



2012-09-05

186./2012.

NEMZETGAZDASÁGI
MINISZTERIUM

FOGLALKOZTATÁSPOLITIKÁÉRT FELELŐS ÁLLAMTITKÁR

Iktatószám: NGM/17080 (2012)
NGM/16700 (2012)

GASKÓ ISTVÁN

elnök úr részére

FÜGGETLEN SZAKSZERVEZETEK
DEMOKRATIKUS LIGÁJA

Budapest

Tárgy: észrevételek a munkaközi szünet és a Mt. 206. §-a tárgyában

Tisztelt Elnök Úr!

Miniszterelnök úrhoz és Államtitkár úrhoz címzett leveleivel kapcsolatban – azok egyesítését követően – a következőkről tájékoztatom:

Elnök Úr kifejti a KI-160/2012. ikt. számú levelében, hogy a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) rendelkezései a rövidebb teljes munkaidő kizárásával és a munkaközi szünet szabályozása tekintetében a köztulajdonban álló munkáltatókra vonatkozóan (Mt. 205-206. §) „diszkriminatívak, mert a munkáltató tulajdonformája miatt tesznek különbséget az egyes munkavállalók, valamint a szakszervezetek között, s így indokolatlanul hátrányos helyzetbe hozzák ezen munkavállalókat például a kollektív tárgyaláshoz való jog gyakorlása szempontjából.” Emellett kiemeli, hogy a veszélynek és egészségi ártalomnak kitett munkakörök megítélése az egyes, azonos munkahelyen dolgozó munkavállalók közt indokolatlan, hátrányos megkülönböztetést eredményez.

A felvetett kérdésekkel összefüggésben általános jelleggel kiemelandó, hogy a köztulajdonban álló gazdasági társaságok a magyar állam tulajdonában állnak és működésük a „közpénzek” felhasználásával biztosított. A köztulajdonban álló munkáltató speciális „jogállására” és gazdasági szerepvállalására tekintettel a jogalkotó az Mt. 204-207. §-ában rögzítette azon rendelkezéseket, amelyek esetében elengedhetetlen az általános munkajogi szabályozástól való eltérés. A szabályozás a munkavállalók egy meghatározott csoportjára fogalmaz meg az általánostól eltérő rendelkezéseket, amely a munkáltató objektív helyzetén alapul. Ezáltal nem valósul meg az Alaptörvénnyel összeegyeztethetetlen megkülönböztetés ezen munkavállalókra vonatkozó munkafeltételek szabályozása terén, ugyanis az eltérő helyzetben lévő jogalanyokat kezeli a jogalkotó eltérően.

A munkaidő szabályozása terén megjelölt észrevétel tárgyában hangsúlyozzuk, hogy kifejezett jogpolitikai törekvés az, hogy az Mt. hatálya alá tartozó köztulajdonban álló munkáltatók esetén az általános teljes napi munkaidőnél rövidebb teljes napi munkaidő – az egészségi ártalom vagy veszély kizárása érdekében történő megállapítást kivéve – ne legyen megállapítható.

A köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszonyban így nem minősül munkaidőnek a munkaközi szünet, azt a munkavégzés megszakításával kell kiadni. A munkaközi szünetet a munkaviszonyban sem a munkavállalóval kötött megállapodás, sem kollektív szerződés alapján nem lehet a munkaidő részévé tenni.

E tekintetben egyéb jogállási törvény sem tesz kivételt, így a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény sem engedi meg az eltérést a munkaközi szünet szabályaitól. A jogalkotó célja ezáltal arra irányult, hogy az általános teljes napi munkaidő ledolgozásra kerüljön.

Az általános teljes napi munkaidőnél rövidebb teljes napi munkaidő bevezetését kizárólag az egészségi ártalom vagy veszély kizárása érdekében teszi lehetővé a Mt. A veszélynek és egészségi ártalomnak kitett munkaköröket nem jogszabály határozza meg, hanem azt a munkahely sajátosságainak megfelelően a munkáltató vagy kollektív szerződés szabályozhatja. Ez nem jelenti azonban azt, hogy ezen munkakörök megjelölésénél az egyenlő bánásmód követelményét figyelmen kívül lehetne hagyni. A Mt. és az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény rendelkezéseit ekkor is tiszteletben kell tartani, és a munkakörök meghatározása nem vezethet a munkavállalók hátrányos megkülönböztetésére.

A munkaidőre vonatkozó szabályok alkalmazása álláspontunk szerint, nem eredményezhet jelentős elbocsátásokat, e tekintetben sem a MÁV Zrt., sem a BKV Zrt. nem tettek visszajelzést.

Elnök Úr további kérdése - a 163/2012. ikt. számú levelében - arra irányul, hogy a Mt. 206. §-át lehet-e tágan értelmezni, mert a megszorító jogértelmezés a szervezkedési jog és a kollektív tárgyaláshoz való jog elveit sértené.

A szervezkedési jog és a kollektív tárgyaláshoz való jog tekintetében a Mt. garanciális indokok alapján korlátozza a XIX-XXI. fejezetektől való eltérést, kiszámíthatóbbá téve ezáltal a felek kollektív alkuhoz való joga gyakorlásának kereteit.

A Mt. 206. §-ával összhangban a Mt. XIX-XXI. fejezeteitől a köztulajdonban álló munkáltatóknál nem lehet eltérni, tehát az azokban foglalt jogoktól és kötelezettségektől eltérő szabályozás nem megengedett. Elnök Úr levelében megfogalmazott példával élve, így nem lehet a törvényesnél eltérő mértékű munkaidő-kedvezményt biztosítani a szakszervezet számára, illetve nem jelölhető meg a törvényesnél több tisztségviselő munkajogi védelemre jogosultként.

A Mt. 277. §-a alapján tehát lehetősége van a feleknek arra, hogy a Mt-ben nem szabályozott kérdésekben megállapodjanak annyiban, amennyiben az nem valósít meg eltérést a Mt. 206. §-ában megjelölt fejezetektől. A Mt. 277. § (1) bekezdésének kiürítését jelentené e tekintetben az, ha a Mt. XIX-XXI. fejezeteiben foglalt jogok gyakorlásának és kötelezettségek teljesítésének feltételeit nem lehetne kollektív megállapodásban részletezni. Ebből következően a XXI. fejezetben nem szabályozott szakszervezeti jogosítványok vagy a felek kapcsolatrendszerét érintő kérdések akkor szabályozhatóak érvényesen a kollektív szerződésben, ha azok nem eredményeznek eltérést az adott fejezetben foglalt rendelkezésektől.

A fentiek alapján összefoglalva megállapítható, hogy a Mt. irányadó rendelkezéseivel összefüggésben jogalkotási feladatok nem indokoltak.

Budapest, 2012. augusztus 27.,

Üdvözlettel:

Dr. Czomba Sándor

