

Az új Munka Törvénykönyve tervezetének egyes rendelkezéseiről

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.

Szinte nincs a Javaslatnak olyan szakasza, amely ha apró eltérésként is, de ne hátrányosan érintené a munkavállalókat. A Javaslat koncepcióisan 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 munkaviszony megszüntetése

A munkaviszony munkáltató általi megszüntetése egyszerűbbé válik. A munkaviszony jogellenes megszüntetése esetén nincs továbbfoglalkoztatási kötelezettség, a munkáltató az elmaradt kereset helyett legfeljebb 18 havi távolléti díjat köteles fizetni. A felmondási tilalmak megszűnnek. Nincs védett kor. Nincs lehetőség a szakszervezet általi jogi képviselőre a felmondás miatt indított munkaügyi perben. Megszűnik a szakszervezeti tisztségviselők védelme.

1. A munkaviszony munkáltató általi megszüntetése egyszerűbbé válik: a rendes felmondást a munkáltató indokolni köteles, az indokolásnak világosnak kell lennie. Vita esetén a munkavállalónak kell bizonyítania az indokolás alaptalanságát.

[A hatályos Mt. szerint a munkáltatói rendes felmondás indokolásának, valósnak (tehát objektíve 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.]

2. Ha a munkaviszony megszüntetésének jogellenességét a bíróság megállapítja, a munkáltató csak legfeljebb tizennyolc havi távolléti díj összegének megfelelő kártérítést köteles fizetni. A munkavállaló továbbfoglalkoztatására csak akkor köteles, ha a munkaviszony megszüntetése az egyenlő bánásmód követelményébe ütközik, vagy a munkavállaló szakszervezeti tisztségviselő, üzemi tanács tagja vagy felügyelő bizottsági tag.

[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).]

3. A felmondási tilalmak megszűnnek. A betegség miatti keresőképtelenség, várandósság, szülési szabadság, a gyermek gondozása céljára kapott fizetés nélküli szabadság (gyed/gyes), a beteg gyermek ápolására táppénzes állományba helyezés, hozzátartozó otthoni gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság alatt a felmondás közölhető, a felmondási idő a felsorolt időtartamok lejártát követő napon kezdődik. Ez ellentétes többek közt a szülői szabadságról szóló EU irányelvvel.

[A hatályos Mt. szerint:

90. § (1) A munkáltató nem szüntetheti meg rendes felmondással a munkaviszonyt az alábbiakban meghatározott időtartam alatt:

a) a betegség miatti keresőképtelenség, legfeljebb azonban a betegszabadság lejártát követő egy év, továbbá az üzemi baleset vagy foglalkozási megbetegedés miatti keresőképtelenség alatt a táppénzre való jogosultság,

b) a beteg gyermek ápolására táppénzes állományba helyezés,

c) a közeli hozzátartozó otthoni ápolása vagy gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság (139. §),

d) a külön törvény szerinti emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelés, a terhesség, a szülést követő három hónap, illetve a szülési szabadság [138. § (1) bekezdés],

e) a gyermek ápolása, illetve gondozása céljára kapott fizetés nélküli szabadságnak [138. § (5) bekezdés], illetve - a fizetés nélküli szabadság igénybevétele nélkül is - a gyermek hároméves koráig terjedő,

f) a sor- vagy tartalékos katonai szolgálatnak a behívóparancs, a polgári szolgálatnak a teljesítésre vonatkozó felhívás kézhezvételétől számított,

g) a külön törvény szerinti rehabilitációs járadékban részesülő személy esetén a keresőképtelenség teljes,

h) a külön törvény szerinti, örökbefogadás előtti kötelező gondozásba helyezés esetén az örökbe fogadni szándékozó munkavállalót - közösen örökbe fogadni szándékozó házastársak döntése alapján a gyermek nevelésében nagyobb szerepet vállaló házastársat - érintően a kötelező gondozásba helyezéstől számított hat hónap, illetve, ha a gyermek a hat hónap letelte előtt kikerül a gondozásból, a kötelező gondozás időtartama.

(2) A felmondási idő, ha az (1) bekezdésben meghatározott felmondási védelem időtartama

a) a tizenöt napot meghaladja, ezt követően csak tizenöt nap,

b) a harminc napot meghaladja, ezt követően csak harminc nap elteltével kezdődhet el.]

4. Nincs védett kor: a nyugdíj előtt álló munkavállalók munkaviszonya különösen indokolt eset hiányában is megszüntethető, a munkaviszonyban töltött idő tartamától függően 1-3 havi plusz végkielégítés jár.

[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 összeges háromhavi átlagkeresettel emelkedik.]

5. Nem illeti meg kiemelt munkajogi védelem a szakszervezeti tisztségviselőket. Ez sérti az ILO (Nemzetközi Munkaügyi Szervezet) 135. sz. Egyezményét.

[A hatályos Mt. szerint a tisztségviselő rendes felmondására akkor van lehetőség, ha a felsőbb szakszervezeti szerv előzetesen hozzájárul.]

Munka díjazása

Megszűnik a műszakpótlék. A rendkívüli munkavégzést a munkáltató pótlék helyett szabadidővel kompenzálhatja. Valószínűleg megszűnik a garantált bérminimum. A munkáltató nem köteles a havi munkabérről írásos elszámolást adni.

A munkavállalókra egyébként is hátrányos rendelkezésektől a felek megállapodása vagy kollektív szerződés a munkavállaló hátrányára is eltérhet. Mivel a Javaslat a munkavállalók érdekképviselési lehetőségeit nagymértékben csökkenti, és csorbítja a szervezkedési szabadságot, csökken annak az esélye, hogy a szakszervezet kollektív szerződésben kiharcolja az intézkedések kompenzálását.

6. A műszakpótlék néven ismert pótlék megszűnik. Csak a hatályos törvényben is szereplő éjszakai munkavégzésre járó pótlék marad meg, amelynek mértéke tizenöt százalék. Az érintett munkavállalóknál ez jelentős jövedelemkiesést okoz.

[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.]

7. Rendkívüli munkavégzés esetén a munkáltató döntése szerint ötven százalék bérpótlék vagy szabadidő jár, amely nem lehet kevesebb az elrendelt rendkívüli munkaidő vagy végzett munka tartamánál.

[Az Mt. 2011. július 21-ig hatályos rendelkezése szerint a munkaidő-beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladóan, illetve a munkaidőkereten felül végzett munka esetén a pótlék mértéke ötven százalék. Munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása előírhatja, hogy ellenértékként - pótlék helyett - szabadidő jár, ami nem lehet kevesebb a végzett munka időtartamánál.]

8. 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.]

9. A munkabér elszámolásáról csak naptári évenként vagy a munkavállaló kérésére, illetve a munkaviszony megszűnésekor kell írásbeli tájékoztatást adni.

Az elszámolás rendeltetése, hogy a munkavállaló munkabérének kiszámítását, a munkabérből való levonások jogcímét, összegét ellenőrizni tudja. Az elszámolásnak tartalmaznia kell a rendkívüli munkavégzés, ügyelet, szabadság stb. jogcímen kifizetett munkabért is, jogcímenkénti bontásban. Ez egyrészt elősegíti a munkavállaló munkabérhez való jogának érvényesülését, másrészt a munkáltató érdekét is szolgálja, mivel bizonyítja a munkabér helyes elszámolását, kifizetését. A munkaidő és az elszámolás helyességének követése és számonkérése egy éves távlatban lehetetlenné válik.

[A hatályos Mt. szerint a munkavállaló részére munkabéréről részletes írásbeli elszámolást kell adni. Az elszámolásnak olyannak kell lennie, hogy a munkavállaló a kiszámítás helyességét, valamint a munkabérből való levonások jogcímét és összegét ellenőrizni tudja; ettől érvényesen eltérni nem lehet. Az írásbeli elszámolásnak tartalmaznia kell a rendkívüli munkavégzés, az ügyelet és a készenlét jogcímén kifizetett díjazást is.]

Munkaidő

A rendkívüli munkavégzés (túlóra) felső határa 300 órára emelkedik. A munkaidő-beosztás utólag módosítható. A munkaközi szünet nem része a munkaidőnek. A szabadság mértéke csökken, kiadása a munkavállalókra nézve kedvezőtlenül változik.

10. A naptári évenként elrendelhető rendkívüli munkaidő felső határa háromszáz órára emelkedik. Ez évi 4 hét szabadsággal számolva mintegy heti 6.25 óra többletmunkavégzést tesz lehetővé.

[A hatályos Mt. szerint a munkavállaló számára naptári évenként legfeljebb kétszáz, kollektív szerződés rendelkezése alapján legfeljebb háromszáz óra rendkívüli munkavégzés rendelhető el.]

11. Az adott napra vonatkozó munkaidő-beosztást – ha a gazdálkodásában vagy a működésében előre nem látható körülmény merül fel – a munkáltató legalább három nappal korábban módosíthatja. A módosítással érintett napra így sem túlórapótlék, sem állásidő nem jár. Ez egyrészt jövedelemkiesést okozhat, másrészt jelentősen nehezíti a munka és a családi élet összehangolását.

[A hatályos Mt. szerint a munkaidő-beosztást - kollektív szerződés eltérő rendelkezése hiányában - legalább hét nappal korábban, legalább egy hétre kell közölni. Ennek hiányában az utolsó munkaidő-beosztás az irányadó.]

12. A munkaközi szünet nem lehet része a munkaidőnek, még kollektív szerződés vagy a felek megállapodása esetén sem. Ez várhatóan a munkavégzéssel töltött idő növekedésével vagy jövedelemcsökkenéssel jár.

13. A szabadság mértéke csökken, a munkavállalót huszonhatodik életévétől egy, harmincegyedik életévétől kettő, harminchatodik életévétől négy, negyvenegyedik életévétől hat, negyvenhatodik életévétől nyolc, ötvenegyedik életévétől tíz munkanap pótszabadság illeti meg.

[A hatályos Mt. szerint az alapszabadság mértéke húsz munkanap, amely a munkavállaló

- a) huszonötödik életévétől huszonegy;*
 - b) huszonnyolcadik életévétől huszonkettő;*
 - c) harmincegyedik életévétől huszonhárom;*
 - d) harmincharmadik életévétől huszonnégy;*
 - e) harmincötödik életévétől huszonöt;*
 - f) harminchetedik életévétől huszonhat;*
 - g) harminckilencedik életévétől huszonhét;*
 - h) negyvenegyedik életévétől huszonnyolc;*
 - i) negyvenharmadik életévétől huszonkilenc;*
 - j) negyvenötödik életévétől harminc*
- munkanapra emelkedik.]*

A szabadság kiadására vonatkozó szabályok hátrányosan változnak:

A munkáltató évente öt munkanap szabadságot a munkaviszony első hat hónapját kivéve a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni.

[A hatályos Mt. szerint az alapszabadság egynegyedét - a munkaviszony első három hónapját kivéve - a munkáltató a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni. 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, a munkavállaló erről haladéktalanul értesíti a munkáltatót. Ebben az esetben a munkáltató az alapszabadság egynegyedéből összesen három munkanapot - legfeljebb három alkalommal - a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban, a tizenöt napos bejelentési határidőre vonatkozó szabály mellőzésével köteles kiadni.]

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 bízta 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 szabadságot kettőnél több részletben csak a munkavállaló kérésére lehet kiadni. A szabadság kiadásának időpontját a munkavállalóval legkésőbb a szabadság kezdete előtt egy hónappal közölni kell.]

Kártérítés

A munkáltató kártérítési felelőssége szűkül. A munkavállaló ezzel szemben a jelenleginél jóval szélesebb körben, teljes kártérítéssel tartozik az általa okozott károkért. Bevezetésre kerül a munkavállaló által fizetendő, akár egyhavi alapbér összegű munkavállalói biztosíték.

14. A munkáltató kártérítési felelőssége rá nézve kedvezően módosul, a felelősség alól mentesül, ha bizonyítja, hogy a kért ellenőrzési körén kívül eső körülmény okozta, amellyel nem kellett számolnia, és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje vagy a kárt elhárítsa.

Ezzel várhatóan jócskán leszűkül a munkáltató felelőssége pl. munkabaleset bekövetkezése esetén.

[A hatályos Mt. szerint mentesül a munkáltató a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a kárt működési körén kívül eső elháríthatatlan ok vagy kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta. A munkáltató működési körébe esnek különösen a munkáltató által feladatai során kifejtett tevékenységgel összefüggő magatartásból, a használt anyag, felszerelés, berendezés és energia tulajdonságából, állapotából, mozgásából és működéséből eredő okok.]

15. A munkavállaló teljes kártérítési felelősséggel tartozik (ha nem úgy járt el, ahogy általában elvárható), kivéve, ha a kár bekövetkezése előre nem volt látható vagy amelyet a munkáltató vétkes magatartása okozott, vagy a munkáltató kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.

[A hatályos Mt. szerint a munkavállaló a munkaviszonyából eredő kötelezettségének vétkes megszegésével okozott kárért kártérítési felelősséggel tartozik. Gondatlan károkozás esetén a kártérítés mértéke a munkavállaló egyhavi átlagkeresetének ötven százalékát nem haladhatja

meg. A kártérítés mértékét a munkaszerződés legfeljebb másfél havi, a kollektív szerződés legfeljebb hathavi átlagkeresetig határozhatja meg; ettől érvényesen eltérni nem lehet. Szándékos károkozás esetén a munkavállaló a teljes kárt köteles megtéríteni.]

16. Bevezetik a munkavállalói biztosítékot: A felek megállapodása esetén a munkavállaló a munkáltató részére biztosítékot ad, ha pénzt vagy értéket vesz át vagy ilyen kifizetést, átadást teljesít, vagy ilyen tevékenységet közvetlenül ellenőriz. Összege elérheti a munkavállaló egy havi alaphérének összegét. A biztosíték kártérítési igény kielégítésére használható fel.

Új, a munkavállalókra nézve hátrányos jogintézmény. Egyrészt nem feltételezhető, hogy a munkavállaló anyagi helyzete lehetővé teszi a biztosíték kifizetését, másrészt indokolatlan, mert károkozás esetén a munkáltató a ki nem fizetett munkabér levonható részéből kielégíthető igényét.

Munkaügyi kapcsolatok

Az üzemi tanács kollektív szerződés erejű üzemi megállapodást köthet. A szakszervezeti jogokat csorbítják, illetve megszüntetik. A kollektív szerződést kötő felet a munkáltató választja ki a szakszervezetek közül.

17. Az üzemi tanács kollektív szerződés erejű üzemi megállapodást köthet, amennyiben a munkáltatónál nincs kollektív szerződés, illetve nincs kollektív szerződés kötésére jogosult szakszervezet.

Ez a munkavállalók érdekképviselési lehetőségét, szervezkedési jogát csorbítja. Az üzemi tanács nem érdekvédelmi szerv, ezen feladatok ellátására alkalmatlan.

18. A szakszervezeti jogok részét a Javaslat nem biztosítja, pl.:

- a kifogás jogát, amely a munkáltató jogellenes intézkedéseinek megvetozását szolgálja
- a munkaidő-kedvezményt, amely a munkavállalók javát szolgáló érdekképviselési munka hatékony elvégzését biztosítja,
- a tisztségviselőt megillető munkajogi védelmet, amely egyes, a tisztségviselőt hátrányosan érintő és sok esetben diszkriminatív munkáltatói intézkedések (pl. kiküldetés, kirendelés, átirányítás, rendes felmondás) megtételét akadályozza, és a munkavállalók szervezkedési jogának biztosítékául szolgál,
- a tagok bíróság előtti képviselet jogát, amely a munkavállalók szakszerű és javarészt ingyenes jogi képviseletét biztosítja, elősegítve a munkaügyi perek kedvező kimenetelét stb.

Ezeztől az intézkedésekről a szakszervezetek megalakításának, működésének ellehetetlenítése várható.

19. Kollektív szerződést az a szakszervezet köthet, amelynek a kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkavállalók legalább tíz százaléka tagja. A munkáltató szabadon

eldöntheti, hogy a szerződéskötésre jogosult szakszervezetek közül melyikkel köt kollektív szerződést. A munkáltatónál akár több kollektív szerződés is köthető.

[A hatályos Mt. szerint:

33. § (1) *A munkáltatónál egy kollektív szerződés köthető.*

(2) A szakszervezet - a (3)-(5) bekezdésben foglalt eltéréssel - jogosult a munkáltatóval a kollektív szerződést megkötni, ha jelöltjei az üzemi tanács választáson a leadott szavazatok több mint felét megszerezték.

(3) Ha a munkáltatónál több szakszervezet rendelkezik képvisellel, a kollektív szerződést valamennyi szakszervezet együttesen kötheti meg. Ennek feltétele, hogy e szakszervezetek jelöltjei az üzemi tanács választáson együttesen megszerezzék a leadott szavazatok több mint felét.

(4) Ha a szakszervezetek együttes kollektívszerződés-kötése a (3) bekezdés alapján nem lehetséges, a reprezentatív szakszervezetek [29. § (2) bekezdés] együttesen kötik meg a kollektív szerződést, feltéve, ha e szakszervezetek jelöltjei az üzemi tanács választáson együttesen megszerezték a leadott szavazatok több mint felét.

(5) Ha a reprezentatív szakszervezetek együttes kollektív szerződéskötése nem lehetséges, a kollektív szerződést a munkáltatóval az a szakszervezet kötheti meg, amelynek jelöltjei az üzemi tanács választáson együttesen a leadott szavazatok több mint hatvanöt százalékát megszerezték.

(6) Ha a (2), illetve (3) bekezdésben foglalt esetben a szakszervezet, illetve a szakszervezetek jelöltjei az üzemi tanács választáson a szavazatok több mint felét nem szerzik meg, a kollektív szerződés megkötésére irányuló tárgyalást le lehet folytatni, de a kollektív szerződés megkötéséhez szükséges a munkavállalók jóváhagyása. A munkavállalóknak erről szavazni kell. A szavazás akkor érvényes, ha ezen az üzemi tanács választására jogosult munkavállalók több mint fele részt vesz.

(7) A (2)-(5) bekezdésben foglalt támogatottság meghatározásakor a 29. § (2)-(3) bekezdésének előírásait megfelelően alkalmazni kell.

(8) A kollektív szerződés megkötésére irányuló tárgyaláson a munkáltatónál képviselt valamennyi szakszervezet részt vehet, és a tárgyalások eredményessége érdekében köteles együttműködni.]

Mindezek miatt a munkahelyek jelentős részén akkor sem lehet a törvény által lerontott munkavállalói jogokat erősíteni, ha egyébként a törvény engedi a munkavállalók javára való eltérést, mivel nem lesz szakszervezet, amely a kollektív szerződést megkösse. A Javaslat arra ösztönzi a munkáltatót, hogy a szakszervezeteket ellehetetlenítse, és az üzemi tanáccsal kössön olyan megállapodást, amely a munkáltató érdekeit szem előtt tartva a munkavállalók jogait rájuk nézve hátrányosan szabályozza, vagy a munkáltató irányítása, befolyása alatt álló ún. sárga szakszervezettel kössön „ál-kollektívszerződést” ugyanezen céllal.

2011. július 26.

Készítette: LIGA Szakszervezetek