, feltételek megszabása mellett, s a kollektív szerződések bevonásával.*

A rendkívüli munkaidő (107-109. §§)

Rendkívüli munkaidő a munkaidő-beosztástól eltérő, a munkaidőkereten felüli, az elszámolási időszak alapjául szolgáló heti munkaidőt meghaladó munkaidő, valamint az ügyelet tartama.

A munkavállalókra egyértelműen hátrányos, hogy a készenléti idején végzett munka nem minősül rendkívüli munkavégzésnek (az ügyelet időtartama igen).

A munkavállaló számára naptári évenként elrendelhető rendkívüli munkaidő tartama valamennyi munkavállaló esetében háromszáz órára emelkedik. *Ez a munkavállalókra egyértelműen hátrányos, és a kollektív szerződéseket is gyengíti. A rendkívüli munkavégzés felső határának felemelését – garanciális okokból, és az EU irányelvvel való összhang biztosítása érdekében – vissza kell kapnia a kollektív szerződésnek.*

*Súlyos és az emberi méltóságot sértő hiányossága a javaslatnak, hogy a **rendkívüli munkaidő elrendelésének** lehetőségénél teljes egészében kihagyja azokat a védelmi garanciákat, amelyek védik a munkavállalót az indokolatlan és a számára aránytalan sérelemmel járó rendkívüli munkavégzés ellen. A javaslat szerint a munkáltató kizárólagos jogköre a rendkívüli munkaidő elrendelése, amellyel szemben a munkavállalóknak csak egy*

nagyon szűk körét védené a törvény (113. §: várandós anyák, gyermekét egyedül nevelő férfi a gyermek egy éves koráig, egészségkárosító kockázat mellett dolgozók, fiatal munkavállalók). Ennek alapján *hiányoznak a Javaslatból a jelenlegi Mt.-ben benne lévő olyan védelmi rendelkezések, mint például a munkáltató rendkívüli munkavégzést csak különösen indokolt esetben rendelhet el, vagy hogy a rendkívüli munkavégzés elrendelése nem veszélyeztetheti a munkavállaló testi épségét, egészségét, illetőleg nem jelenthet személyi, családi és egyéb körülményeire tekintettel aránytalan sérelmet. Nem tartalmazza a Javaslat a munkaszüneti napon elrendelhető rendkívüli munkavégzés korlátait sem, ezzel gyakorlatilag teljes egészében jogszerűen felülírható a munkaszüneti napi pihenőidő*, hiszen a munkáltató lényegében bárki számára elrendelhet minden feltétel nélkül rendkívüli munkavégzést ezen a napon (miközben a Javaslat az e napon elrendelhető rendes munkavégzés kereteit is kibővítette).

Új elemként az évközben kezdődött, határozott időre vagy részmunkaidőre létrejött munkaviszony esetén a felső határt arányosan kell számolni.

Ügyelet és készenlét (110-112. §§)

A **hatályos Mt. szerint** a munkavállaló a munkáltató által meghatározott helyen és ideig történő rendelkezésre állásra (ügyelet), illetve az általa megjelölt - a munkavégzés helyére tekintettel elérhető - helyen töltendő készenlétre kötelezhető,

- a) a társadalmi közszükségletet kielégítő alapvető szolgáltatás folyamatos biztosítása,
- b) baleset, elemi csapás vagy súlyos kár, továbbá az életet, egészséget, testi épséget fenyegető veszély megelőzése, illetőleg elhárítása, továbbá
- c) az alkalmazott technológia biztonságos, rendeltetésszerű alkalmazásának fenntartása érdekében.

Ezzel szemben a **Javaslat** korlátozás nélkül lehetővé teszi a napi munkaidő-beosztáson túli rendelkezésre állásra kötelezést. Csak a négy órát meghaladó időtartamú rendelkezésre álláshoz szükségesek a hatályosban is szereplő feltételek.

A Javaslat *készenlét* esetére előírja, hogy a munkavállaló úgy köteles a tartózkodási helyét meghatározni, hogy a munkáltató utasítása esetén haladéktalanul jelentkezni tudjon munkára. *Ez a rendelkezés nyitva hagyja azt a kérdést, hogy megfelel-e a „haladéktalanság” követelményének, ha a munkavállaló lakása több órás távolságra van a munkahelyétől. A jelenlegi szabályozás az „elérhető helyen” tartózkodást írja csak elő. A készenlétet mindenképpen úgy kell szabályozni, hogy az mindkét fél érdekét megfelelően szolgálja, de semmiképpen sem lehet olyan a helyzet, hogy az a munkavállaló privátszféráját sértse.*

Az egyes munkavállalói csoportokra vonatkozó különös rendelkezések (113-114. §§)

Egyes munkavállalói csoportokra (pl. várandós nő, gyermekét egyedül nevelő szülő, fiatal munkavállaló) a hatályoshoz hasonló védő szabályok vonatkoznak.

A szabadság (115-121. §§)

A munkával nem töltött idő után csak szűk körben illeti meg szabadság a munkavállalót: a naptári évenként harminc napot nem meghaladó keresőképtelenség, a rendes szabadság, a szülési szabadság, valamint a munkavégzés alóli mentesülés egyes esetei, mint például

kötelező orvosi vizsgálat, véradáshoz szükséges időtartam stb. *A hatályossal szemben nem jár szabadság például a keresőképtelenség teljes idejére, a gyermek gondozása miatt kapott fizetés nélküli szabadság első évére, a harminc napot meg nem haladó fizetés nélküli szabadságra.*

Az alapszabadság mértéke egységesen 20 munkanap, az életkor alapján differenciált pótszabadság illeti meg a munkavállalót, a jelenleginél kedvezőtlenebb mértékben, amely átmeneti szabályok hiányában visszamenőleges hatályú jogalkotást is jelent.

A gyermekek után járó pótszabadságot a szülők döntésük alapján vehetik igénybe, illetve egymást közt megoszthatják.

A vak munkavállalók mellett valamennyi fogyatékos munkavállalót pótszabadság illeti meg.

A szabadság kiadása (122-125. §§)

A szabadság kiadására vonatkozó rendelkezések változása a munkavállalókra rendkívül hátrányos.

Az alapszabadság csökkentéséhez igazodóan annak egynegyede, azaz évi öt munkanap szabadság felett rendelkezik a munkavállaló. Kedvezőtlen változást jelent az is, hogy megszűnik a munkavállaló lehetősége, hogy három munkanap szabadságot a tizenöt napos határidő mellőzéssel vehessen igénybe (a hatályos Mt. szerint erre akkor van lehetőség, ha a munkavállalót érintő olyan körülmény merül fel, amely miatt a munkavégzési kötelezettség teljesítése számára személyi, illetőleg családi körülményeire tekintettel aránytalan vagy jelentős sérelemmel járna).

Úgyszintén *a munkavállalókra hátrányos, hogy a munkáltatónak is tizenöt napos határidő áll rendelkezésére a szabadság közlésére. A Javaslat megszünteti azt a garanciális, a szabadság valódi pihenés jellegét garantáló szabályt, amely szerint a szabadságot kettőnél több részletben csak a munkavállaló kérésére lehet kiadni. Helyette legalább tíz munkanap szabadságot kell egybefüggően kiadni, de ettől is el lehet térni, akár a munkavállaló hátrányára. Jól mutatja a munkavállalói jogok csorbitásának szándékát, hogy míg a hatályos Mt. a munkavállaló kérésére teszi lehetővé a szabadság több részletben való kiadását, addig a Javaslat a felek megállapodására bizza e kérdést, amelynél – a hierarchikus viszonynak „köszönhetően” – a munkavállaló szabad akarata legalábbis megkérdőjelezhető. A Javaslat lehetővé teszi a szabadság elaprózását, súlyosan sértve a munkavállalók pihenéshez való jogát. Ugyancsak a pihenéshez és az önrendelkezéshez való jogot sérti, hogy a munkaviszony első hat hónapjában a munkavállalót nem illeti meg a szabadság feletti rendelkezés joga.*

A Javaslatnak a törvényi szabályoktól való eltérés lehetőségét szabályozó rendelkezése nem zárja ki annak lehetőségét, hogy a felek a munkaszerződésben vagy a kollektív szerződésben lecsökkentsék a szabadság kiadásának időpontjáról szóló előzetes munkáltatói tizenöt napos határidőt, így ezt a munkáltató már akár a munkaviszony létesítésekor lecsökkentheti a munkaszerződésben, amikor a munkavállaló a legkiszolgáltatottabb helyzetben van.

Ez a megoldás tehát nem biztosítja a munkavállaló megfelelő mértékű évi pihenését, de nincs összhangban az EU munkaidő irányelvvel sem, ami négy hét szabadság biztosítását írja elő. A Javaslat által javasolt szabályozás nem garantálja a munkavállaló számára a 28 naptári nap mértékű rendes szabadságot.

Az általánostól eltérő munkaidő-beosztással összefüggő gyakorlati nehézségekre hivatkozva a beosztás szerinti munkaidőt kell figyelembe venni a szabadság kiadásánál, és *a le nem dolgozott munkaórákkal egyező óraszámában kell a szabadságot kiadni és nyilvántartani. Ez ellentétes azzal, hogy a munkavállalókat megillető szabadság munkanapban van meghatározva, és akár oda is vezethet (vö. heti 6 nap * 12 óra), hogy egy heti távollét valójában majd' kéthétnyi kiadott szabadságot jelent. Ez a rendelkezés alkotmányellenes is, mivel ezzel csökkenhet a ténylegesen pihenéssel töltött naptári napok száma. Ez a megoldás egyúttal ellentétes az EU munkaidő irányelvvel is, mert nem biztosítja a négy naptári heti fizetett szabadságot. A rendelkezés egyúttal diszkriminatív is az általános munkarendben foglalkoztatottakhoz képest.*

Szabadság megváltására az irányelvvel összhangban csak a munkaviszony megszűnésekor van lehetőség. Lehetővé válik továbbá, hogy a munkavállaló az esedékesség évében az irányadónál több szabadságot vegyen igénybe, ez esetben vagy az előlegnyújtásból eredő követelésre vonatkozó szabályokat kell alkalmazni, vagy a felek megállapodhatnak abban, hogy a következő évben arányosan kevesebb szabadság jár.

Nem fogadható el a szabadság megváltása körében a munkaviszony megszűnésekor a munkavállaló részére arányosan járó szabadságnál több kiadott szabadságra járó munkabér visszafizetésének módjaként az előlegnyújtásra vonatkozó szabályok alkalmazása, tehát az, hogy a munkáltató automatikusan levonhatja ezt a tartozást a munkavállaló még esedékes munkabéréből, illetve egyéb juttatásaiból.

Érthetetlen, hogy miért kellene a munkavállalónak visszafizetnie a részére az esedékesség évében járó szabadságnál több kiadott szabadságra járó díjazást, különösen akkor, ha azt a munkáltató adta ki a részére, s nem ő igényelte (ez esetben a szabadság előzetes kiadása nem is tekinthető jogszerűnek a munkáltató részéről, vagyis a saját felróható magatartásáról van szó), vagy ha ebben a felek kölcsönösen megállapodtak. A Javaslatnak ez a rendelkezése tehát – úgy tűnik – egy munkáltatói jogellenes magatartást kíván utólag jogszerűvé tenni, ezért ez a megoldás elfogadhatatlan. Az sem világos, hogy akkor az ilyen módon „törölt” szabadságnapot a munkáltató milyen módon fogja nyilvántartani, jogos, de fizetetlen távollétként, fizetés nélküli szabadságként, vagy milyen más módon. Ez a megoldás is jogellenesnek tűnik.

Betegszabadság (126. §)

A betegszabadság kiadásánál a munkaidő-beosztás szerint munkanapokat kell figyelembe venni. *A Javaslat továbbá itt is alkalmazni rendeli a 124. §-t, s ezzel az órákban történő számolást is, amit itt is jogsértőnek tartunk.*

Fizetés nélküli szabadság (127-133. §§)

A fizetés nélküli szabadságra jogosító jogcímek közül *kikerül a magánérs építkezés, bekerül viszont az önkéntes tartalékos katonai szolgálat időtartama. Pozitívum, hogy a Javaslat utal a fizetés nélküli szabadság megszűnésére (megszűnik pl. a munkavállaló által megjelölt időpontban), a legutóbbi Mt.-módosításhoz képest viszont egyértelmű visszalépés, hogy nem tartalmazza a munkáltató továbbfoglalkoztatási kötelezettségét (a jogszabály alapján ugyan egyértelmű, a gyakorlatban mégis vitatott).*

A szülési szabadság első négy hetének kiadását a Javaslat kötelezően írja elő a szülés várható időpontját megelőzően. A jelenlegi Mt. ezt lehetőségként a nő számára hagyja meg. A szülési szabadság négy hetének a szülést megelőző kötelező kiadása sérti a munkavállaló önrendelkezési jogát az őt megillető szabadságról, de jogilag is aggályos, hiszen a szülés várható időpontja rendkívül relatív időpont, ami ezáltal kiszámíthatatlanná teszi a szülési szabadságnak a szülést követő időszakra eső mértékét. A Javaslat rendelkezéséből az is következne, hogy a szülés után legfeljebb húszheti szülési szabadság jár, akkor is, ha négy hétnél kevesebb szabadságot tudott igénybevenni a várandós nő. Az sem világos, hogy ki dönti el a szülés várható időpontját. A szülési szabadságot a jövőben is a hatályos Mt. szerint, a munkavállaló kérése szerint lehet csak kiadni, tehát az eredeti szabályt kell fenntartani.

Visszalépés, hogy az apát gyermeke születése esetén az eddigi munkaidő-kedvezmény helyett fizetés nélküli szabadság illeti meg. A munkaidő-kedvezmény igénybevétele a munkáltatónak kiadást jelenleg sem jelent, mivel azt a központi költségvetés terhére a Magyar Államkincstár kérelemre megtéríti [ld. 305/2002. (XII. 27.) Korm. rendelet a gyermek születése esetén az apát megillető munkaidő-kedvezménnyel összefüggő költségek megtérítéséről].

Ugyancsak visszalépés, és a család, a születendő gyermekek fontosságát hangsúlyozó szövegekkel ellentétes a szoptatási munkaidő-kedvezmény megszüntetése.

Az indokolás hangsúlyozza, hogy annak érdekében, hogy a gyermek nevelésében mindkét szülő szerepet tudjon vállalni, a fizetés nélküli szabadságot mindkét szülő, akár egyidejűleg is igénybe veheti. Erre a hatályos törvény is lehetőséget ad.

Az utóbbi három intézkedés értékeléséhez meg kell említeni a Javaslat 68. § (2) bekezdésében foglaltakat is, amely a terhesség, a szülési szabadság, illetve a gyermek gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság ideje alatt érvényesülő felmondási tilalmat megszünteti, így a hatályos szabályokkal ellentétben a felmondás ezen időszakok alatt is közölhető lesz, a terhesség stb. csak a felmondási idő kezdetére halasztó hatályú. Mindezek egyértelműen a gyermekvállalás, a családi élet és a munka összehangolása ellen ható tényezők, a tervezett intézkedések nincsenek összhangban a szülői szabadságról szóló, felülvizsgált 2010/18/EU irányelvvel sem. Az irányelv többek közt hangsúlyozza: a férfiakat ösztönözni kell, hogy a családi kötelezettségekből egyenlő részt vállaljanak, a szülői szabadságot úgy kell biztosítani, hogy annak egy része a szülők közt át nem ruházható legyen, biztosítani kell a munkavállaló visszatérését korábbi munkahelyére, biztosítani kell, hogy a visszatérő szülő kérhesse munkaideje, munkarendje megváltoztatását, védelmet kell biztosítani a szülői szabadságot igénybe vevő vagy kérelmező munkavállalókkal szembeni kedvezőtlenebb bánásmód vagy a munkavállalók elbocsátása ellen stb. Mindezen követelményeknek a Javaslat nem tesz eleget.

A munka- és pihenőidő nyilvántartása (134. §)

*A Javaslat indokolatlanul enyhíti a munkáltató **nyilvántartási kötelezettségét** a munka- és pihenőidők tekintetében, olyan módon, hogy az ellenőrizhetetlenné teszi a rendkívüli munkaidőt, s különösen a szabadság kiadásának szabályszerűségét. Ez nem fogadható el, nem indokolható a munkáltató adminisztratív kötelezettségeinek csökkentésével sem, hiszen az Mt. csak a nyilvántartást írja elő, annak konkrét módját nem. Ezért a munkáltató a saját adminisztratív lehetőségeihez tudja igazítani a nyilvántartás módját olyan módon, hogy az számára ne legyen megterhelő. A szabályozás a munkavállaló számára is lehetetlenné teszi vita esetén a munkaidő-beosztás, a rendkívüli munkaidők és a pihenőidők megfelelő és szabályszerű vagy éppen jogsértő kiadását, biztosítását. A Javaslatnak ezt a szabályt a jelenleg hatályos Mt. 140/A. §-a szerint kell továbbra is szabályozni, mert csak ez felel meg a*

jogbiztonság követelményének.

Eltérő megállapodás (135. §)

A kógens (eltérés nem engedő) szabályok közül nem érthetünk egyet azzal, hogy a munkaközi szünet nem lehet része a munkaidőnek (bővebben ld. a 86. §-nál).

Kollektív szerződés a munkavállaló javára eltérhet a beosztás szerinti napi munkaidő, a vasárnapi munkavégzés, munkaszüneti napon végzett munka, munkaközi szünet időtartama, pihenőidők, rendkívüli munkaidő, egyes munkavállalókra vonatkozó rendelkezések, a szabadság (az életkor alapján járó pótszabadság kivételével), a betegszabadság, valamint egyes, a szabadság kiadásával, illetve a fizetés nélküli szabadsággal összefüggő rendelkezésektől.

A munkaidő-irányelvvel összhangban kollektív szerződés a polgári repülésben, belföldi és nemzetközi személyszállítás és áru fuvarozás körében, közúti közlekedésben, a nemzetközi vasúti személyszállítás és a vasúti áru fuvarozás körében egyes munkaköröket illetően eltérhet a vasárnapi, munkaszüneti napon történő munkavégzés, a munkaközi szünet tartama, a pihenőidők, rendkívüli munkavégzés szabályozásától. Az egészségügyi ágazatban kollektív szerződés eltérően állapíthatja meg a beosztás szerinti munkaidő egyes szabályait.

8. fejezet

A munka díjazása

Az alapbér (136-138. §)

Az alapbér a munkaszerződés kötelező tartalmi eleme.

A kötelező legkisebb munkabér intézményét a Javaslat fenntartja, a garantált bérminimumról ugyanakkor nem tesz említést. Ugyancsak hallgat a minimálbér megállapításának eljárási kérdéseiről.

Az alapbért időbérben kell megállapítani. Egyes rendelkezéseket pontosít a Javaslat, így pl. részmunkaidő esetén az időarányos rész meghatározásával. A teljesítménykövetelmény szabályozása lényegében fennmarad, *nem tartalmazza ugyanakkor a jóhiszeműség és tisztesség alapkövetelményével összefüggő, iránymutató rendelkezéseket. Hasonlóképpen elhagyja, illetve nem veszi át a Javaslat a szabályozásból a teljesítménykiigazításra vonatkozó szabályokat sem, amely a jelenlegi helyzethez képest súlyos hátrányt jelent a munkavállalók számára, s növelheti a munkaügyi viták számát is, mivel a nem megfelelően megállapított teljesítménykövetelmény esetén a munkavállaló csak akkor érheti el annak kiigazítását, ha bírósághoz fordul.*

A bérpótlék (139-145. §§)

A *bérpótlékok* körében a Javaslat számos, a munkavállalókat hátrányosan érintő szabályozást tartalmaz, illetve elhagy garanciális rendelkezéseket.

A **hatályos Mt. szerint** éjszakai munkavégzés esetén 15 %-os bérpótlék, a többműszakos munkaidő-beosztásban, illetve a megszakítás nélküli munkarendben foglalkoztatott munkavállalónak 15 %-os délutáni, illetőleg 30%-os éjszakai műszakpótlék jár. A megszakítás nélküli munkarendben foglalkoztatott munkavállalót a délutáni műszak után további öt, az éjszakai műszak után további tíz százalék műszakpótlék illeti meg. A **Javaslat** csak az éjszakai munkavégzésre járó tizenöt százalékos pótlékot hagyja meg.

A műszakpótlékok és a megszakítás nélküli munkarend alapján történő munkavégzés esetére járó bérpótlékok elhagyása elfogadhatatlan, *több okból is hátrányos. Egyrészt a pótlékok csökkentése, megszüntetése óhatatlanul a munkabérek csökkenésével jár. Másrészt a Javaslat nem veszi figyelembe a pótlék rendeltetését, azaz hogy a pótlék a személyi alaphér meghatározásánál figyelembe nem vett körülmények közt, az általánostól eltérő munkarendben végzett munka díjazása, annak ellentételezése, hogy a munkavállaló kénytelen vállalni a szervezetére, egészségére káros munkakörülmények közt vagy épp a családi- és magánéletére hátrányosan ható munkaidőben való munkavégzést. A műszakos munka önmagában is számos egészségügyi kockázatot hordoz, ennek ellentételezése elengedhetetlen. A bérpótlékok mértéke a hatályos szabályok szerint sem kiemelkedően magas, a Javaslat ráadásul lehetővé teszi a munkavállaló hátrányára való eltérést is. A pótlékok elmaradása esetén a többműszakos és a megszakítás nélküli munkarendben foglalkoztatott munkavállalók a díjazásukat tekintve diszkriminációt szenvednek el az általános munkarendben foglalkoztatott munkavállalókhöz képest, amit az egyenlő bánásmódról szóló törvény tilt. Ezért a műszakpótlékokat és a megszakítás nélküli munkarendben történő foglalkoztatásért járó bérpótlékokat a törvénynek továbbra is szabályoznia kell.*

Pozitívum, hogy a vasárnapi munkavégzésre csaknem minden esetben pótlék jár (kivéve a kizárólag szombaton, illetve vasárnap részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalót). Az egyéb pótlékokra vonatkozó szabályozás érdemben nem változik. *A Javaslaton belül ellentmondás, hogy az ügyeletre 40 % bérpótlék jár, munkavégzés esetén pedig a rendkívüli munkavégzés utáni díjazás, ugyanakkor az ügyelet egésze rendkívüli munkaidőnek minősül (ld. fentebb).*

Rendkívüli munka esetében bérpótlék helyett szabadidő járhat a munkáltató döntése alapján. Ez a legutóbbi Mt.-módosítással egyező szabály, a korábbiiban a felek megállapodása vagy kollektív szerződés alapján járhatott szabadidő. E szabály a munkabérek alakulását tekintve hátrányos, a munkaidő, pihenéshez való jog kérdését illetően viszont nem egyértelmű a megítélése. A Javaslatnak ez a rendelkezése kizárólag a munkáltató költségkímélésének szempontját veszi figyelembe, s még azt sem teszi lehetővé, hogy legalább a munkavállaló határozhassa meg a pótlék helyett járó szabadidő kivételének időpontját. Méltánytalan és emberi méltóságot is sértő ez a rendelkezés, mivel a Javaslat szabályai alapján a munkavállaló – hacsak nem tartozik valamely védett csoporthoz – egyáltalán nem utasíthatja vissza a rendkívüli munkavégzést. A munkavállalónak úgy kell elvállalnia a rendkívüli munkavégzést, hogy a munkáltató nem is köteles előre közölni, hogy fizet-e pótlékot vagy sem. Ez a szabályozás ezért ebben a formájában méltatlan, mivel a munkavállalóval, mint költségtenyezővel számol csak, nem pedig emberi méltósággal rendelkező jogalannyal.

Elfogadhatatlan a Javaslat 145. §-a, amely a munkáltató diszkrecionális jogkörébe adja a bérpótlék helyett, sőt – készenlét, illetve ügyelet esetén végzett munka után – a munkabér és a bérpótlék havi átalányban történő megállapításának lehetőségét minden bérpótlék helyett és minden feltétel nélkül. A Javaslat még szempontokat sem állapít meg az átalány mértékének

meghatározásához, ezáltal teljesen a munkáltató hatalmába helyezi a rendkívüli munkavégzés díjazását. Ezt az alkotmányértő rendelkezést mindenképpen el kell hagyni.

Díjazás munkavégzés hiányában (146-147. §§)

Az állásidőre nem jár bér, ha a munkáltató elháríthatatlan külső okból nem tud foglalkoztatottsági kötelezettségének eleget tenni. Ez a gyakorlatban számos vitára, munkáltatói visszaélésre adhat okot.

*A Javaslat teljes egészében a munkavállalóra kívánja hárítani a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének megsértése esetén, az ún. **állásidőre járó díjazás** létét is, kizárva ebből az esetből azt, amikor a munkáltató „elháríthatatlan külső ok” miatt nem tudja foglalkoztatni a munkavállalót. Ez a megoldás ellentétes lenne a Ptk. 312. §-val is, ha erre háttérjogszabályként lenne alkalmazható, de ha nem, akkor is mutatja, hogy a lehetlenné vált szolgáltatások esetében általában kire telepíti a civiljog ennek a következményét. A munkajogban, ahol a felek nem is egyenlőek, ez a kockázat nem terhelhető a gazdasági és szervezeti szempontból is gyengébb félre, a munkavállalóra semmilyen körülmények között. A szolgáltatás (a foglalkoztatás) lehetlenné válása nem felelősségi tényállás! (Az már talán csak „szépséghiba”, hogy a Javaslat még azt sem szabályozza, hogy kinek a terhére esne az elháríthatatlan külső ok bizonyítása.)*

*A **munkaszüneti napok** díjazása esetében elvi tisztázást igényel, hogy egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén mikor jár díjazás a munkaszüneti napra, s mikor nem (vagyis mikor lehet azt úgy tekinteni, hogy arra a napra jogosan nem oszt be munkát a munkáltató).*

A távolléti díj számítása (148-152. §§)

*Elfogadhatatlan, hogy a Javaslat minden munkában nem töltött időre **távolléti díj** fizetését írja elő, s teljesen elhagyja a törvény szövegéből az **átlagkereset intézményét** és számítási módját. A távolléti díj számításakor a későbbi viták elkerülése érdekében is utalnia kellene a rendelkezésnek arra, hogy a távolléti díj megállapításánál a (a távolléti díj esedékessége időpontjában érvényes) munkaszerződés szerinti alapbér a kiindulópont. Ennek az az indoka, hogy csak így lehet kiszűrni a számításból a munkával nem töltött időket, amelyeknek figyelembe vétele lényegesen lecsökkentené a távolléti díj összegét.*

A távolléti díj sem korlátozható automatikusan az alapbérré és a bérpótlékokra, hiszen ennek a számítási módnak a lényege az, hogy minden, az adott időszakra járó rendszeres munkabér jellegű jövedelmet bele kell számítani, s csak az egyszeri vagy eseti juttatások hagyhatók ki belőle, amelyek azonban az átlagkeresetbe már beleszámítanak. A távolléti díj jogszerű meghatározása megköveteli továbbá a munkabér jellegű juttatások meghatározását is.

A munkabérfizetés a munkáltató egyik fő kötelezettsége, szolgáltatása, ezért annak szabályozása – adminisztratív okokra hivatkozással – sem nagyolható el.

A munkavállalókra azért is hátrányos az átlagkereset elhagyása, mivel a távolléti díj rendszerint alacsonyabb összegű az átlagkeresetnél: míg előbbi az az összeg, amelyet a távollét idején a munkavállaló keresett volna, az átlagkereset a múltban elért átlagos keresetnek felel meg. A távolléti díj az esedékessége időpontjában érvényes alapbér, a bérpótlék vagy bérpótlék helyett meghatározott havi átalány összege, az átlagkeresetbe

viszont bele kell számítani például a prémiumot, a mozgóbért, a jutalmat.

A kötelező legkisebb munkabér (153.§)

Valószínűsíthetően megszűnik a garantált bérminimum: A kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) összegét és hatályát a Kormány állapítja meg. A munkavállaló által betöltött munkakörhöz szükséges iskolai végzettség, szakképesítés szintjétől függő garantált bérminimum mértékének megállapításáról a Javaslat nem tesz említést.

Az Mt. 2011. július 21-ig hatályos rendelkezése szerint a Kormány az Országos Érdekegyeztető Tanáccsal folytatott konzultáció alapján rendeletben határozza meg a kötelező legkisebb munkabér és a munkavállaló által betöltött munkakörhöz szükséges iskolai végzettség, szakképesítés szintjétől függő garantált bérminimum mértékét.

Az Mt. 2011. július 22-től hatályos rendelkezése szerint a Kormány rendeletben határozza meg a kötelező legkisebb munkabér és a munkavállaló által betöltött munkakörhöz szükséges iskolai végzettség, szakképesítés szintjétől függő garantált bérminimum mértékét.

2011. január 1-től a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló részére megállapított személyi alapbér kötelező legkisebb összege (minimálbér) a teljes munkaidő teljesítése esetén havibér alkalmazása esetén 78 000 forint. A legalább középfokú iskolai végzettséget, illetőleg középfokú szakképzettséget igénylő munkakörben foglalkoztatott munkavállaló garantált bérminimuma a teljes munkaidő teljesítése esetén havibér alkalmazása esetén 94 000 forint.

*A kötelező legkisebb munkabér összegének kizárólag a Kormány által történő megállapítása lényegesen gyengíti a szociális párbeszédet, amelyet pedig az EU mint az európai szociális modell egyik alappillért tart számon. A Javaslatnak ezért meg kell fontolnia e jog visszaadását a tripartit érdekegyeztetés fórumának. **Az ILO 26. sz. Egyezménye** (amelyet Magyarország is ratifikált) 3. cikkének (2) bekezdése szerint a minimálbér megállapításába be kell vonni az érintett munkaadók és munkavállalók képviselőit is, s velük a megállapítás előtt konzultálni kell. Ennek az egyezménynek az alapján ezért a törvénynek tartalmaznia kell a szociális partnerekkel való konzultációt is.*

Nem világos, hogy a Javaslat mit ért azon, hogy a Kormány nemcsak a kötelező legkisebb munkabér összegét, de annak hatályát is megállapítja. Ez a rendelkezés arra enged következtetni, hogy a Kormány lehetőséget kap arra is, hogy ne minden munkavállalóra egységes minimálbért állapítson meg, hanem valamely – általa meghatározott szempont alapján – eltérő minimálbért határozzon meg. Ehhez is szükség van azonban a szociális partnerekkel való előzetes konzultációra és nyilvánvalóan nem lehet megsérteni az egyenlő bánásmódra vonatkozó nemzetközi előírásokat sem.

A munkabér védelme (154-164. §§)

A munkabér védelmére vonatkozó rendelkezések nagyrészt fennmaradnak, nagyobb hangsúlyt helyezve a munkabér bankszámlára utalással történő kifizetésére. Egyes rendelkezések azonban eltérnek a jelenleg hatályos Mt.-től és kevésbé védik a munkabérekét, mint jelenleg.

A munkabér elszámolásáról naptári évenként vagy a munkavállaló kérésére, illetve a

munkaviszony megszűnésekor kell írásbeli tájékoztatást adni, amely *rendkívül kedvezőtlen mindkét félnek.*

Az elszámolás rendeltetése, hogy a munkavállaló munkabérének kiszámítását, a munkabérből való levonások jogcímét, összegét ellenőrizni tudja. Egy év távlatából ez lehetetlenné válik. Az elszámolás jelentőségére az is utal, hogy azt a hatályos Mt. kógens, eltérést nem engedő rendelkezésben szabályozza. A szabály igazodik továbbá az Mt.-nek a munkaidő-nyilvántartáshoz kapcsolódó rendelkezéséhez, így az elszámolásnak tartalmaznia kell a rendkívüli munkavégzés, ügyelet, szabadság stb. jogcímen kifizetett munkabért is, jogcímenkénti bontásban. Az írásbeli elszámolás egyrészt elősegíti a munkavállaló munkabérhez való jogának érvényesülését, másrészt a munkáltató érdekét is szolgálja, mivel bizonyítja a munkabér helyes elszámolását, kifizetését. Mindkét fél érdekét szolgálja továbbá azért, mert segítségével rögtön megállapítható az esetlegesen jogalap nélkül kifizetett munkabér összege, kifizetésének ténye, korrigálható az adóelőleg vagy a járulék hibás levonása, így elkerülhető egy nem kívánt hatósági ellenőrzés és szankció stb. A ma használatos bérszámfejtő programoknak köszönhetően az elszámolás elkészítése külön időráfordítást nem igényel, a megtakarítható költség elenyésző, az intézkedés a munkavállalói jogok egyértelmű csorbítása.

A Javaslat nem rendeli el, hogy a munkáltató köteles lenne tájékoztatni a munkavállalót az írásbeli tájékoztatás lehetőségéről. Ez a rendelkezés nincs összhangban az ILO 95. sz. Egyezményének 14. cikkével sem, amelynek alapján a munkáltatónak legalább fel kell hívnia – hitelt érdemlően bizonyítható formában – a munkavállaló figyelmét a havi elszámolás kérésének lehetőségére. A munkabérekről való elszámolás a munkabér kifizetésével egyidejűleg alapvető fontos garanciája a munkabérek védelmének. A Javaslatban szereplő „késleltetett” elszámolás azt a kérdést is felveti, hogy mikortól kezdődne ebben az esetben az elévülési idő.

A munkavállaló részére lehetőséget kell adni, hogy vitassa a munkáltató elszámolásának és túlfizetésének helyességét, s nem lehet arra kényszeríteni, hogy csak bírósághoz fordulva vitathassa azt. Különösen sérelmes ez az évente történő utólagos elszámolás a munkaidő-keretben foglalkoztatott munkavállalók esetében, hiszen ebben az esetben akár egy évig sem tudhatják, hogy mennyi túlmunkát teljesítettek, s csak évente derülhet ki, hogy a munkáltató betartotta-e a túlmunka-korlátokat, s a munkaidő-beosztási korlátokat, hiszen az éves összesítésből ez nem tűnhet ki. A munkáltató tehát ezzel az évente történő elszámolási lehetőséggel gyakorlatilag egyoldalú, egyéves munkaidő-beosztási lehetőséget kapna, ami ellentétes az EU munkaidő-irányelvével is.

A munkabér elszámolását követően bekövetkező okból az elszámolás utólag módosítható, a különbözet egyidejű kifizetésével, vagy az előlegnyújtás szabályai szerint. *Teljesen elfogadhatatlan a Javaslatnak az a rendelkezése, amely a munkáltató által rosszul kiszámolt és emiatt túlfizetett munkabér esetén feljogosítja a munkáltatót arra, hogy **automatikusan levonja** az általa meghatározott túlfizetett összeget egy utóbb módosított elszámolás alapján. Különösen zavaros ez a szabályozás az előző bekezdés összevetésével, amely csak évenként teszi kötelezővé a munkabérről való elszámolás adását a munkáltató részéről, a jelen bekezdésben pedig a tárgyhónapot követő huszadik napig írja elő a munkavállaló tájékoztatásának kötelezettségét, ha a tárgyhónapot követően bekövetkező ok miatt kell módosítani az elszámolást. Azt az elszámolást, amit a munkavállaló esetleg meg sem kapott. Az sem világos továbbá, hogy milyen olyan ok keletkezhet már a tárgyhónapot követő elszámolás után (pl. tíz hónappal a tárgyhónap után?), ami a tárgyhónapi bérezést befolyásolhatná. *Úgy tűnik tehát, hogy ez a rendelkezés nemcsak méltánytalan, hanem**

zavaros is. Ezért ezt el kell hagyni, s meg kell tartani a hatályos Mt. erre vonatkozó és évtizedek alatt bevált rendelkezését.

Az ilyen, esetleg valóban túlfizetett munkabér sem vonható le azonban automatikusan, „előlegként” a munkavállaló munkabéréből, mivel ez a megoldás nincs összhangban az ILO. 95. sz. egyezményének 6. cikkével.

Munkaidőkeret és órabér alkalmazása esetén – eltérő megállapodás hiányában – általánként kell a bért kifizetni, és a munkaidőkeret végén elszámolni.

A munkabérből levonásnak jogszabály és végrehajtható határozat alapján van helye. A munkavállaló hozzájárulásával akkor van helye, ha a munkáltató a követelését kívánja a munkabérből levonni. A **hatályos Mt. szerint** a munkabérből való levonásnak csak jogszabály, végrehajtható határozat vagy a munkavállaló hozzájárulása alapján van helye, e rendelkezések irányadók a szakszervezeti tagdíj levonására is. A munkáltató a levonásért, illetve a tagdíjnak a szakszervezet részére történő átutalásáért ellenértéket nem követelhet. *A Javaslatban a szakszervezeti tagdíj levonásának lehetőségéről nem esik szó, ezt a hiányt pótolni szükséges.*

Az Mt. egy garanciális szabálya megszűnik azáltal, hogy a munkavállaló munkabérére vonatkozó igényéről egyezség esetén lemondhat. Az egyezségkötés magában hordja a nem egyenlő helyzetben lévő felek esetén a nem teljesen szabad munkavállalói akarát vagy éppen a tévedés vagy megtévesztés lehetőségét is, amely azután már csak bonyolult megtámadási eljárással vitatható.

A jogalap nélkül kifizetett munkabérrre vonatkozó szabály *nem világos*: ha a munkavállaló csak évente kap elszámolást a munkabérről, akkor kérdés, hogy mikortól számítjuk a kifizetés alaptalanságának felismerését.

Nem tartalmazza a Javaslat a hatályos Mt. azon rendelkezéseit, amelyek lehetővé teszik, hogy munkaviszonyra vonatkozó szabály a jövőben esedékessé váló munkabérigény átruházását megtiltsa, illetve amelyek tiltják, hogy a munkáltató beszámítással éljen a levonásmentes munkabér-követeléssel szemben.

Eltérő megállapodás (165. §)

A felek megállapodása, illetve kollektív szerződés alapján nem lehet eltérni: az alapbérre, a munkabér megállapítására, a munkabér kifizetési módjára (pénznem, utalvány, fizetőeszköz helyettesítésére szolgáló más formában), a munkabérből való levonásra vonatkozó rendelkezésektől.

Csak a munkavállaló javára lehet eltérni a munkabér elszámolására, a kifizetés határidejére, a kifizetés formájára (készpénz vagy bankszámlára utalás), a késedelmi kamatra, valamint a jogalap nélkül kifizetett munkabér visszakövetelésére vonatkozó rendelkezésektől.

Nem szerepel a Javaslatban az a garanciális szabály, hogy a munkavállalónak munkaviszonya alapján a munkáltatótól munkabér jár; és az ettől eltérő megállapodás érvénytelen. Ez egyben azt is jelentené, hogy a munkavállalónak alanyi joga van a munkabérre, külön kikötés nélkül is, továbbá hogy a munkavállaló nem mondhat le munkabérééről, illetve a munkabér akkor is megilleti, ha a munkaszerződés vagy annak egy része érvénytelen.

Nem szerepel a Javaslatban az egyenlő munkáért egyenlő bér elve. A hatályos Mt. 142/A. §-a rendelkezik arról, hogy az egyenlő, illetve az egyenlő mértékűként elismert munka díjazásának meghatározása során az egyenlő bánásmód követelményét be kell tartani. E szabály megalkotása egyben a 75/117/EGK irányelvnek való megfelelést is szolgálta. A szabályozás elmaradására nem lehet indok az, hogy az egyenlő bánásmódról külön törvény rendelkezik, mivel az a törvény nem tartalmazza azokat a konkrét előírásokat, amelyeket a hatályos Mt. 142/A. §-a előír arra vonatkozóan, hogy hogyan lehet a munkák egyenértékűségét meghatározni.

Teljes mértékben hiányoznak a Javaslatból a hatályos Mt. szociális juttatásokra vonatkozó rendelkezései (ezek alapján például a munkáltató támogathatja a munkavállalók kulturális, jóléti, egészségügyi szükségleteinek kielégítését, életkörülményeik javítását, a támogatásokat, illetve ezek mértékét a kollektív szerződés határozza meg, de a munkáltató a munkavállaló részére ezen túlmenően is támogatást nyújthat; meghatározza a munkaruha biztosításának főbb feltételeit; lehetőséget ad, hogy a munkáltató az önkéntes kölcsönös biztosító pénztárban tag munkavállalói tagdíjfizetési kötelezettségét részben vagy egészben átvállalja).

9. fejezet

A munkáltató kártérítési kötelezettsége (166-176. §§)

A munkáltató korábbi vétkességére tekintet nélküli kártérítési felelőssége helyett a Javaslat szerint a munkáltatónak a felelősség alól széles körű kimentési lehetősége van.

A Javaslat egyáltalán nem tesz különbséget a munkavállaló életének, egészségének, testi épségének megsértésével okozott károk és az egyéb károk (pl. a munkavállaló ingóságaiiban, munkavégzésének jogellenes megakadályozásával stb. okozott károk) között.

Az új kimentési feltételek nem határozzák meg egyértelműen azt a zsinórmértéket, amely a munkáltató felelősségét megalapozza. A szövegből úgy tűnik, hogy a jövőben a munkáltató felelőssége alapvetően teljesen szubjektív körülményektől függ majd, vagyis a munkavállaló kárának megtérítése attól függ majd, hogy konkrétan milyen munkáltatónál dolgozik. A szöveg nem zárja ki, hogy a felelősség, az elvárhatóság zsinórmértéke ne valamilyen általános, minden munkáltatótól elvárható, a kárt megelőző magatartás legyen, hanem elég annak bizonyítása is, hogy a konkrét munkáltatótól mi volt elvárható. Ha a jogalkotónak nem ez az egyéniesítés volt a szándéka, akkor – a későbbi értelmezési zavarok elkerülése érdekében – ezt teljesen világosan meg kell fogalmaznia a jogszabálynak is.

A **hatályos Mt.** szerint a működési körön kívül eső elháríthatatlan ok, vagy kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása esetén mentesülhet a munkáltató a felelősség alól. A törvény meghatározza azt is, hogy mi tartozik a munkáltató működési körébe eső okok közé (a munkáltató által feladatai ellátása során kifejtett tevékenységgel összefüggő magatartásból, a használt anyag, felszerelés, berendezés és energia tulajdonságából, állapotából mozgatóasából és működéséből eredő okok).

Az indokolás szerint azért szükséges a működési kör helyett bevezetni az ellenőrzési kör fogalmát, mert a bírói gyakorlat olyan tényállásokra is megállapította a munkáltató kártérítési kötelezettségét, melyekben a kár bekövetkezésére a munkáltatónak még közvetett befolyása sem lehetett.

*A mentesülésre vezető körülmények közül az első probléma rögtön az „ellenőrzési körén kívül eső” kifejezés értelmezésével merül fel. Maga a Javaslat sehol sem szabályozza, illetve fogalmazza meg általánosságban a munkáltató ellenőrzési kötelezettségét vagy annak kereteit. Ha a jogalkotó úgy gondolja, hogy a munkáltatónak az általános irányítási kötelezettségéből következik az ellenőrzési kötelezettség, akkor egyáltalán nem kellett volna beírni a kimentési feltételek közé ezt a körülményt. Azzal, hogy beírta, lényegében azt sugallja, hogy esetről esetre kell majd megvizsgálni, hogy a konkrét helyzetre fennállt-e a munkáltató ellenőrzési kötelezettsége. Az ellenőrzési kötelezettségre való korlátozása a felelősségi körnek azért is problémás, mert a munkáltató kötelezettsége az egészséges munkafeltételek biztosításában lényegesen szélesebb az ellenőrzési körénél, s ezáltal még a munkavédelmi törvénnyel sincs összhangban. Ha viszont a bírói gyakorlat a munkáltató ellenőrzési körét a munkavédelmi törvénnyel együtt fogja vizsgálni, akkor pedig értelmetlen is ez az új fogalom, mert ebben az esetben a Javaslatban szereplő ellenőrzési körről a bíróság is csak azt állapíthatja majd meg, hogy az lényegében kiterjed minden olyan körülményre, amelyre a mai „működési kör” fogalom kiterjed. Még nagyobb problémát jelenthet a jogalkalmazó számára annak értékelése, hogy mihez vagy kihez kell viszonyítani annak megítélését, hogy **kellett-e számolnia a károkozásra vezető körülménnyel** vagy sem, s az is, hogy az ő egyéni lehetőségeit kell-e majd mérlegelnie a jogalkalmazónak annak megítélésénél, hogy a **munkáltatótól elvárható volt-e a károkozás elkerülése vagy elhárítása.***

A munkavállalót a munkaviszony keretében ért egészségkárosodások esetében elfogadhatatlan, hogy a jogalkotó – miközben a munkavállalónak a saját magára vonatkozó magatartási szabályok betartásán kívül semmilyen lehetősége sincs a károk megelőzésére – döntően rá terhelje a kockázatot. Különösen elfogadhatatlan ez a helyzet, ha figyelembe vesszük, hogy a társadalombiztosítási ellátások keretében a munkavállaló kárának csak egy része térül meg. Ez a megoldás nincs összhangban az ILO-nak Magyarország által ratifikált 17. és 42. sz. egyezményeivel sem, amelyek a munkavállalók kártalanításáról rendelkeznek.

A Javaslat a munkavállaló **teljes kára** köréből kizárná az ún. „elmaradt hasznot”, vagyis azt a kárt, amelyről a munkáltató bizonyítja, hogy annak bekövetkezése a károkozás időpontjában nem volt előre látható. *Ez különösen az egészségkárosodások esetében elfogadhatatlan, hiszen ezeknél a károknál sok olyan további egészségi kár merülhet fel akár évekkel később is, amelyek egyértelműen és kizárólag a korábbi károkozással állnak egyedül összefüggésben, ezért azokat nem lehet a károsultra terhelni, de azért is, mert ebben az esetben a Javaslat végül is a beteg munkavállaló későbbi kárainak megtérítését teljes egészében áthárítja a társadalombiztosításra. Ez a megoldás pedig alaptalanul hozná kedvezőbb helyzetbe a munkáltatót, s egyáltalán nem ösztönöz a károk megelőzésére. Minden munkáltatótól elvárható, hogy csak olyan tevékenységet folytasson, amelynél biztosítani tudja a munkát végzők életét, egészségét és testi épségét. Aki erre nem képes, az ne foglalkoztasson másokat, senkinek, még egy munkáltatónak sincs joga ahhoz, hogy mások életét, egészség, testi épségét kockáztassa.*

A tervezett szabályozás alapján gyakorlatilag a munkáltató korlátlanul élhet a kimentés lehetőségével.

Új szabályként további kimentési okként bekerült a tervezetbe, hogy a munkavállaló vétkes magatartásával okozott káron túl a munkáltatónak azt sem kell megtérítenie, ami abból származott, hogy a munkavállaló kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget. A hatályos Mt. nem írja elő a **munkavállaló kárenyhítési kötelezettségét**. *Teljesen elfogadhatatlan, hogy*

míg a munkafeltételek biztosítására köteles munkáltatónál a jogalkotó akár az egyéniesített elvárhatóságot sem zárja ki, addig a károsult munkavállaló (az esetek többségében éppen egészségkárosodást szenvedett munkavállaló) részére pedig általánosságban, tehát mintegy objektív mércét alkalmazva írja elő a kárenyhítési kötelezettséget. A feltehetően a jogalkotó számára mintaként szolgáló Ptk. 340.§-a is csak azt a kárenyhítést kívánja meg a károsulttól, ami az adott helyzetben általában elvárható.

*Jelentősen és teljesen életszerűtlenül enyhíti a Javaslat a munkáltatónak a munkavállalónak a **munkahelyre bevitt ingóságaiban keletkezett károkért fennálló felelősségét is.** A Javaslat minden olyan ingóság esetében, amely a munkába járáshoz, illetve a munkavégzéshez nem szükséges, csak akkor tartja fenn a munkáltató felelősségét, ha azokat a munkavállaló a munkáltató engedélye alapján vitte be a munkahelyre. Ez a szabály egyszerűen végrehajthatatlan, és egyébként is olyan nagyságú adminisztratív terhet róna a munkáltatóra, aminek éppen az elkerülése a Javaslat célja. Nem fogadható el az a jogalkotói gondolkodás, hogy a munkáltató adminisztrációját csak akkor tekinti tehernek, ha az a munkavállalót védené, ha azonban a munkáltatót, akkor már nem tartja azt „terhesnek”. Emellett az sem fogadható el, hogy lényegében minden munkáltató saját maga dönthetné el a saját „ízlése” alapján, hogy a munkavállaló mely ingóságai tekinthetőek olyannak, amelyek szükségesek a munkába járáshoz és melyek nem. Egy ilyen szabály indokolatlan, aránytalanul és a munkavállalók emberi méltóságát is sértve szólna bele a munkavállalók magánzférájába.*

A munkáltató kártérítésként köteles megtéríteni az elmaradt jövedelmet. Ennek megállapítása során azonban a korábbi átlagkereset helyett távolléti díjra vonatkozó szabályokat kell alkalmazni. Ez ellentétes a hangoztatott polgári jogi kártérítési szabályokkal, a távolléti díj kevesebb, mint a munkavállalónak a kár bekövetkezését megelőzően elért keresete. *A teljes kárt nem lehet a jelenlegi átlagkeresettel szemben távolléti díjjal számolni a keresetvesztéség esetében, mert akkor már nem a teljes kárt fizeti meg a munkáltató.*

A szabályok **nem szólnak a kár elhárításával kapcsolatos költségekről**, holott ezek is a károkozással összefüggésben felmerült károk, a munkavállaló teljes kárának részei. Ez a „hiányosság” megtévesztheti a munkavállalókat azzal kapcsolatban, hogy milyen károk megtérítését kérhetik a munkáltatótól. Ezt a hiányosságot ezért egyértelműen pótolni kell. Különösen fontos ez, ha a törvény előírja a munkavállaló kárenyhítési kötelezettségét. Ezek a költségek pedig éppen ennek a kötelezettségnek a teljesítését teszik lehetővé.

A Javaslatból kimaradt a nem vagyoni károk megtérítésére vonatkozó szabály.

A polgári jogi szabályok alkalmazása (177. §)

Nem világos a Javaslatból, hogy az általános szabályt kell-e alkalmazni akkor is, amikor a munkáltató ún. veszélyes üzemi tevékenységet folytat, s ebből keletkezett a munkavállaló kára. A Javaslat ugyanis úgy rendelkezik, hogy a „kár megtérítésére egyebekben a polgári jognak a szerződésen kívül okozott károk megtérítésére vonatkozó szabályait kell alkalmazni.”. Ez a megfogalmazás vonatkozhat arra is, hogy a Ptk.-t csak a kártérítés összecszerúségére kell alkalmazni, de vonatkozhat a jogalapra is. Amennyiben csak a kártérítés összecszerúségének megállapításánál irányadóak a Ptk. szabályai, akkor mindenképpen pótolnia kell az Mt.-nek azt a mulasztást, hogy nem kezeli szigorúbban az általános helyzetnél a **veszélyes üzemi tevékenység** körében okozott károkat. (Természetesen a Ptk. alkalmazása a munkajogi munkáltatói kártérítési felelősségre elméletileg nem indokolt, hiszen a munkajogban egészen más okai vannak a munkáltató objektív felelősségének, mint a polgári jogban. Ezért ez az

egész kérdés alapvetően először elméleti vizsgálódást és megalapozást igényelne, mielőtt a jogalkotó fellazítja a munkáltatói kártérítési felelősséget pusztán a munkáltató költségeinek csökkentése érdekében.)

*Más szempontból is értelmezhetetlen a polgári jogi szabályok alkalmazására való utalás. A Javaslat általánosságban utal a szerződésen kívüli károkozás Ptk.-beli szabályaira anélkül, hogy pontosan meghatározná azt a fejezetet, vagy azokat a szakaszokat, amelyeket a Ptk.-ból alkalmazni kell. Enélkül nem egyértelmű, hogy a szerződésen kívüli károkozásra vonatkozó XXIX., XXX. és XXXI. fejezetre is vonatkozik-e ez a rendelkezés, vagy csak a kártérítés összecszerúségét tartalmazó XXXI. Fejezetre. Ez utóbbi esetben is érthetetlen azonban a hivatkozás, hiszen az Mt. lényegében minden itt szabályozott kérdést szabályoz sajátosan, tehát lényegében nincs is indoka a Ptk. figyelembe vételének. Ha a felelősség jogalapjára is vonatkozik ez az alkalmazási utalás, akkor még zavarosabb a helyzet. E kérdés tisztázása nélkül az Mt.-nek ez az egész fejezete alkotmányosértő, hiszen abból nem állapítható meg egyértelműen sem a munkáltatók sem a munkavállalók pontos joga és kötelezettsége. Ez **a fejezet ezért sérti a jogbiztonság, jogállamiság alkotmányos követelményét.***

Eltérő megállapodás (178. §)

A kollektív szerződés a fejezet rendelkezéseitől csak a munkavállaló javára enged eltérést.

10. fejezet

A munkavállaló kártérítési felelőssége

Felelősség a vétkesen okozott kárért (179. §)

*A munkavállaló kártérítési felelősségét lényegesen szigorítja a Javaslat, úgy annak jogalapját, mint összecszerúségét. A jogalap körében szigorítást jelent, hogy míg a hatályos Mt. a munkavállaló egyéni hozzáállását, azaz az egyéni elvárhatóságot határozza meg mint zsinórmértéket a munkavállaló kártérítési felelősségének megállapításánál és a kártérítés mértékének meghatározásánál, a Javaslat felemeli ezt **az adott helyzetben általában elvárható** szintre, szélesítve ezzel a munkavállaló felelősségre vonhatóságát. A Javaslat egyúttal minden esetben a teljes kár megtérítésére kötelezi a munkavállalót, míg a hatályos Mt. gondatlan károkozás esetén jelentősen korlátozza azt.*

*A **teljes kár** megtérítésére kötelezés teljesen ellentétes a kártérítési felelősség céljával. Ha a munkavállaló a vétkesség mértékétől függetlenül mindig a teljes kárt lesz köteles megfizetni, az azt jelenti, hogy a kártérítési felelősségnek sem a reparációs (megtérítési), sem pedig a prevenció (jövőbeni kármegelőzési) célja nem fog teljesülni, amely célok közül az utóbbi ellehetetlenülése a súlyosabb következmény. Ha a munkavállaló munkabérét évekre, akár egész életére szólóan terheli egy nagymértékű kár megtérítésének kötelezettsége akár egy rendkívül csekély gondatlanság esetén is, akkor ezt követően már semmi motivációja nem lesz az újabb kár megelőzésére, hiszen több kártérítést már úgysem lehet rajta végrehajtani. Félő ezért, hogy a munkáltató ezután már nem kívánja majd alkalmazni, s az is, hogy egy ilyen módon a munkaerőpiacra kikerült munkavállalót többé már egyetlen munkáltató sem akar majd alkalmazni, hiszen semmilyen károkozás megelőzésében nem lesz érdekelt.*

Igazságtalan is egy ilyen rendelkezés, hiszen rendkívül aránytalan lehet a gondatlanság foka

és az okozott kár nagysága pusztán a munkavállaló számára a munkáltató által rendelkezésre bocsátott munkaeszközök, gépek, felszerelések stb. sokszor rendkívül magas értéke miatt. A munkavállaló pedig nem kötheti ki a munkaviszony létesítésekor, hogy milyen értékű eszközöket hajlandó kezelni, használni, nem korlátozhatja ezek értékét.

A munkavállaló által gondatlanságból okozott károknál ezért továbbra is a munkabérhez kell igazítani a kártérítés mértékét, különben az értelmét veszti.

A jelenleg hatályos Mt. szabályai szerint a munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettsége vétkes megszegésével okozott károkért kártérítési felelősséggel tartozik. Különbőség van aszerint, hogy a károkozás gondatlan, vagy szándékos. Gondatlan károkozás esetén a kártérítés mértéke a munkavállaló egyhavi átlagkeresetének 50 %-át nem haladhatja meg, illetve kollektív szerződés vagy munkaszerződés ettől eltérően is meghatározhatja, de legfeljebb másfél, illetve hathavi átlagkereset mértékéig. Szándékos károkozás esetén a munkavállaló a teljes kárt köteles megtéríteni.

A Javaslat szerint *a munkavállaló a munkáltató teljes kárát köteles megtéríteni, nem tesz különbséget a kártérítés szempontjából aszerint, hogy a károkozás szándékos volt-e vagy gondatlan.* Elegendő az, hogy a munkaviszonyából származó kötelezettségét megszegje a munkavállaló, és ebből a munkáltatónak kára keletkezzen. Mentésülésre annyiban van lehetőség, hogy nem kell megtéríteni azt a kárt, melynek bekövetkezése a károkozás idején nem volt előrelátható, illetve azt a munkáltató vétkes magatartása okozta, vagy abból származott, hogy a munkáltató kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.

Megőrzési felelősség (180. §)

Több munkavállaló együttes felelőssége (181. §)

A jelenlegi szabályok mellett megjelenik a tervezetben a többes megőrzési felelősség. *Ez értelmezhetetlen, hiszen ugyanazt a dolgot, egyidőben többen nem tudják állandóan őrizetben tartani, kizárólagosan használni, vagy kezelni, még akkor sem, ha valamennyien aláírják az átvételt igazoló jegyzéket vagy elismervényt. Ugyancsak értelmezhetetlen a megőrzési felelősséget meghatalmazott általi átvételre alapozni.*

A többes megőrzési felelősség esetén a tervezet szerint *a hiányért a munkavállalók munkabérük arányában felelnek. Ez a szabály nem felel meg a polgári jogi kártérítés szabályainak sem, hiszen a munkabérnek és felelősségnek egymáshoz semmi köze.*

Kikerült a Javaslatból a mentesülésnek azon esete, mely szerint mentesül a felelősség alól a munkavállaló, ha bizonyítja, hogy a kár azért következett be, mert a munkáltató a biztonságos őrzés feltételeit nem biztosította. Az indokolás szerint az új normaszövegbe ez az eset is beleértendő, azonban a jogbiztonság szempontjából célszerű lenne ezt az esetet továbbra is külön szabályozni.

Felelősség a leltárhiányért (182-187. §§)

A **hatályos szabályok** szerint a munkáltató csak kollektív szerződéses rendelkezés vagy a felek eltérő megállapodása hiányában állapíthatja meg

- azoknak az anyagoknak a körét, melyek után az anyag jellegére, méretére, a raktározás, illetve a tárolás feltételeire való tekintettel forgalmazási veszteség nem számolható el,

- a leltárhiány a forgalmazási veszteség elszámolható mértékét,
- a leltári készlet átadásának és átvételének módját és szabályait,
- a leltárhiány meghatározásnak szabályait,
- a leltári készlet biztonságos megőrzését szolgáló munkáltatói kötelezettségeket,
- a leltárhiány, illetve a leltárfelelősség megállapítására irányuló eljárás rendjét,

*Azzal, hogy a leltárhiánnyal kapcsolatos szabályokat a munkáltató egyoldalúan határozhatja meg, a **Javaslat** az indokolással ellentétben nem erősíti, hanem gyengíti a munkáltatók a kollektív szerződés-kötési hajlandóságát.*

A leltárhiányért való felelősség szabályai annyiban változnak, hogy az átlagkereset helyett ebben az esetben is a távolléti díj számítás szabályai érvényesülnek.

A **hatályos Mt.** lehetővé teszi, hogy a kollektív szerződés a leltárfelelősség mértékére vonatkozóan eltérő szabályokat állapítson meg. A tervezet szerint ezt a leltárfelelősségi megállapodás határozhatja meg. Amennyiben a megállapodás csoportos leltárfelelősség megosztását nem tartalmazza, akkor a munkavállalók távolléti díjuk arányában felelnek a leltárhiányért.

A **Javaslat** lehetővé teszi, hogy a leltárhiányért való felelősség mértékére nézve a kollektív szerződés a munkavállaló hátrányára is eltérhessen.

*A **Javaslat** eltér a hatályos Mt.-től, amikor nem követeli meg a leltárfelelősség alkalmazhatóságához azt, hogy amennyiben a leltárkészletet azért nem felelős munkavállaló is kezeli, akkor ennek a munkavállalónak az alkalmazásért kifejezetten hozzá kell, hogy járuljon a leltárfelelősséggel terhelt munkavállaló. A **Javaslat** ezzel szemben erre az esetre azt írja elő, hogy a felelősség feltétele, hogy a felelős munkavállaló az adott munkakörben, illetve munkahelyen történő foglalkoztatáshoz írásban hozzájáruljon. A **Javaslat** szerint tehát a felelős munkavállalónak a saját foglalkoztatásához kell hozzájárulnia, s nem a leltárhiányért nem felelős munkavállalóhoz. A **Javaslat** szerinti szöveg lehetővé teszi, hogy a munkavállaló akár előre hozzájáruljon minden később alkalmazandó nem felelős munkavállaló alkalmazásához, míg a hatályos szöveg csak megkívánja ennek a nem felelős munkavállalónak a konkrét ismeretét. Nyilvánvalóan ez utóbbi megoldás lehet csak elfogadható. Ezért a szöveget a jelenleg hatályos Mt. szerinti szövegezésben kell a törvénynek tartalmaznia a jövőben is.*

A munkáltatói kárigény érvényesítése (188. §)

A munkáltatói igényérvényesítés általános módja az írásbeli felszólítás, amely irányadó a munkaviszonyban okozott károk megtérítése esetén is. A hatályos Mt. szerint ezzel szemben bírósági úton érvényesíthető a kártérítési igény, és csak kollektív szerződés rendelkezése esetén, az ott meghatározott értékig és eljárási garanciák mellett van lehetőség a közvetlen kártérítésre kötelezésre. *A **Javaslat** e munkavállalói garanciákat eltörli, csökkentve egyben a kollektív szerződések hatókörét.*

A munkavállalói biztosíték (189. §)

Új jogintézmény, amely újabb anyagi terhet ró arra a munkavállalóra, aki munkaköre ellátása során pénzt vagy értéket vesz át, kifizetést, átadást teljesít, vagy ilyen feladatok ellátást közvetlenül ellenőrzi.

A biztosíték mértéke írásbeli megállapodás alapján legfeljebb egyhavi alapbérnek megfelelő

összeg.

Megszűnik, ha a munkavállaló munkaköre megváltozik, vagy munkaviszonya megszűnik. Ebben az esetben a biztosíték jegybanki alapkamattal növelt összegben jár vissza.

Kártérítési igény kielégítésére használható fel.

A javaslat a munkavállalóra hátrányos. A jogintézmény a munkaviszonytól teljesen idegen. Sem a munkaviszonyt létesítő, sem a már munkaviszonyban álló munkavállaló nincs olyan anyagi helyzetben, hogy biztosíték fizetésére képes legyen. Indokolatlan is, mert ha a munkavállaló munkakörében kárt okozna, a még ki nem fizetett munkabéréből a munkáltató a követelését kielégítheti.

A polgári jogi szabályok alkalmazása (190. §)

A kár megtérítésére egyebekben a polgári jognak a szerződésen kívül okozott károk megtérítésére vonatkozó szabályait kell alkalmazni.

Eltérő megállapodás (191. §)

A kollektív szerződés a fejezet rendelkezéseitől – a leltárhiányért való kártérítési felelősség mértékét kivéve – csak a munkavállaló javára enged eltérést.

11. fejezet

A munkaviszony egyes típusaira vonatkozó különös szabályok

A határozott idejű munkaviszony (192-193. §§)

A határozott idejű munkaviszony a javaslatban az atipikus foglalkoztatási formák között került szabályozásra.

Lényegében a hatályos Mt. szabályait tartalmazza, *kimarad azonban a Javaslatból az alábbi két lényeges elem:*

1. Határozatlan időtartamúnak kell tekinteni a munkaviszonyt, ha a határozott időtartamú munkaviszony azonos felek közötti ismételt létesítésére, illetve meghosszabbítására az ahhoz fűződő munkáltatói jogos érdek fennállása nélkül kerül sor és a megállapodás megkötése a munkavállaló jogos érdekének csorbítására irányul.

2. A határozott idejű munkaviszony határozatlan idejűvé alakul, ha a munkavállaló az időtartam lejártát követően legalább egy munkanapot, közvetlen vezetője tudtával tovább dolgozik. A harmincnapos vagy ennél rövidebb időre létesített munkaviszony azonban csak annyi idővel hosszabbodik meg, amilyen időtartamra eredetileg létrehozták.

A javaslat az 1. pontban leírt tilalom esetében, és csak a határozott idejű munkaviszony hat hónapon belüli ismételt létesítésére vagy meghosszabbítására szűkíti ezt a védelmet. A hatályos Mt. rendelkezése az EU 1999/70/EK irányelv alapján került be az Mt.-be. Álláspontunk szerint ennek a szabálynak az elhagyása ellentétes volna az irányelv mellékletét képező szociális partneri megállapodás 5. cikkével, amely cikk csak a szociális partnerekkel való konzultáció után engedi meg a választást a különböző védelmi rendelkezések közül. A

magyar jogalkotó tehát a szociális partnerekkel való konzultáció nélkül nem választhat az irányelvben szereplő védelmi lehetőségek közül. Sérti a Javaslat továbbá az irányelv mellékletének 8. szakasz 3. pontját is, amely szerint ez a megállapodás nem lehet hivatkozási alap a munkavállalók már meglévő védelmi szintjének lerontására. *A Javaslat pedig éppen ennek a védelmi szintnek a lerontását tartalmazza.*

Nem egyértelmű a Javaslatnak az a rendelkezése sem, hogy „a munkaviszony megszűnésének időpontja nem függhet kizárólag a fél akaratától, ha a felek a munkaviszony időtartamát nem naptárilag határozták meg.” Erre az esetre inkább olyan szabály lehet megfelelő, amely bizonyos előzetes bejelentési határidőhöz köti ilyenkor a munkaviszony megszűnésének időpontját. Ennek az időtartamnak igazodnia kellene a rendes felmondásnál irányadó időtartamhoz.

Munkavégzés behívás alapján (194.§)

A munkavégzés behívás alapján *a hatályos Mt.-ben ismeretlen jogintézmény*, a legfeljebb napi hat óra tartamú részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló rugalmas foglalkoztatását teszi lehetővé, azzal, hogy a munkavégzés időpontját csak három nappal korábban kell a munkáltatónak meghatározni. (A hatályos Mt. szerint a munkaidő-beosztást egy héttel korábban, egy hétre előre közölni kell.)

A megoldás azért különösen hátrányos, mert tervezhetetlenné teszi a munkavállaló szabadidejének beosztását.

Nem tisztázza a Javaslat, hogy amennyiben nincs szükség a munkavállaló munkavégzésére, akkor hogyan alakul a munkabére, s a munkaviszonyban töltött idejének tartama, s egyáltalán a munkaviszonyból származó jogai. Például beléphet-e a munkahelyre, mi minősül rendkívüli munkavégzésnek, hogyan illetik meg a heti pihenőnapok és a munkaszüneti napok stb. Ezek tisztázása nélkül ilyen új intézmény nem vezethető be.

Tekintettel arra, hogy ez az intézmény lényegében a részmunkaidős foglalkoztatás egy speciális esete, meg kell vizsgálni, hogy az összhangban van-e a részmunkaidőre vonatkozó EU irányelvvel. A Javaslatnak ez a része érinti a munkaidőbeosztást is, hiszen az egyúttal egy speciális munkaidőbeosztás is, ezért *meg kell vizsgálni annak összhangját az EU munkaidő-irányelvvel is*, különösen annak azzal a rendelkezésével, amely a munkaidő-beosztásnál a munkavállaló egészségét és biztonságát tartja az elsőrendű beosztási szempontnak.

A munkakör megosztása (195. §)

Szintén új jogintézmény, a hatályos Mt. nem tartalmazza. Lényege szerint több munkavállaló tölt be egy munkakört, és a munkabér egyenlő arányban köztük megoszlik.

A javasolt megoldás elfogadhatatlan, mivel számos tisztázatlan pontja van az érintett munkavállalók jogaira és kötelezettségeire, különösen a bérezésükre, a kártérítési felelősségükre, a munkaidő-beosztásukra, a munka irányítására stb. vonatkozóan. Nem lehet rájuk nézve a kötetlen munkaidő-beosztás szabályait sem alkalmazni, hiszen a munkaidejük csak egymás között „kötetlen”, a munkáltató felé azonban nem, márpedig a munkaidő-beosztás intézménye a munkaidőre vonatkozó jogokat és kötelezettségeket a munkáltató és a munkavállaló között határozza meg, s nem az egyes munkavállalók között. Nem világos a

szövegezésből az sem, hogy a munkabérre vonatkozó „eltérő megállapodást” kik kötik, a munkavállalók egymás között, vagy a munkáltató az egyes munkavállalókkal, vagy a munkáltató a munkakört ellátó munkavállalókkal, mint „kollektív vagy többes jogalannyal”. A (4) bekezdésből úgy tűnik, hogy a munkáltató nem a „csoporttal”, hanem külön-külön az egyes munkavállalókkal köti meg a munkaszerződést, akkor pedig egyenként vonatkoznak rájuk a törvényi szabályok is, például az, hogy teljes munkaidőre szól a munkaszerződés, vagy hogy a munkaszerződés megkötésekor a munkáltató köteles tájékoztatni a munkavállalót a rá irányadó munkarendről stb. Ezek az általános szabályok azonban – úgy tűnik – munkakör-megosztásnál nem alkalmazhatók. Ez az intézmény tehát – bár nem lehetetlen egy ilyen új lehetőségnek a bevezetése – teljességgel kidolgozatlan, s ezért a jelen formájában alkalmazhatatlan.

Több munkáltató által létesített munkaviszony (196. §)

Ugyancsak kidolgozatlan a több munkáltató által egy munkavállalóval létesített munkaviszony intézménye is (tehát egy munkavállaló több munkáltató számára végzi ugyanazt a munkát). Egy ilyen megoldásnak még a munkaviszony-jellege is megkérdőjelezhető, nem határozható meg például, hogy ki és milyen mértékben, milyen kérdésekben utasíthatja, irányíthatja a munkavállalót. Nem világos az sem, hogy például a munkavállaló hogyan, ki felé tett nyilatkozatával szüntetheti meg a munkaviszonyát. Nem következetes a Javaslat, amikor a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével történő munkaviszony-megszüntetéshez valamennyi munkáltató megszűnését kívánja meg, de még ugyanabban a mondatban arról is rendelkezik, hogy már akkor is megszűnik a munkaviszony, ha a munkáltatók száma egyre csökken. Ki és hogyan tartja nyilván a munkaidőt, ki oszthatja azt be? Ez az intézmény is egyelőre inkább csak ötlet, mint valóban – a munkaviszony valamennyi garanciájával alkalmazható – kidolgozott intézmény. Nem egyértelmű a munkaviszony bizalmi jellege sem ebben a helyzetben, amit a jogalkotó más pontokon olyan fontosnak tartott. Az ilyen típusú munkavégzésre inkább a megbízási szerződést kell alkalmazni, s nem a munkaviszonyt.

A távmunka-végzés (196-201. §§)

A távmunka végzés információtechnológiai vagy számítógépes eszközzel történő munkavégzés szabályozza.

A hatályos Mt.-hez képest a Javaslat a távmunka-végzésre jóval kevesebb rendelkezést tartalmaz, bővíti a munkáltató ellenőrzési jogosultságát, és a távmunkát végző munkavállalók esetében sem tartalmazza a kártérítési felelősség korlátozását.

A Javaslat elhagyja azokat a garanciális szabályokat, amelyek az elektronikus eszköz használatával együttjáró költségek viselésére vonatkoznak, valamint azokat, amelyek a munkaidő meghatározását és betartását garantálják (a kötetlen munkaidő-beosztás előírása ezt nem pótolja), nem rendelkezik továbbá az adatvédelem kérdéséről sem. *Ezeket a hiányosságokat pótolni kell.*

A vezető állású munkavállaló (202-207. §§)

A javaslat szerint vezető állású munkavállaló a munkáltató vezetője, annak helyettese, illetve

vezetőnek minősülhet – azaz a vezetőre vonatkozó rendelkezések alkalmazandóak rá – a munkaszerződés alapján a munkavállaló, ha a munkáltató szempontjából kiemelt jelentőségű, vagy fokozottan bizalmi jellegű munkakört tölt be, és távolléti díja eléri a kötelező legkisebb munkabér hétszeresét.

Elfogadhatatlannak tartjuk, hogy a munkaszerződés – lényegében a munkabér mértékétől függően – kivonhasson munkavállalókat az általános munkajogi, különösen a kollektív szerződéses védetség alól.

A vezető állású munkavállalókra vonatkozó *szabályozás lerövidült*, továbbra sem tartoznak a kollektív szerződés hatálya alá, további munkaviszony létesítés esetében kizárt, egyéb tevékenysége korlátozott, szigorúbb felmondási szabályok vonatkoznak rá.

Tekintettel azonban arra, hogy a kárfelelősség szabályait a javaslat alapvetően változtatta meg, ebben a tekintetben a továbbiakban a vezetőre és a többi munkavállalóra azonos szabályok vonatkoznak.

Közigazgatási szervnél foglalkoztatott munkavállaló (208-214. §§)

A közigazgatási szervnél foglalkoztatott munkavállalók esetében a Javaslat a hatályos Mt. megoldását követi.

A cselekvőképtelen munkavállaló (213-214. §§)

A belátási képességgel nem rendelkező munkavállalók esetében a Javaslat az egészségi állapotnak megfelelő munkakör biztosítására helyezi a hangsúlyt, részletes munkaköri leírás meghatározásával.

Esetükben a munkavállalói kárfelelősségre vonatkozó szabályok nem alkalmazhatók, egyébként a fiatal munkavállalókra vonatkozó kedvezőbb szabályozást írja elő a Javaslat.

12. fejezet

A munkaviszonyhoz kapcsolódó egyes megállapodások

Versenytilalmi megállapodás (216. §)

A versenytilalmi megállapodással kapcsolatban a Javaslat két újdonságot tartalmaz: egyrészt *meghatározza az ún. megfelelő ellenérték legkisebb mértékét*, amely nem lehet kevesebb, mint az azonos időszakra járó alpbér egyharmada, másrészt *elállási jogot biztosít a munkavállaló számára abban az esetben, ha munkaviszonyát azonnali hatállyal – tehát a rendkívüli felmondás szabályai szerint – szünteti meg.*

Tartalmazza a Javaslat azt is, hogy jogutódlás esetén a versenytilalmi megállapodásból származó jogok és kötelezettségek is átszállnak.

Nem világos és ezért félreértelmezhető a versenytilalmi megállapodásra vonatkozó 216.§ (2) bekezdés. A rendelkezés ugyanis nem tartalmazza egyértelműen azt a feltételt, hogy ebben a tilalomban és az azért járó munkáltatói ellenszolgáltatásban is a feleknek meg kell állapodniuk. *Furcsa, hogy a Javaslat ennél a megállapodásnál nem engedi érvényesülni a*

*Ptk. általános szerződési szabályait, amely szerint a felek szabadon állapodhatnak meg a feltételekben, hanem éppen egy olyan megállapodásnál, ami valóban nem a felek közötti munkaviszonyra vonatkozik – tehát nem kifejezetten munkajogi jellegű megállapodás – kíván a felek egyéni szerződéskötési autonómiájába beavatkozni, ha ezt a munkáltató védelme kívánja meg. Látszólag a munkavállaló védelmében teszi ezt a jogalkotó, hiszen megállapít egy minimális összeget is, aminél kevesebbet a munkavállaló nem kaphat, annak rendkívül alacsony meghatározott szintje azonban orientálni, befolyásolni kívánja a felek megállapodását és a majdani bírói gyakorlatot is. Ez az alacsony szint tehát **inkább a munkáltatót védi és nem a munkavállalót.** A munkavállaló részére fizetendő ellenszolgáltatásnál arra is figyelemmel kellene lenni, hogy milyen módon szűnik meg a munkavállaló munkaviszonya.*

A tanulmányi szerződés (217-219. §§)

A Javaslat a tanulmányi szerződéssel kapcsolatosan szintén rendelkezik a jogutódlás esetén a megállapodásból származó jogok és kötelezettségek is átszállásáról.

A szabályozás természete a hatályos Mt.-hez képest annyiban változik, hogy lehetőséget biztosít a felek számára a tanulmányi szerződés felmondására a körülmények lényeges változása esetén. (Helyes bírói jogértelmezés esetén az általános elvárhatósági mérce alkalmazásával ez a rendelkezés nem jelenthet problémát.)

*A **tanulmányi szerződés** szabályozását szintén a munkáltatóra kezdveően változtatja meg a Javaslat, hiszen a szerződés alapján a munkavállaló által a munkáltatónál munkaviszonyban töltendő idő tartamát nem a munkáltató által nyújtott támogatás arányában rendeli vizsgálni, hanem a támogatás nyújtásának időtartama alapján. Ez a megoldás nem felel meg a Ptk. elveinek, amely a szerződések esetében a szolgáltatások és ellenszolgáltatások arányát kívánja meg. Ezért ebben a részben fenn kell tartani a jelenleg hatályos Mt. szabályát.*

Nem fogadható el az a rendelkezés, amely szerint a munkavállaló részéről szerződésszegésnek minősül az is, ha a munkavállaló munkaviszonyával kapcsolatos magatartása miatt szünteti meg a munkáltató a munkavállaló munkaviszonyát. Ez a rendelkezés lényegében a tanulmányok folytatása alatt és utána is évekig „zsarolhatóvá” teszi a munkavállalót a legkisebb munkaköri kötelezettségszegés esetében is, sőt akár a munkaidőn kívül tanúsított magatartásában és akár véleménynyilvánítási szabadságában is.

*Elhagyja a Javaslat a munkavállaló részére nem munkaszerződés alapján járó munkáltatói juttatásokat, munkaidőkezdvezményeket, **ha a munkavállaló egyéb iskolarendszerű képzésben vesz részt.** Ezek a szabályok valóban nem kifejezetten a tanulmányi szerződéshez kötődő szabályok, de akkor más helyen – például a munkáltató kötelezettségei körében – meg kell, hogy jelenjenek a törvényben. Ezért ezt a hiányosságot a Javaslatnak pótolnia kell, különösen, ha a jogalkotó fontosnak tarja a rugalmas biztonság elvéből a biztonságot, s azon belül az élethosszig tartó tanulás lehetőségének biztosítását.*

HARMADIK RÉSZ

A MUNKAÜGYI KAPCSOLATOK

A Javaslat alapvetően változtatja meg a munkaügyi kapcsolatok rendszerét, a hangsúlyt az érdekképviseleti formák helyett messzemenőig a képviseleti forma felé tolva.

1. fejezet

Általános rendelkezések (220-224. §)

A Javaslat biztosítja a koalícióalakítás, az érdekképviseletek létrehozásának szabadságát, a szövetségek alakításához való jogot.

Az általános rendelkezések közt csaknem változatlan formában fennmarad a jelenleg hatályos Mt. 14. §-a, azzal a kiegészítéssel, hogy az üzemi tanácsokat is nevesíti mint a munkaügyi kapcsolatok rendszerének szereplőjét.

E szakasz és a következő fejezetek sajnálatos módon *a hatályos Mt. hibáit nem küszöbölik ki*: a munkaügyi kapcsolatok szereplőinek felsorolása hiányos, az egyes szereplők szabályozását nagyfokú aránytalanságok jellemzik, hiányzik a makroszintű tárgyalások és az azok eredményeként létrejött megállapodások szabályozása, az idézett szakasz a részvételi jogok közül csak a munkafeltételek alakításában való jogról tesz említést (ez nincs összhangban az üzemi tanács szabályozásával sem), hiányzik pl. a munkavédelmi képviseletre való utalás.

Új elemként jelenik meg, hogy a munkáltató, valamint az üzemi tanács, a szakszervezet köteles tájékoztatni egymást a képviseletére jogosult, valamint a tisztségviselő személyéről. Ez megfelel a kialakult bírói gyakorlatnak, ugyanakkor a tájékoztatási kötelezettség *expressis verbis* nem volt feltétele a munkajogi védelemnek, és azt a nemzetközi egyezmények sem kívánják meg. A hatályos Mt. nem tartalmazza a szakszervezet és az üzemi tanács együttműködési kötelezettségét vagy kapcsolatrendszerének szabályozását, annak okán, hogy két különálló, egymással szemben független intézményről van szó, így nehezen értelmezhető a képviselő személyéről való, egymás irányában fennálló tájékoztatási kötelezettség (amennyiben nem ez a jogalkotó szándéka, úgy nyelvtani pontosítás szükséges).

A Javaslat definiálja a tájékoztatás és a konzultáció intézményét, utóbbi részletes szabályozása nem tartalmazza a konzultáció egyik lényeges elemére, a párbeszédre való utalást.

A Javaslat szerint a munkáltató nem köteles tájékoztatást adni vagy konzultációt kezdeményezni abban az esetben, ha ez olyan tény, adat, információ nyilvánosságra kerülésével járhat, amely a munkáltató jogos gazdasági érdekei, illetve működését veszélyeztetné. Ez véleményünk szerint nem felel meg az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a *velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról szóló 2002/14/EK irányelvnek*, mely a Javaslathoz képest szűkebben határozza meg az eltérési lehetőséget:

„A tagállamok különleges esetekben és a nemzeti jogszabályokban meghatározott feltételek mellett és korlátozásoknak megfelelően előírhatják, hogy a munkaadó nem köteles tájékoztatást adni, vagy konzultációt folytatni abban az esetben, ha a tájékoztatás vagy a konzultáció objektív kritériumok alapján olyan jellegű, hogy az súlyosan károsítaná a vállalkozás vagy üzem működését, illetve arra nézve hátrányos volna.”

Az irányelv átvételekor a magyar jogszabályok nem tették lehetővé az információ megtagadását, csak az üzleti titkokra vonatkozó titoktartási kötelezettséget, ezért a jogalkotó nem alkalmazta az irányelvből a Javaslat 224.§ (1) bekezdésében szereplő lehetőséget. Ennek a mostani bevezetése megsértene az irányelvnek azt a szabályát, amely nem engedi meg a már adott védelmi szint lerontását az irányelvre hivatkozással. A jelen szabályozás ezért is sérti az EU irányelv rendelkezését. Enélkül sem fogadható el ez a rendelkezés, mivel parttalanul, a munkáltató egyoldalú és nem bizonyított, illetve nem igazolt döntésére bízta annak meghatározását, hogy egy adat vagy tény(!), sőt megoldás (ami önmagában is definiálhatatlan fogalom) sérti e az érdekeit vagy nem. Gyakorlatilag ezzel bármely kérdésben megtagadhatja erre hivatkozással a tájékoztatást és a konzultációt. Ez a jogi megoldás teljesen ellentétes az EU irányelvvel, amely éppen hogy bővíteni és védeni kívánja ezt a munkavállalói jogot, s annak megtagadását csak kivételként, tehát valóban indokolt és szűkkörű esetre tartja elutasíthatónak.

Az indokolás a konzultációról és tájékoztatásról szóló részében a szakszervezetekre nem, csak az üzemi tanácsra utal, amely a munkavállalói érdekképviselet mellőzésének szándékát erősíti.

A Javaslat az erre vonatkozó EU irányelvvel nincs összhangban, amikor általánosságban rendkívül rövid időt állapít meg a tájékoztatásra és konzultációra (hét nap), ami ugyan minimum, de ez a szövegezés alapján, a gyakorlatban maximumként érthető és alkalmazható.

2. fejezet

Üzemi tanács

Általános szabályok (225-227. §§)

Az üzemi tanácsot öt évre választják, tagjainak száma a hatályossal egyező. Az üzemi tanácsokra vonatkozó általános rendelkezések közül az indokolás szerint érdemi változás, hogy az ötven fő alatti munkahelyeken is választható üzemi tanács, a normaszövegből azonban ez nem derül ki, az üzemi megbízott megválasztásának feltételeire a Javaslat nem is utal.

Az üzemi tanács választása (230-239. §§)

A választások részletes szabályozása részben a választási bizottság feladatává válik. A képvisellel rendelkező szakszervezet továbbra is állíthat jelöltet a választásokon, a reprezentativitás szabályozásának változása okán azonban a jelölő szakszervezet nevét nem kell feltüntetni a szavazólapon. *A választási bizottság megalakításában ugyanakkor a szakszervezeteknek nincs szerepük.*

A Javaslat nem csak a szakszervezetek képviselőit hagyja el a választási bizottság tagjai közül, de azt sem szabályozza, hogy a munkavállalók képviselői milyen módon és szempontok alapján kerülhetnek kiválasztásra, tehát azt, hogy a választási bizottságot ki és hogyan állíthatja fel, s hogy az hány tagú stb. Nem szabályozza a Javaslat a választási bizottság jogait és feladatát sem a választások lebonyolításában.

A választással kapcsolatos viták szabályozásából kimarad az egyeztetés kezdeményezése, a bírósági eljárás határidejére vonatkozó rendelkezések viszont kedvezően változnak. Új elem, hogy a bíróság az eljárási szabályok lényeges megszegése esetén megsemmisítheti a választás eredményét.

A központi- és a vállalatcsoport szintű üzemi tanács (240-241. §§)

A Javaslóban szerepel a központi üzemi tanács, illetve a vállalatcsoport szintű üzemi tanács szabályozása.

A **vállalatcsoportokra** vonatkozó üzemi tanács intézménye önmagában pozitív lenne, de a vállalatcsoport fogalmának meghatározása nélkül nem értelmezhető. Az is kérdés ebben az esetben, hogy a többszintű üzemi tanácsai rendszerben melyik szintnek milyen munkáltatói döntések esetében vannak jogai. Ez utóbbival, bár kézenfekvőnek tűnik, adódhatnak „hatásköri” problémák.

Az üzemi tanács megszűnése (242-244. §§)

Az üzemi tanács megszűnése körében jelentős változás nincs.

Az üzemi tanács tagja megbízatásának megszüntetése (245-247. §§)

A szakszervezeti reprezentativitásra vonatkozó szabályok kiiktatása okán változik a póttag behívásának szabályozása.

A munkavállalói részvétel biztosítása a gazdasági egységek összevonása, szétválasztása, valamint a munkáltató személyében bekövetkező változás esetén (248. §)

A Javasló rendelkezik az új üzemi tanács megalakításáról a felsorolt esetekben.

Az üzemi tanács működése (249-251. §§)

A szakszervezeteket megillető jogosultságokkal összevetve szembevetendő, hogy az üzemi tanács elnökét és tagjait a korábbival azonos mértékű munkaidő-kedvezmény illeti meg, amelytől üzemi megállapodásban korlátozás nélkül el lehet térni.

Nem biztosít a Javasló az üzemi tanácsi tagok számára **munkajogi védelmet** sem, holott ezt az ILO 135. sz. egyezménye, de a tájékoztatásra és konzultációra vonatkozó valamennyi EU irányelv is előírja.

Nem tartalmaz fizetett képzési lehetőséget a Javasló az üzemi tanácsi tagok számára, holott ezt az ILO-nak a fizetett tanulmányi szabadságról szóló, s Magyarország által ratifikált 140. sz. egyezménye a munkavállalók munkahelyi képviselői számára előírja.

Az üzemi tanács feladata és jogköre (252-256. §§)

*A Javaslat az üzemi tanácsok funkcióját alapvetően változtatja meg. Míg az üzemi tanács alapvetően participációs intézmény, és ez az egyes „hatáskörök” (együttdöntési jog, véleményezés, tájékoztatás) felsorolásában is megjelenik, a Javaslat általános feladatként a munkaviszonyra vonatkozó szabályok megtartásának figyelemmel kísérését jelöli meg, amely a participációs jogokkal nehezen összeegyeztethető. A **hatályos szabályok szerint** a szakszervezet jogosult ellenőrizni a munkakörülményekre vonatkozó szabályok megtartását, ennek keretében tájékoztatást kérni, és az ellenőrzés során észlelt hibákra és mulasztásokra a végrehajtásért felelős szervek figyelmét felhívni, míg a munkavédelmi képviselő (bizottság) jogosult az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek érvényesüléséről meggyőződni. Nem világos, hogy a Javaslat nem e két funkciót kívánja-e összemenni a részvételi jogokkal. Könnyű belátni, hogy *az egyes funkciók betöltése más-más szaktudást igényel, célszerű lenne ezért is a gyakorlatban jól bevált szabályokat megtartani.* Az indokolás utal arra, hogy a munkaviszonyra vonatkozó szabályok megtartásának figyelemmel kísérése a munkavállalói részvételtől rendelkező külföldi szabályozással egyezik meg, a részvételi jog ilyen értelmezéséről azonban egyetlen forrásban sem találtunk utalást.*

A Javaslat azzal, hogy az üzemi tanács **feladatává** teszi a munkaviszonyra vonatkozó szabályok megtartásának figyelemmel kísérését – holott ez klasszikus szakszervezeti feladat –, **megsérti az ILO 135. sz. egyezményének 5. cikkét**, amely nem engedi meg az üzemi tanács felhasználását a szakszervezetek gyengítésére.

Az együttdöntési jog fennmarad a jóléti célú pénzeszközök felhasználása és az ilyen jellegű ingatlanok hasznosítása tekintetében, *nem feltétel viszont, hogy ezeket kollektív szerződés határozza meg. Ez újfent a szakszervezetek háttérbe szorítására utal.*

A véleményezéshez kötött munkáltatói intézkedések köre olyan témákkal bővül, amelyek klasszikusan a szakszervezetekkel folytatott tárgyalásokra kellene, hogy tartozzanak, így különösen: a munka díjazása elveinek meghatározása, a munkarend meghatározása, az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos intézkedések, a családi élet és a magánélet összehangolása, ezeken felül pedig a munkaviszonyra vonatkozó szabály egyéb intézkedéseket is meghatározhat.

A Javaslat az üzemi tanács véleményezési jogköréből elhagyja a privatizációs döntésekre vonatkozó döntést, de nem szabályozza a határozott időre és a részmunkaidőben, valamint a távmunkára alkalmazott munkavállalók esetében sem az üzemi tanács jogkörét, holott ezt az ezekre vonatkozó EU irányelvek előírják.

A hatályos szabállyal szemben üzemi tanács hiányában a munkáltató nem köteles tájékoztatni a szakszervezetet a tájékoztatási kötelezettség körébe eső témákról.

A sztrájkjal kapcsolatos pártatlan magatartás kötelezettsége fennmarad.

A Javaslat nem teszi lehetővé, hogy az üzemi tanács a jogainak megsértése esetén nemperes eljárásban (tehát rövid ideig tartó eljárásban) kérhesse a bíróságtól a jogsértés ellenére meghozott munkáltatói döntés érvénytelenítését. A Javaslat nem tartalmaz ezen túl sem szankciót az üzemi tanácsi jogok megsértése miatt (csak peres úton lehet ezek miatt a bírósághoz fordulni, a bíróság is azonban csak megállapíthatja a jogsértést, másra nincs felhatalmazása a törvényben). A Javaslat csak a tájékoztatási és konzultációs jogok megsértésére ír elő gyors nemperes bírósági eljárást, bár ez is csak a jogsértést állapíthatja meg. Az EU vonatkozó irányelve határozottan előírja az arányos, visszatartó erejű, megfelelő

szankciók előírását e jogok megsértése esetére. Ennek hiánya sérti az EU jogot.

Az üzemi megállapodás (257-258. §§)

A munkáltató és az üzemi tanács üzemi megállapodást köthet az üzemi tanáccsal kapcsolatos rendelkezések végrehajtására, valamint együttműködésük előmozdítására. Az üzemi megállapodás – kollektív szerződés, illetve kollektív szerződés kötésére jogosult szakszervezet hiányában – a munka díjazására vonatkozó szabályok kivételével minden olyan kérdést szabályozhat, amely egyébként kollektív szerződésben lenne rendezhető. Az üzemi megállapodás az üzemi tanács megszűnésével egyidejűleg megszűnik, egyes esetekben viszont csak hat hónap elteltével.

A Javaslat kollektív szerződés hatályának, valamint kollektív szerződés kötésére jogosult szakszervezet hiányában – kollektívszerződés-kötési joggal ruházza fel az üzemi tanácsokat. Ez a szabály **versenyhelyzetbe hozza a munkahelyeken az üzemi tanácsot a szakszervezetekkel**, amely helyzetet **az ILO 135. egyezményének 5. cikke tilt.**

A Javaslat – bár indokolásában az üzemi tanácsok szerepének növeléséről szól – ténylegesen még a jelenlegi helyzethez képest is gyengíti az üzemi tanácsok jogkörét. Az egyetlen valódi plusz jog a jelenlegihez képest a quasi kollektív szerződés kötési jog, ezzel azonban nem az üzemi tanácsokat erősíti a jog, hanem a munkavállalók munkahelyi védelmét gyengíti, hiszen az üzemi tanácsnak nincs nyomásgyakorló képessége, sőt maga az Javaslat kifejezetten hangsúlyozza, hogy az üzemi tanács a munkáltatóval való együttműködésre jön létre (225.§ (1) bekezdés), míg a kollektív szerződés mindig a munkaharc eredménye, s e harc elkerülésének az eszköze.

Az üzemi tanácsra vonatkozó tervezett szabályozás a következők miatt aggályos:

Az érdekvédelmi és a participációs jogok éles kettéválasztása szükséges, azonban nem a szakszervezeti jogok csorbítása árán, főként nem úgy, hogy az üzemi tanácsok gyakorolják azokat a jogokat, amelyek egyébként a szakszervezetet kellene, hogy megillessék. Teljességgel elfogadhatatlan, hogy az üzemi tanács normatív megállapodás-kötési joggal rendelkezzen. Ez tartalmilag azt jelenti, hogy a kollektív szerződést az üzemi tanács köti meg, amelynek pedig a funkciója nem a munkavállalók munkaviszonnyal kapcsolatos érdekeinek előmozdítása és megvédése, hanem egyes munkáltatói döntések meghozatalában való részvétel, azok véleményezése, a munkavállalókkal való megértetése stb. Ez a lépés a szervezkedési jog érvényesülése ellen hat.

A szakszervezet és az üzemi tanács kettősségét érdemes felülvizsgálni, a funkciókat, jogosultságokat világosan kettéválasztani. Ugyancsak érdemes megfontolni, hogy a szakszervezeti reprezentativitás megállapítása elváljék az üzemi tanácsi választások eredményétől. A választott megoldás azonban nem szolgálja a munkavállalók érdekét; sokkal inkább az érdekképviseleti szervek erősítésére lenne szükség, és inkább azt kellene felülvizsgálni, hogy az üzemi tanács intézményének fenntartása szükséges-e.

3. fejezet

A szakszervezet (260-265. §§)

A hatályossal egyező rendelkezések:

- szakszervezet, képvisellel rendelkező szakszervezet fogalma
- hátrányos megkülönböztetésre vonatkozó rendelkezések
- szakszervezeti tagdíj levonásának térítésmentessége

A szakszervezetre hátrányosan módosuló rendelkezések:

- az általános képviseleti jog szabályozása nem tartalmazza az állami szervek előtti képviseleti jogot
- a tájékoztatáshoz való jog szabályozása túlon túl leegyszerűsített, üzemi tanács hiányában sincs a munkáltatónak tájékoztatási kötelezettsége (fontos különbség, hogy a munkáltató nem köteles tájékoztatni, csak a szakszervezet jogosult tájékoztatást kérni); a Javaslat nem utal arra, hogy a munkáltató a tájékoztatást nem tagadhatja meg
- a munkavállalók felé fennálló tájékoztatási jog szűkebb, csak a munkaügyi kapcsolatokkal és a munkaviszonnal összefüggő kérdésekre terjed ki
- a munkáltató területére való belépés jogánál nem szerepel, hogy a munkáltató nem tagadhatja meg a szakszervezeti képviselő belépését

A Javaslatban nem szereplő szakszervezeti jogok:

- bíróság, hatóság előtti képviselet joga
- hatóság, helyi önkormányzat, munkáltató együttműködési kötelezettsége (csak alapelvi szinten), információs kötelezettsége
- a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések tervezetének véleményeztetése
- a munkakörülményekre vonatkozó szabályok megtartásának ellenőrzése
- kifogás joga
- információk, felhívások közzétételének joga
- helyiséghasználati jog
- munkaidő-kedvezmény (kivéve a konzultációban részt vevő tisztségviselőt a tárgyalások idejére); képzésre járó fizetett szabadság
- tisztségviselő munkajogi védelme
- szakszervezeti reprezentativitás és ahhoz fűződő jogok

Kifogás joga

A szakszervezeti kifogás joga nem vitásan az egyik legerősebb szakszervezeti jogosítvány lehet, amely garanciát jelent mind a munkavállalók, mind a szakszervezet számára a jogellenes munkáltatói intézkedésekkel szemben. A hatályos szabályok szerint kifogást a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet jogosult benyújtani a munkavállalókat, illetve ezek érdekképviseleti szerveit közvetlenül érintő jogellenes munkáltatói intézkedés vagy mulasztás ellen. A kifogás benyújtását követően a munkáltató köteles egyeztetést kezdeményezni, ennek eredménytelensége esetén a kifogásról a szakszervezet kérelmére munkaügyi bíróság dönthet nem peres eljárásban. A jogerős döntésig a kifogásolt intézkedést végrehajtani nem lehet. A szűkre szabott határidők miatt az eljárás rövid időn belül lezárul.

A kifogás jogintézményének megszüntetése teret enged a jogellenes munkáltatói intézkedések elszaporodásának. A kötelező egyeztetés elmaradása a konfliktus elmélyülését vonhatja maga után, a feleket semmi nem ösztönzi arra, hogy egymás álláspontját megismerjék. Mivel a kifogás kizárólag jogsérelmek esetén alkalmazható eszköz, a szakszervezetnek lehetősége lesz

jogvitát indítani, azonban a jogellenes intézkedés végrehajtására ennek felfüggesztő hatálya nincs, a jogerős döntést követően a jogsértés előtti állapotot sok esetben helyreállítani már nem lehet. Ugyancsak a kifogás intézményének fennmaradása mellett szól, hogy az *alternatív vitamegoldó eljárásokat kellene szorgalmazni* a bírói út helyett, márpedig a kifogás és az ahhoz kapcsolódó kötelező egyeztetés épp ezt a funkciót tölti be.

Az esetlegesen időhúzó jelleggel, nem rendeltetésszerűen benyújtott kifogás esetén (feltéve, hogy ennek tényét a bíróság megállapítja) most sem kizárt, hogy a munkáltató kártérítési igénnyel lépjen fel, ez sem indokolja tehát a kifogás megszüntetését.

A kifogás intézményét kiterjeszteni lenne szükséges, hogy az olyan esetben is benyújtható legyen, amikor a munkavállaló ugyan jogvitát kezdeményezhet az intézkedéssel szemben, azonban tömeges (a munkavállalók mindegyikét vagy nagyobb csoportját érintő) jogsértésről van szó.

Munkaidő-kedvezmény

A munkaidő-kedvezmény a szakszervezeti tisztségviselők számára biztosít lehetőséget, hogy mentesüljenek a munkavégzés alól az érdekképviselői tevékenység ellátására fordított időben. A kedvezményt a Javaslat nem biztosítja, annak kikötésére csak kollektív szerződésben lehetséges. *Ez az intézkedés a szakszervezeti tevékenység ellehetetlenítését vetíti előre, valamint a szervezkedési szabadság érvényesülését gátolja.*

A szabályozás ellentétes az ILO 135. egyezményének 2. cikkével, amely olyan mértékű kedvezmény biztosítását írja elő, amely a munkavállalók képviselői számára lehetővé teszi feladataik gyors és hatékony elvégzését.

Tisztségviselők védelme

A 2000. LXVII. törvénnyel kihirdetett, a munkavállalók üzemi képviselőinek védelméről és kedvezményeiről szóló 135. sz. ILO Egyezmény a szervezkedési jogokat veszélyeztető minden megkülönböztetés elleni védelem nyújtásának jegyében előírja, hogy a munkavállalók üzemi képviselőit (köztük a szakszervezeti tisztségviselőket) hatékony védelemben kell részesíteni minden olyan hátrányos intézkedés ellen (beleértve a felmondást is), amelynek indoka az érintett munkavállaló üzemi képviselői minősége vagy ilyen jellegű tevékenysége, szakszervezeti tagsága vagy részvétele a szakszervezet tevékenységében.

A 143. sz. ILO Ajánlás szerint a munkavállalók képviselőinek megfelelő védelemben kell részesülniük bármely, velük szemben alkalmazott hátrányos tartalmú cselekedettel szemben, beleértve a felmondást is, amely a szakszervezeti tevékenységben való részvételükön alapszik. Az Ajánlás 6. pontja az alábbiakat tartalmazza:

„6. (1) Ahol nincs elégséges, a témához illeszkedő olyan védőintézkedés, mely a munkavállalókra általánosságban vonatkozik, ott konkrét intézkedésekre van szükség a munkavállalói képviselő hatékony védelmének biztosítása érdekében.

(2) Ezek például az alábbi intézkedéseket foglalhatják magukba:

(a) a munkavállalói képviselők munkaviszonyának végével kapcsolatos okok részletes és pontos meghatározása.

(b) egy független, akár állami akár magánkeretek között szerveződött testülettel vagy egy közös testülettel való konzultáció kötelezettsége, egy attól származó tanácsadói vélemény vagy jóváhagyás kikérése mielőtt egy munkavállalói képviselő elbocsátása véglegessé válik;

- (c) egy speciális újraértékelési eljárás, melyhez azon munkavállalói képviselők folyamodhatnak, akik úgy érzik, hogy munkaviszonyukat indokolatlanul mondták fel, illetve, hogy foglalkoztatási körülményeikben számukra kedvezőtlen változás állt be, vagy, hogy igazságtalan bánásmódban részesültek;
- (d) rendelkezés a munkavállalói képviselők munkaviszonyának indokolatlan felmondásával kapcsolatban egy eredményes jogorvoslat lehetőségéről, mely, hacsak ez nem ellentétes az adott ország alapvető jogelveivel, tartalmazza az ilyen képviselők visszahelyezését állásukba a ki nem fizetett bérek visszamenőleges megfizetésével és addig szerzett jogaik fenntartásával;
- (e) rendelkezés, mely bármely, feltételezhetően diszkriminatív alapon történő elbocsátás vagy egy munkavállalói képviselő foglalkoztatási feltételeinek számára előnytelen megváltoztatása esetén a munkaadóra rója annak bizonyítási terhét, hogy az adott intézkedés indokolt volt;
- (f) elismert prioritás biztosítása a munkavállalói képviselőnek munkaviszonyának megtartásával kapcsolatban, ha egyébként a munkaerő-állomány csökkentése vált szükségessé a vállalkozásnál.”

A munkajogi védelem megszüntetése nem felel meg az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról szóló 2002/14/EK irányelvnek sem, mely a következőt írja elő: „A tagállamok biztosítják, hogy a munkavállalók képviselői funkciójuk teljesítése során megfelelő védelmet élvezzenek, és megfelelő garanciát kapjanak, amely lehetővé teszi a rájuk ruházott feladatok megfelelő elvégzését.”

A munkajogi védelem funkciója, hogy az egyébként a munkáltatóval szemben rendszeres konfrontálódást vállaló tisztségviselővel szemben ne lehessen őt hátrányosan érintő intézkedéseket retorzióként alkalmazni, ne csorbíthassa a munkáltató a munkavállalók szervezkedési jogát, a munkajogi védelem célja a szakszervezet működésének biztosítása, a tisztségviselők eltávolításának megakadályozása.

A szakszervezeti tisztségviselők védelmére vonatkozó szabályozás már az elmúlt években is szigorodott. A hatályos szabályok a bírói gyakorlatban kialakított elveket vették át: a 2005. évi VIII. törvénnyel történő módosítás szabályozza, milyen esetben tekinthető „alaposnak” a felsőbb szakszervezeti szerv előzetes egyetértés megtagadása, illetve annak indokolása. Ha az egyes munkáltatói intézkedésekkel a felsőbb szakszervezeti szerv nem ért egyet, azt meg kell indokolnia, az indokolás pedig akkor alapos, ha az intézkedés végrehajtása a szakszervezeti tevékenység miatti hátrányos megkülönböztetést eredményezne, vagy az intézkedés következtében elnehezülne annak a szakszervezeti szervnek a működése, amelyben a tisztségviselő tevékenykedik (ez esetben előzetesen azt kell vizsgálni, hogy a munkáltatóra nem jelent-e aránytalan, súlyos hátrányt az intézkedés elmaradása).

A védelem tehát jelenleg sem parttalan, a felsőbb szakszervezeti szerv valóban indokolt esetben tagadhatja csak meg a hozzájárulást, ellenkező esetben a bíróság pótolja a jognyilatkozatot.

Az elmúlt években a bíróságok egyre ritkábban tagadják meg a jognyilatkozat pótlását, míg a munkáltatók a rendes felmondás helyett mind gyakrabban választják a rendkívüli felmondást a tisztségviselő munkaviszonyának megszüntetésére. Utóbbival a szakszervezeti tevékenység még csírájában elfojtható.

Az egyenlő bánásmódot biztosító szabályok a tisztségviselők védelmét nem tudják garantálni.

Ha figyelembe vesszük a jogellenes felmondás jogkövetkezményeire, illetve a felmondási védelemre vonatkozó szabályok megváltoztatásának szándékát is, a tisztségviselő munkaviszonyának jogellenes megszüntetésétől a munkáltatót semmi nem fogja visszatartani: a munkaviszony a felmondási idő leteltével megszűnik, elmaradt munkabér helyett relatíve kisösszegű átalány-kártérítést kell fizetnie, és ugyan visszahelyezési kötelezettsége van, az elhúzódo eljárás során olyan érdekmúlás következhet be, amely ezt a minimális kedvezményt is kiüresíti.

A szervezkedési szabadság érvényesülése érdekében a szabályozásnak nem a védelmi szint csökkentésére, főképp nem a munkajogi védelem intézményének megszüntetésére kellene irányulnia, hanem épp ellenkezőleg: szükséges lenne a munkajogi védelem erősítése, a tisztségviselők előnyben részesítése egyes intézkedéseknél, a bírói eljárások gyorsítása, az intézkedés megtétele előtt kötelező egyeztetés előírása, mind a rendes, mind a rendkívüli felmondás esetén.

Egyéb szakszervezeti jogok

*A Javaslat nem biztosít a szakszervezetek részére olyan tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jogot, ami a munkáltatót köteleznél. A Javaslat az EU ilyen tárgyú irányelveiben meghatározott valamennyi tájékoztatási és konzultációs jogot az üzemi tanácsok részére tart fenn. Ez a megoldás – álláspontunk szerint – sérti az európai jogot, hiszen az a munkavállalók képviselőinek meghatározását e jogok szempontjából a tagállamokra bízza, de azok jogával és gyakorlatával összhangban. Magyarországon munkahelyi szinten több mint 20 éve duális munkavállalói képviselet van a jog és a gyakorlat szerint is, ennek megfelelően e tájékoztatási és konzultációs jogokat is biztosítani kell mindkét típusú munkavállalói képviselet számára, de legalábbis – valamilyen elv mentén – azokat el kell osztani. **Az a megoldás, amelyet a Javaslat választott, ennek megfelelően ellentétes az európai joggal.***

A tagok tájékoztatásának joga, a helyiséghasználati jog megszüntetése a szervezkedési szabadság aránytalan sérelmét jelenti, a szakszervezet működését akadályozhatja.

A képviseleti, véleményezési, valamint ellenőrzési jog megszüntetése a munkavállalók érdekképviseleti lehetőségeinek korlátozása.

A szakszervezetek jogi képviseleti jogának szabályozásával a Pp. alapján történő eljárásokra korlátozódik a szakszervezet jogi védelem nyújtási lehetősége a tagjai számára, holott a hatályos Mt. ezt a hatóságok (pl. munkaügyi felügyelet) és egyéb szervek előtt is megengedi.

Összességében: *A szakszervezeti jogok szabályozásának célja elsősorban a szakszervezetek létrejöttének, működésének, működőképessége fenntartásának biztosítása kell, hogy legyen, valamint, hogy az érdekképviseleti funkciót a szakszervezetek el tudják látni, a munkavállalók érdekeinek hatékony védelme valósulhasson meg. A Javaslat ezzel szemben az érdekképviseletek ellehetetlenítését és az érdekképviseleti funkciók kiüresítését célozza.*

4. fejezet

A kollektív szerződés

A kollektív szerződés megkötése és tartalma (266-268. §§)

A kollektív szerződésekre vonatkozó szabályozás alapjaiban változik.

Kollektív szerződést továbbra is a szakszervezet jogosult kötni, e szabályt azonban lerontja az üzemi tanácsnak adott normatívmegállapodás-kötési jog.

A reprezentativitás szabályai megszűnnek, így a kollektív szerződés kötésének joga nem kapcsolódik az üzemi tanácsi választásokon elért eredményekhez, végső soron a szakszervezetek támogatottságához. Kollektív szerződést csak az a szakszervezet jogosult kötni, amelynek taglétszáma eléri a kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkavállalók létszámának tíz százalékát.

A kollektív szerződés normatív részének szabályozása nem kielégítő: a Javaslat csak a munkaviszonyból származó jogokra, kötelezettségekre utal, ezek gyakorlásának, illetve teljesítésének módjára, az ezzel kapcsolatos eljárás rendjére viszont nem.

Megszűnik az a szabály, miszerint a kollektív szerződés csak a munkavállaló javára térhet el a törvénytől, ez csak a különös, illetve szűkebb hatályú kollektív szerződésre vonatkozóan marad fenn (kollízió).

Nem tartalmazza a Javaslat azt a garanciális szabályt, hogy a kollektív szerződést kötő feleknek egymástól függetlennek kell lenniük.

A Javaslat nem teszi lehetővé a 10 %-os mértéknek koalícióban való elérését sem. *Elfogadhatatlan, hogy a Javaslat anélkül változtatta meg ezeket a szabályokat, hogy azt előtte a szakszervezetekkel egyeztetette volna. Elfogadhatatlan ez a rendelkezés azért is, mivel a szakszervezeti taglétszám ma világszerte csökken, de a munkavállalók képviselőit, védelmét ma sem védi más szervezet, csak a szakszervezet, ezért nem a taglétszám, hanem a támogatás vagy az alkuképesség mérheti csak igazán a szakszervezetek erejét. A szigorúan taglétszámhoz kötött kollektív tárgyalási lehetőség azt is megakadályozza, hogy egy alkuképes szakszervezet, ha sztrájkot szervez, a munkáltató megállapodhasson vele a sztrájkkövetelésekről. Ez észszerűtlen, sőt kifejezetten káros a munkáltatókra is.*

Különösen elfogadhatatlan a Javaslat annak ismeretében, hogy ma Magyarországon nem védik valóban erős és hatékony szabályok, szankciók a munkavállalók szervezkedési szabadságát, s ezért a munkavállalók sok esetben félnek belépni a szakszervezetekbe. Sérelmes és talán cinikus is a Javaslat, ha figyelembe vesszük, hogy nem biztosít munkajogi védelmet a szakszervezeti tisztségviselőknek. Ebben a helyzetben pedig még az sem várható el egyetlen munkavállalótól sem, hogy egyáltalán megpróbáljon valaki szakszervezetet szervezni, vagy a munkavállalók nevében konfrontálódni a munkáltatóval egy sztrájkhelyzetben.

A kollektív szerződés hatálya (269. §)

A kollektív szerződés személyi hatályának szabályozása gyökeresen átalakul. A kollektív szerződés hatálya vagy valamennyi, a munkáltatóval munkaviszonyban álló munkavállalóra terjed ki, vagy azoknak egy közelebről meg nem határozott csoportjára.

A kollektív szerződés megszűnése (270-272. §§)

A kollektív szerződés felmondására vonatkozó szabályok azzal a különbséggel maradnak fenn, hogy azokat eltérést engedő szabályként tartalmazza a Javaslat.

A munkáltató személyében bekövetkező változás (272. §)

Az átvevő munkáltató a munka- és pihenőidőre vonatkozó szabályok kivételével az átvétel időpontját követő egy évig köteles a kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételeket fenntartani. Nem terheli e kötelezettség, ha a kollektív szerződés hatálya egy évnél korábbi időpontban megszűnik, vagy ha a munkaviszonyra másik kollektív szerződés hatálya terjed ki az átvételt követően. A kollektív szerződés kötelmi részét az átvevőnek nem kell fenntartania. Megszűnik az a szabály, hogy – amennyiben két kollektív szerződés is kiterjed a munkaviszonyra – a munkavállalóra kedvezőbbet kell alkalmazni.

A kollektív szerződésnek a *jogutódnál való „továbbélése”* körében is „félreérthetően” szabályoz a Javaslat, hiszen eleve azt hangsúlyozza, hogy a jogutód legfeljebb egy évig köteles a jogelődnél hatályban lévő kollektív szerződésben foglalt rendelkezéseket alkalmazni, miközben az irányelvben ez csak a minimum, a főszabály ezzel szemben a kollektív szerződésnek az alkalmazása annak lejártáig. A Javaslat tehát még ezekben az esetekben is a kollektív szerződésben biztosított magasabb védelmi szint lerontását javasolja. Ezzel itt is bizonyítja a Javaslat, hogy nem támogatja a kollektív szerződéseket, holott erre Magyarország az ILO 87. és 154. sz. egyezményének, valamint az Európai Szociális Karta 5. cikkének ratifikálásával is kötelezettséget vállalt.

Eltérő megállapodás és felhatalmazás (273-274. §§)

Aggályosak az eltérésre vonatkozó szabályok: főszabályként nem lehet eltérni a kollektív szerződésre vonatkozó rendelkezésektől, azonban el lehet térni azokról a rendelkezésektől, amelyek a szakszervezet szerződéskötési képességéről, illetve a kollektív szerződések kollíziójának feloldására vonatkoznak. A Javaslattal ellentétben ezeket garanciális szabályokkal lenne szükséges rendezni.

Ugyancsak kiemeli az indoklás, hogy még a munkavállaló szempontjából garanciális normáktól is lehetőség van a munkavállaló hátrányára eltérni. Ez a gyakorlatban akár alkotmányos jogok sérelmét is maga után vonhatja.

A kollektív szerződés hatályának szabályozása akár azt is *lehetővé teszi, hogy a szakszervezet csak saját tagjaira kiterjedően kössön kollektív szerződést.* Ez ellentétes azzal a hatályos, illetve a Javaslatban is szereplő szabállyal, hogy a munkáltató nem követelheti, hogy a munkavállaló szakszervezeti hovatartozásáról nyilatkozzék (ez egyrészt a szakszervezeti hovatartozáson alapuló diszkrimináció tilalmával, másrészt az érdekképviselői szervezeti tagság mint különleges adat védelmével összefüggő követelmény).

A Javaslat indokolása szerint a jogalkotó célja a szerződéses jogforrások jelentőségének erősítése, ennek érdekében alapvetően a felekre bízva a kollektív szerződés megkötéséhez szükséges partnerek kiválasztását. Ezzel *lehetővé válik az egyes szakszervezetek közti önkényes megkülönböztetés.* A szakszervezeti jogok csorbításának „köszönhetően” lehetővé válik, hogy a munkáltató egyes érdekképviselőket ellehetetlenítsen, míg a neki tetsző, vagy akár a közrehatásával létrehozott, tőle függő szakszervezetek működését erősítse a neki kedvező kollektív szerződés létrehozása érdekében. Így közvetve *a szervezkedési szabadság sérelme valósulhat meg, amely nemzetközi kötelezettségvállalásokkal ellentétes (ld. ILO 87.,*

98. *Egyezmény*). Ugyancsak aggályos ez a megoldás amiatt, hogy *nem biztosítja a kollektív szerződést kötő szakszervezet megfelelő felhatalmazottságát*, akár az is előfordulhat, hogy egy 10 %-os támogatottságú szakszervezet köt a nála jóval nagyobb támogatottságú szakszervezet ellenében a munkavállalók összességére kiterjedő normatív megállapodást, amelynek legitimitációja erősen megkérdőjelezhető.

Okkal merül fel a kollektív tárgyalások előmozdításáról szóló 154. ILO Egyezmény sérelme is. Nem tesz eleget a Javaslat az egyezmény 3. cikkében foglaltaknak, amely előírja, hogy az üzemi képviselők léte nem használható fel az érintett munkavállalói szervezetek helyzetének gyengítésére. Ellentétes az egyezmény 5. cikkében foglaltakkal, amely szerint a kollektív tárgyalások elősegítésére a nemzeti körülményeknek megfelelő intézkedéseket kell tenni, többek közt azzal a céllal, hogy az egyezmény alá tartozó tevékenységi ágakban működő valamennyi munkaadó és munkavállalói csoport lehetőséget kapjon a kollektív tárgyalások folytatására, elősegítse a munkaadói és munkavállalói szervezetek közötti konzultáció szabályainak kialakítását, illetve a kollektív tárgyalások folytatását ne gátolhassa az alkalmazandó eljárási szabályok hiánya, vagy azok elégtelen vagy nem megfelelő volta. Végül sérülhet az egyezmény 8. cikke, miszerint a kollektív tárgyalások elősegítésére szolgáló intézkedések nem hozhatók meg, vagy nem alkalmazhatók oly módon, hogy azok gátolják a kollektív tárgyalások szabadságát.

NEGYEDIK RÉSZ

A MUNKAÜGYI VITA

1. fejezet

A munkajogi igény érvényesítése (275-280. §§)

A munkavállaló és a munkáltató a munkaviszonyból származó, a szakszervezet, illetve az üzemi tanács az Mt.-ből, kollektív szerződésből vagy üzemi megállapodásból származó igényét bíróság előtt érvényesíteni.

A hatályoshoz képest lényeges eltérés, hogy a munkáltató a munkavállalóval szembeni igényét főszabályként írásbeli felszólítással is érvényesítheti. Az indokolás szerint erre ugyan a törvényben meghatározott esetekben van lehetőség, de a normaszöveg nem tartalmaz ilyen kitétel.

Az elévülésre részben a polgári jogi szabályokat kell alkalmazni. A Javaslat azonban nem magyarázza meg, hogy e szabályok közül hogyan kell például értelmezni a munkajogban, hogy „A főkövetelés elévülésével az attól függő mellékkövetelések is elévülnek.” (Ptk 324. § (2) bekezdés). Hasonlóan nem egyértelmű a Javaslat szövegéből, hogy a felek megállapodással lecsökkenthetik-e az elévülési időt vagy sem, ahogyan azt a Ptk. tartalmazza (Ptk. 325. § (2) bekezdés). A Ptk. sajátosan szabályozza az elévüli idő nyugvását is. Mindezekre a különbségekre a Javaslatnak fel kell hívnia a figyelmet, de jobb lenne, ha a Javaslat meghagyná a munkajog saját elévülési szabályait, amelyek jobban igazodnak a munkaviszonyból származó igények érvényesítéséhez.

A keresetlevél előterjesztésének határidejére vonatkozó szabályok nagyrészt a hatályossal

egyezőek. A munkaviszony közös megegyezéssel való megszüntetésére vonatkozó megállapodás megtámadása esetén a megtámadás eredménytelensége megállapításától kell a harmincnapos határidőt számítani.

A Javaslat utal ugyan békéltetés lehetőségére a jogvita feloldás érdekében, nem tartalmazza viszont annak részletes szabályait. E szabályok elhagyása érthetetlen, ezzel a megoldással a Javaslat a felek közötti jogvitát automatikusan a bíróságra tereli, miközben a cél éppen e viták elkerülése, illetve peren kívüli békés megoldása lenne. A jogalkotónak elsősorban a bíróságon kívüli alternatív vita megoldási lehetőségeket kellene szabályozni, és előnyben részesíteni.

A munkáltató, a szakszervezet, illetve az üzemi tanács a tájékoztatásra, valamint a konzultációra vonatkozó szabály megszegése esetén bírósághoz fordulhat. A bíróság öt napon belül, nemperes eljárásban határoz, amely ellen a közléstől számított öt napon fellebbezésnek van helye. A másodfokú bíróság szintén öt napon belül határoz.

A törvénynek nem elég azt mondania, hogy a szakszervezet és az üzemi tanács a bírósághoz fordulhat, **ha a munkáltató megsérti a tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jogukat**, hanem azt is, hogy a bíróság tartalmilag miről dönthet, csak megállapítja a jogsértést, vagy érvényteleníti az annak nyomán született munkáltatói intézkedést, vagy/és más jogkövetkezményt is alkalmazhat. Enélkül a bírósághoz fordulás nem jelent valódi jogorvoslatot.

A kollektív szerződésben meghatározott jogcím alapján fennálló igény érvényesítésének eltérő szabályait a kollektív szerződés meghatározhatja.

A Javaslat súlyos hiányossága, hogy nem teljesíti a munkavállalók több éves követelését, a szakszervezet általi közérdekű igényérvényesítés (*actio popularis*) lehetőségét, ami pergazdaságossági szempontból is megfontolandó lenne.

2. fejezet

A kollektív munkaügyi vita (281-283. §§)

Hiányzik a Javaslatból a kollektív munkaügyi vita fogalmának meghatározása. Így nem derül ki egyértelműen, hogy a kollektív munkaügyi viták nem lehetnek jogviták (ahogy az az indokolásból megtudjuk), ezt a szövegnek egyértelműen meg kell határoznia.

A munkáltató és az üzemi tanács, illetve a szakszervezet a köztük felmerült viták megoldására egyeztető bizottságot hozhat létre, erről kollektív szerződés vagy üzemi megállapodás is rendelkezhet. A bizottság a felek azonos számban delegált tagjából és független elnökből áll. A felek a bizottság döntésének alá is vethetik magukat, így az egyeztetés önkéntes döntőbíráskodássá alakul. Az üzemi tanács választásával, működésével kapcsolatos indokolt költségekkel és együtdöntési jogával összefüggő vitában kötelező döntőbíráskodást ír elő a Javaslat, a döntőbíró személyét megállapodás hiányában a felek jelöltjei közül sorsolással kell megállapítani.

A Javaslat elhagyja a jelenlegi Mt.-ben meghatározott határidőket az eljárás tartamára vonatkozóan, s különösen a feleket az eljárás alatt kötő „békekötelem” idejére nézve. Ezeknek

a határidőknek a fenntartása indokolt. Nem minősíti a Javaslat kollektív szerződéses megállapodásnak a kollektív munkaügyi vita során megkötött megállapodást, annak tehát nem lesz jogi kötelező ereje.

A Javaslat nem tartalmazza kellőképp a viták feloldásának eljárási kérdéseit. A hatályos Mt. rendelkezései közül hiányoznak a közvetítésre vonatkozó rendelkezések. A Javaslat döntőbíráskodásra vonatkozó elképzelése is aggályos: a döntőbíráskodás lényege, hogy a felek független, harmadik személyre bízzák vitájuk megoldását, ennek nyilvánvalóan nem felel meg az önkéntes döntőbíráskodás tervezett szabályozása. Ugyancsak aggályos a döntőbíró sorsolással való kijelölése.

ÖTÖDIK RÉSZ

FÜGGETLEN MUNKAÜGYI VIZSGÁLAT

A munkaügyi tanácsadó (284-285. §§)

A munkaviszonyra vonatkozó jogszabályok megtartásának ellenőrzésére a munkáltató megbízási szerződést köthet független munkaügyi tanácsadóval, aki tevékenysége során nem utasítható.

A munkaügyi vizsgálat (286-287. §§)

A Javaslat meghatározza a munkáltató munkavállalók irányába fennálló tájékoztatási kötelezettségét, valamint a munkaügyi vizsgálat szabályait, hatókörét.

A munkavállalói kifogás (288. §)

A munkavállaló jogosult a foglalkoztatása jogszerűségét kifogásolni, amelynek vizsgálata szintén a munkaügyi vizsgálat tárgyát képezi. A munkavállaló kérésére személyét titkosan kell kezelni, anonim kifogást azonban a munkaügyi tanácsadó nem vizsgál.

A tanácsadó eljárása (289-290. §§)

A Javaslat meghatározza a tanácsadó jogait, kötelezettségeit, szabálytalanság esetén a követendő eljárást.

Mentesülés a hatósági ellenőrzés jogkövetkezményei alól (291. §)

A munkaügyi tanácsadó eljárásának jogkövetkezménye az, hogy amennyiben az általa feltárt szabálytalanságot a munkáltató megszünteti, úgy e tekintetben vele szemben hatósági szankció, elsősorban munkaügyi bírság nem alkalmazható. *E jogkövetkezmény rendkívül aggályos, mivel ez alapján a munkáltató által megbízott, szerződése alapján díjazásban részesülő, hatósági jogkörrel nem rendelkező személy lényegében átveszi a hatóság szerepét, a hatósági eljárást ugyanakkor súlytalanná teszi.*

A munkaügyi tanácsadó bevonása a munkaviszonyra vonatkozó szabályok megtartásának értékelésébe elfogadhatatlan: várhatóan csak a költségeket növeli indokolatlanul, valamint a

munkáltatóról hárítja el a felelősséget (ha az a munkaügyi tanácsadó tanácsát megfogadva jár el, s a tanács mégis jogsértő lenne; nem rendezi a Javaslat például, hogy ez utóbbi esetben hová és ki ellen fordulhat a munkavállaló a jogsértés miatt, ki orvosolja a sérelmét, ki fizeti meg a kárát, ha a munkaügyi tanácsadó fizetéseképtelen stb).

Teljességgel elfogadhatatlan ez az intézmény amiatt is, hogy a munkavállaló személyes adatainak kezelésére jogosítja fel ezt a harmadik felet, akit a munkáltató választ ki, vele áll kapcsolatban, a munkavállalónak semmilyen rálátása nincs a tevékenységére. Ráadásul ez a tanácsadó a vizsgálat alatt mintegy hatóságként, de legalább munkáltatóként járhatna el vele szemben.

Elfogadhatatlan a munkavállalók szempontjából az ilyen vizsgálat és annak eredménye azért is, mivel *a tanácsadó nem pártatlan*, hiszen a munkáltató választja ki, fizeti és utasítja.

A munkaügyi tanácsadó részben ügyvédi feladatokat is ellát, anélkül, hogy ügyvéd lenne, így nincs kötelező ügyvédi felelősségbiztosítása sem, vagyis a tévedéséből származó károkért nem tud helytállni.

Az intézmény célja csak a munkáltató feletti hatósági ellenőrzés és szankcionálás elkerülése, ami nem ösztönzi a munkáltatókat a munkaviszonyból származó kötelezettségeik teljesítésére.

HATODIK RÉSZ

ÉRTELMEZŐ ÉS HATÁLYBA LÉPTETŐ RENDELKEZÉSEK (292-294. §§)

A Javaslat meghatározza például a fiatal munkavállaló, a hozzátartozó, a munkavállalói képviselő stb. fogalmát.

Az üzemi képviselők közt a Javaslat nem sorolja fel a munkavédelmi képviselőt, amelynek munkajogi védelmét elengedhetetlennek tartjuk.

Megjelöli azokat az európai unió jogi aktusokat, amelynek való megfelelést a törvény szolgálja.

A törvény hatálybalépéséről külön törvény rendelkezik.