

A Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája



Az új Munka Törvénykönyve tervezetének kritikus pontjai - Kedvezőtlen eltérések a hatályos törvényhez képest -

I. Munkavállalói jogokat csorbító intézkedések

1. Ha a munkaviszony megszüntetésének jogellenességét a bíróság megállapítja, a munkáltató csak legfeljebb tizenkét havi távolléti díj összegének megfelelő kártérítést köteles fizetni elmaradt munkabér címén. Kártérítés helyett követelhető a felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeg is. Főszabályként nem kérhető a munkaviszony helyreállítása.
2. 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.
3. A munkavállaló vétkes kötelezettségszegése miatti jogkövetkezmények megállapításának garanciái megszűnnek: a kollektív szerződés, vagy ha a munkáltató nem áll kollektív szerződés hatálya alatt, a munkaszerződés is megállapíthat ilyen jogkövetkezményeket, nem feltétele azonban, hogy a kollektív szerződés vagy a munkaszerződés a szankció kiszabásának eljárási szabályait megállapítsa. Vagyoni hátrány is kiszabható, akár egyhavi alaphétként megfelelő összegben.
4. A rendkívüli munkaidő elrendelésének lehetőségénél hiányoznak a garanciák, amelyek védenék a munkavállalót az indokolatlan és a számára aránytalan sérelemmel járó rendkívüli munkavégzés ellen. A munkáltató a hatályos 200 helyett évi 250 óra túlmunkát is elrendelhet.
5. Az ügyelet elrendelése csaknem korlátlanul lehetséges. 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 beosztás szerinti napi munkaidőn túli rendelkezésre állásra kötelezést. Csak a négy órát meghaladó időtartamú rendelkezésre álláshoz szükségesek a hatályosban is szereplő feltételek.

6. Az alapszabadság mértéke egységesen 20 munkanap, az életkorra tekintettel csak pótszabadság jár. A szabadság kiadása és nyilvántartása munkaórákban történne. Nem biztosított így a munkaidő irányelv által előírt, legalább négy hét éves szabadság sem. A szabadság egy része akár a következő év december 31-ig is kiadható.

7. Bevezeti a tervezet az elszámolási időszak fogalmát. Ez a munkaidőkerethez hasonló intézmény, amely lehetővé teszi a munkaidőkeretre vonatkozó szabályok kijátszását.

8. A munkavállalói kárfelelősség szabályai szigorodnak: *gondatlan károkozás esetén a kártérítés mértéke* nem haladhatja meg a munkavállaló négyhavi távolléti díjának összegét, kollektív szerződés rendelkezése alapján legfeljebb a munkavállaló nyolchavi távolléti díjának összegét.

9. 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.

10. A munkáltató a munkavállalóval szemben fennálló követelését (pl. kártérítés) elsősorban nem bírósági úton, hanem főszabály szerint fizetési felszólítással érvényesítheti. 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.

11. Külön szabályok vonatkoznak a köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszonyra

Az ilyen munkáltatónál foglalkoztatott munkavállaló munkabére nem haladhatja meg a külön törvényben meghatározott összeget. Kollektív szerződés vagy a felek megállapodása a felmondási idő törvényes mértékétől, a végkielégítés szabályaitól nem térhet el, rövidebb teljes napi munkaidőt nem állapíthat meg. Ugyancsak nem lehet eltérni az üzemi tanácsra és a szakszervezetekre vonatkozó rendelkezésektől

12. A szakszervezeti tisztségviselő nem minősül munkavállalói képviselőnek, így például nem köteles a munkáltató helyreállítani a tisztségviselő munkaviszonyát, ha azonnali hatályú (rendkívüli) felmondással szüntette meg jogellenesen a munkaviszonyt.

II. Jövedelem-kieséssel járó intézkedések

13. Nem biztosított, hogy a bérpótlékokra vonatkozó új szabályra való áttérés ne járjon jövedelem-csökkenéssel.

A délutáni műszakpótlék megszűnik. Műszakpótlék a több műszakos tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállalónak jár, a tizenhét és hat óra közötti időtartam alatt történő munkavégzés esetén, ha a beosztás szerinti napi munkaideje kezdetének időpontja rendszeresen változik. A műszakpótlék mértéke harminc százalék.

14. 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. A szabadidő akár a tárgyévet követő év december 31-ig kiadható, a felek megállapodása alapján.

III. Kollektív jogokat csorbító intézkedések

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

16. A szakszervezeti jogok nagy részét a Javaslat nem vagy igen szűk körben biztosítja. Megszűnik a kifogás joga, szűkül a szakszervezeti választott tisztségviselőt megillető munkajogi védelem – a kollektívszerződés-kötésre jogosult szakszervezetek telephelyenként a munkavállalói létszámtól függően 1-4 tisztségviselőjét illeti meg, munkáltatói felmondás esetén; a munkaidő-kedvezmény csak a munkajogi védelemben részesülő tisztségviselőnek jár, munkaideje 10 %-ában (a munkáltatóval való tárgyalás időtartamára sem jár külön).

17. A szakszervezeti jogokat csak a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezetek gyakorolhatják.

18. A többségi állami tulajdonú munkáltatónál a szakszervezeti jogokra vonatkozóan kedvezőbb megállapodás sem kollektív szerződésben, sem egyébként nem köthető, az üzemi tanácsra és a szakszervezetre vonatkozó fejezet rendelkezései kógens, eltérést nem engedő szabályok.

A szakszervezeteket érintő módosítások a szakszervezetek közti hátrányos megkülönböztetést eredményeznek, nem biztosítják a szervezkedési szabadságot.

(A szakszervezeti jogok változásáról bővebb tudnivalók az V. fejezetben).

19. A kollektív szerződés főszabály szerint a munkavállalók hátrányára is eltérhet a törvénytől.

20. 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 ellentétes az EU vonatkozó irányelvével, túlságosan tág teret ad a munkáltatói jogértelmezésnek, jogbizonytalanságot okoz.

21. Az üzemi tanácsi választás előtt felállítandó választási bizottság megalakításában a szakszervezeteknek nincs szerepük.

22. Az üzemi tanács tagjait nem, csak az elnökét és az üzemi megbízottat illeti meg munkajogi védelem.

23. Az üzemi tanács általános feladata a munkaviszonyra vonatkozó szabályok megtartásának figyelemmel kísérése, amely jelenleg szakszervezeti jogosítvány (a szakszervezetektől e jogot ugyanakkor elveszik).

24. Az együttdöntési jog csak a jóléti célú pénzeszközök felhasználása tekintetében marad fenn, nem feltétel viszont, hogy ezeket kollektív szerződés határozza meg.

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

26. Hiányzik a Javaslatból a kollektív munkaügyi vita fogalmának meghatározása.

27. Az üzemi képviselők közt a Javaslat nem sorolja fel a munkavédelmi képviselőt, sem a választott szakszervezeti tisztségviselőt. Így esetükben az azonnali hatályú (rendkívüli) felmondás jogellenességének nem lesznek megfelelő jogkövetkezményei (nem kell a munkaviszonyt helyreállítani).

IV. További kedvezőtlen szabályok

28. A munkavállaló véleménynyilvánítási szabadsága, személyiségi jogai korlátozhatók.

29. A munkavállaló munkaviszonnyal összefüggő magatartása ellenőrizhető akár a munkaidőn és munkahelyen kívül is, a technikai eszközök alkalmazásához a munkavállaló hozzájárulása nem szükséges.

30. A munkáltatói kötelezettségvállalás a munkavállaló terhére módosítható, azonnali hatállyal felmondható.

31. A munkáltatói szabályzat közzététel tekintendő a helyben szokásos módon történő közzététellel.

32. A munkáltató eljárása nem érvénytelen, ha a munkáltatói jogkört arra 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.

33. Ha a munkáltató a jogorvoslatra való kiiktatást elmulasztja, a munkavállaló három év helyett csak hat hónapig érvényesítheti igényét vele szemben.

34. Írásbelinek minősül az elektronikus dokumentumba foglalt jognyilatkozat, a közlésre vonatkozó szabályoknál viszont hiányoznak a garanciák. A dokumentum közzététel tekinthető, ha azt a címzett vagy az átvételre jogosult személy számára hozzáférhetővé teszik.

35. 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 ő hátrányára csorbítja.

36. Nem szükséges a törvényes képviselő hozzájárulása a 15-16 év közti munkavállalók munkaviszonyának létesítéséhez.

37. Jogutódlásnál a jogelőd munkáltató nem felel kezesként. A szakszervezettel nem kell konzultálni a jogutódlás előtt.
38. A „színlelt szerződést” nem kell munkaszerződéssé minősíteni.
39. A próbaidő meghosszabbítására a három hónapos maximális időtartam alatt lehetőség van; a próbaidő felső határa kollektív szerződésben hat hónapra felemelhető.
40. Nem tartalmazza a tervezet a bérfizetési kötelezettséget, a munka megszervezésére és irányítására vonatkozó kötelezettségét, a munkavégzéshez szükséges ismeretek biztosításának kötelezettségét sem.
41. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás (a hatályos szerinti átirányítás, kiküldetés, kirendelés) garanciái hiányoznak.
42. A munkáltatói felmondás előtt a munkavállalót nem kell meghallgatni, hogy előadhassa védekezését.
43. A felmondási tilalmak csak részben maradnak fenn.
44. A védett korban levők többlet-végkielégítésének összege csökken.
45. A felek megállapodásában kikötött, a törvényi mértéknél hosszabb *felmondási idő* legfeljebb hat hónap lehet. Munkáltatói felmondás esetén a felmentési időt nem a munkavállaló kérésének megfelelően kell kiadni.
46. *Csoportos létszámcsökkentés* esetén a tárgyalási, tájékoztatási kötelezettség csak az üzemi tanáccsal szemben áll fenn, annak hiányában sem a szakszervezettel, sem a munkavállalók képviselőiből álló bizottsággal nem köteles a munkáltató tárgyalni.
47. A többműszakos, az idényjellegű munka, a készenléti munkakör és a megszakítás nélküli munka fogalma a jelenleginél tágabb, így a munkavállalókra hátrányos.
48. A munkáltató egyoldalúan is megállapíthat havi munkaidőkeretet bizonyos munkarendekben (a hatályos szerint csak kollektív szerződésben van erre lehetőség).
49. A munkaközi szünet maximumát a tervezet nem határozza meg, így az osztott munkaidő szabályai kijátszhatók.
50. A jelenleg hatályos szabályokkal szemben kollektív szerződés hiányában is lecsökkenthető akár nyolc órára a napi pihenőidő osztott munkaidőben, megszakítás nélküli, több műszakos, idényjellegű tevékenység keretében, valamint készenléti jellegű munkakörben.
51. A készenlét idején végzett munka nem minősül rendkívüli munkavégzésnek.
52. A betegszabadságot munkaórákban kell elszámolni és nyilvántartani.

53. A fizetés nélküli szabadságra jogosító jogcímekek közül kikerül a magánerős építkezés. Nem tartalmazza a tervezet a munkáltató továbbfoglalkoztatási kötelezettségét (ez főképp a kisgyermekes anyáknak jelent problémát).

54. A munkaidő-nyilvántartásnak nem kell tartalmaznia pl. az ügyelet, pihenőidő stb. mértékét.

55. A teljesítménybérnél hiányoznak a teljesítmény-kiigazítás szabályai.

56. Az állásidőre nem jár bér, ha a munkáltató elháríthatatlan külső okból nem tud foglalkoztatottsági kötelezettségének eleget tenni.

57. Megszűnik az átlagkereset, helyette távolléti díjjal kell számolni, amely alacsonyabb összegű, ráadásul kiszámítása a jelenleginél is bonyolultabb.

58. Nem világos, hogy a pótlékok kifizetésére mikor kerül sor, a havi elszámoláskor vagy a munkaidőkeret végén.

59. A Javaslatban szerepel, hogy a szakszervezeti tagdíj levonását a munkáltató ingyenesen végzi, ugyanakkor hiányzik a jogcím, ami alapján levonhatja a munkáltató a munkabérből a tagdíjat.

60. A munkavállaló munkabérére vonatkozó igényéről egyezség esetén lemondhat.

61. Nem szerepel a Javaslatban az a garanciális szabály, hogy a munkavállalónak munkaviszonya alapján a munkáltatótól munkabér jár, és az ettől eltérő megállapodás érvénytelen.

62. Teljes mértékben hiányoznak a Javaslatból a hatályos Mt. szociális juttatásokra vonatkozó rendelkezései.

63. A munkáltató korábbi vétkességre tekintet nélküli kártérítési felelőssége helyett a Javaslat szerint a munkáltatónak a felelősség alól széles körű kimentési lehetősége van. A Javaslat szerint például nem köteles a munkáltató megtéríteni azt a kárt, melyről bizonyítja, hogy annak bekövetkezése a károkozás idején nem volt előre látható. Ezzel a szabályozással gyakorlatilag a munkáltató korlátlanul élhet a kimentés lehetőségével.

64. A teljes kár fogalmából kimarad az elmaradt haszon, illetve kimarad a nem vagyoni károk megtérítésére vonatkozó szabály.

65. Kikerült a megőrzési felelősség szabályozásából a munkavállaló felelősség alóli mentesülésének 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.

66. A leltárhiánnyal kapcsolatos szabályokat a munkáltató egyoldalúan határozhatja meg, amely gyengíti a munkáltatók a kollektív szerződés-kötési hajlandóságát.

67. A leltárhiányért való felelősség mértékére nézve a kollektív szerződés a munkavállaló hátrányára is eltérhet.

68. Nem lehet határozatlan időtartamúnak 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. A határozott idejű munkaviszony nem alakul határozatlan idejűvé, ha a munkavállaló az időtartam lejártát követően legalább egy munkanapot, közvetlen vezetője tudtával tovább dolgozik.

69. Új jogintézmény a „munkavégzés behívás alapján”, amely a legfeljebb napi hat óra tartamú rész munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló rugalmas foglalkoztatását teszi lehetővé, azzal, hogy a munkavégzés időpontját csak három nappal korábban kell a munkáltatónak meghatározni. A megoldás tervezhetlenné teszi a munkavállaló szabadidejének beosztását, de egyéb garanciákat is nélkülöz a szabályozás.

70. A hatályos Mt.-hez képest a Javaslat a távmunka-végzésre jóval kevesebb rendelkezést tartalmaz, bővíti a munkáltató ellenőrzési jogosultságát.

71. Munkaerő-kölcsönzés esetén a munkabér összegére, az egyéb juttatásokra, az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó rendelkezéseket a kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás száznyolcvannegyedik napjától kell alkalmazni, azonban nem valamennyi kölcsönzött munkavállalóra, csak egy meghatározott körre.

72. A tanulmányi szerződés munkavállaló általi megszegésének minősül az is, ha a munkáltató felmondással megszünteti a munkaviszonyát a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása miatt.

73. A tanulmányok idejére törvény alapján járó munkaidő-kedvezmények hiányoznak.

V. A szakszervezeti jogok szabályozása

A tervezet szerint a törvényben a szakszervezet számára biztosított jogok csak a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezetet illetik meg.

A hatályossal egyező rendelkezések:

- szakszervezet, képviselettel 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
- bíróság, hatóság előtti képviselet joga szűkül (gazdasági és szociális érdekek védelmére terjed ki)
- a tájékoztatáshoz való jog szabályozása túlonként 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 munkaviszonnyal összefüggő kérdésekre terjed ki
- információk, felhívások közzétételének joga
- a munkáltató területére való belépés jogánál nem szerepel, hogy a munkáltató nem tagadhatja meg a szakszervezeti képviselő belépését
- tisztségviselő munkajogi védelme – telephelyenként 1-4 tisztségviselőt illethet meg, ha a szakszervezet kollektív szerződés kötésére jogosult (min. 10 %-os szervezettség)
- munkaidő-kedvezmény – csak a munkajogi védelmet „élvező” tisztségviselőnek jár, munkaideje 10%-ában, megváltani nem lehet

A Javaslatban nem szereplő szakszervezeti jogok:

- hatóság, helyi önkormányzat, munkáltató együttműködési kötelezettsége (csak alapvető szinten), információs kötelezettsége
- a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések tervezetének véleményeztetése
- a munkakörülményekre vonatkozó szabályok megtartásának ellenőrzése
- kifogás joga
- helyiséghasználati jog
- szakszervezeti képzésre járó fizetett szabadság
- szakszervezeti reprezentativitás és ahhoz fűződő jogok, szakmai reprezentativitás

Munkajogi védelem:

A közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv egyetértése szükséges nem csak a munkaviszony munkáltató által felmondással történő megszüntetéséhez, hanem a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásához is. A kollektív szerződéskötésre jogosult szakszervezet az önállóan minősülő telephelyen, ha a munkavállalók megelőző naptári évre számított átlagos statisztikai létszáma

- a) az ezer főt nem haladja meg, egy főt,
- b) a kétezer főt nem haladja meg, két főt,
- c) a négyezer főt nem haladja meg, három főt,

d) a négyezer főt meghaladja, négy főt jelölhet meg, aki a védelemre jogosult.

A szakszervezet akkor jogosult a fentiek szerint megjelölt munkavállaló helyett másik munkavállalót megjelölni, ha a munkavállaló munkaviszonya vagy tisztsége megszűnt.

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

Munkaidő-kedvezmény:

Feladata ellátása érdekében a munkajogi védelemre vonatkozó szabályokban foglaltak szerint megjelölt munkavállalót a beosztás szerinti havi munkaideje tíz százalékának megfelelő munkaidő-kedvezmény illeti meg. Ezen túlmenően a konzultáció tartamára mentesül a munkavégzési kötelezettsége alól. A munkaidő-kedvezmény igénybevételét legalább tíz nappal korábban be kell jelenteni.

A munkaidő-kedvezmény tartamára távolléti díj jár. A munkaidő-kedvezményt megváltani nem lehet.