



Tézisek a munka törvénykönyvének szociális szempontú módosításához

PRUGBERGER Tamás – MÉSZÁROS Melinda

professor emeritus, Dsc – munkajogi szakjogász,
a LIGA Szakszervezetek elnöke

1. Bevezetés: A szociális szempontú módosítás iránti igény indoka

Az 1990-ben bekövetkezett rendszerváltást követően megalkotásra került a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: 1992. évi Mt.), amely elsődlegesen azt a német munkajogi szabályozást vette alapul, amely a szociális piacgazdaság jóléti társadalmára (*welfare society*) épült. Az 1992. évi Mt. is ezt az elvet követve viszonylag magas szintre emelte a munkavállalók érdekeit figyelembe vevő szociális minimál-standardokat, amelyek azonban mégsem érték el azt a szintet, amelyet a nyugat-európai államok munkajoga biztosított a munkajogviszony erősebb és diktáló partnerének minősülő munkáltatóhoz képest a gyengébb és kiszolgáltatottabb oldalát jelentő munkavállalók részére. Abban, hogy az 1992. évi magyar kodifikációban mégsem érte el ez a védelmi szint a nyugat-európai szintet, szerepet játszott, hogy Magyarországon a korábbi „reál-szocialista” párt- és állampolitikai hatalmi elit az 1988–89. évi kerekasztal tárgyalásokon történt megállapodások eredményeként a politikai vezető szerep helyett a gazdasági életben vállalkozói és munkáltatói minőségben kapott pozíciót. Ezzel együtt járt az 1992. évi Mt. eredeti szociális tartalmú rendelkezéseinek időközi módosításokkal történő fokozatos gyengítése, amibe Magyarországnak a többi közép-európai államhoz hasonlóan az Európai Közösség (EK) társult, majd pedig rendes taggá válása is közrejátszott. Ugyanis az EK a közép-európai térség újonnan a közösségbe belépett külső körű államait megkülönböztette a belső körűeknek minősített régi tagállamoktól, és ennek figyelembevételével a jogelődjét képező Európai Gazdasági Közösség (EGK) által megalkotott magas szintű szociális minimál-standardokat tartalmazó irányelveit egyre szűkítőbb jelleggel módosította, amely még erőteljesebb jellegűvé vált azt követően, amikor az EK Európai Unióvá (EU) alakult át. Az új tagállamok az EK-től, majd az EU-tól jövő nyomásgyakorlás következtében is részben kénytelenek voltak eme

irányelv-novellák figyelembevételével módosítani munkajogi kódexeiket, ezeknek az elvárásoknak eleget téve, hogy mutassák elkötelezettségüket az EK, illetve az EU irányába. Belejátszott még ebbe az is, hogy a korábbi politikai hatalmát gazdasági hatalommá átmentett társadalmi réteg, amikor a parlamenti választások során pozícióhoz jutott, kihasználta ezt a lehetőséget a munkajogi kódexek szociális minimál-standardjainak a lefaragására.

A 2010-es évek változása, hogy felszámolta a munkavállalói és a munkáltatói érdekvédelmi szervezetek, valamint a munkaügyi tárca közötti megállapodás-kötésre lehetőséget adó háromoldalú érdekegyeztetési rendszert, amit azonban 2012-től egy megállapodással részben helytálló módon visszaállított. Ezt viszont indokolt lenne formálisan is legalizálni, jogszabályi keretet adva ezzel a részére. A 2010-es években az ország gazdasága részben a nemzetközi válság, részben pedig a korábbi időszakok hibás gazdaságpolitikája folytán krízishelyzetben volt, katasztrofálisan nagy munkanélküliséggel. Viszonylag stabil gazdasági háttérnek a Magyarországon letelepedett német és japán autóipar bizonyult. A már jelenlévő foglalkoztatók stabilitásának megőrzése és újabbak létrehozása, ezzel együtt jelentős munkahelybővülés megteremtésének indokrendszerére építve, egy olyan munkajogi kódexet kívántak létrehozni, amely a szociális, azaz megélhetési szempontok által vezérelve, a német autóipar munkavállalókkal szembeni normatív elvárásait veszi figyelembe.

Így született meg az 1992. évi Mt.-t felváltó jelenleg is hatályos, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.), amely ugyan számos, jogdogmatikailag is helytálló megoldást megvalósítva, de a magyar munkavállalói érdekekkel ellentétesen annyira elvékonyította a munkavállalók érdekeit védő szociális minimál-standardokat, hogy azok jelenleg már súlyos ellentmondásban állnak a gazdaság helyreállítása által lehetővé vált szociálpolitikai elvárásokkal.

Az ebből fakadó ellentmondás egyre erőteljesebben igényli, hogy a jelenlegi, elsősorban munkáltatóbarát Mt. kedvezően alakuljon át olyanná, ahol a munkavállalók jogos szociális érdekei érvényre juthatnak. Ehhez kívánunk tézisszerű javaslatokat felvetni észrevétel-sorozatunkban, az Mt. jelenlegi struktúráját figyelembe véve, a részek, fejezetek, pontok és szakaszok sorrendjében haladva. Ez a megoldás bizonyos fokig eltér a tanulmányok szokásos stílusától, mivel nem megy bele a részletes kifejtésbe. Munkánkkal célunk nem a munkajogi kodifikációhoz történő részletes, szövegszerű javaslatadás, hanem a problémák felvetése, hogy hol, és milyen irányban kellene változtatni. Egy ilyen jellegű konferenciára a 2012. évi Mt. módosítását követően a Károlyi Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Karán már sor került, melyen e szerzőpáros egyike, Prugberger Tamás Nadas Györggyel tartott előadást, amit e munkával hasonló tónusban publikáltak is.¹ E konferencia célja elsődlegesen az volt, hogy ahol kirívóan jelentkeztek a munkáltatói érdekek a munkavállalók hátrányára a szabályozásban, ott azok bizonyos mértékig lefaragásra kerüljenek, azonban ez álláspontunk szerint megakadt. Ezért is kívánjuk a folyamatot, az együttes gondolkodást eme írásunkkal újraindítani.

¹ NÁDAS György – PRUGBERGER Tamás: Egy törvényjavaslat margójára – módosul a Munka Törvénykönyve. *Gazdaság és Jog*, 2016/2. 2–9.

2. Első rész, Általános rendelkezések (1–31. §)

2.1. Módosítást igénylő észrevételek a bevezető rendelkezésekhez

Az Mt. célját megfogalmazó 1. §-t és/vagy a 3. § (1) bekezdését indokolt lenne kiegészíteni és teljessé tenni a munkajogi szabályozás célján túlmenően szabályozási körének meghatározásaként azzal, hogy amely vonatkozásban nincs külön előírás, a tekintetben a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) előírásai az irányadóak.²

A törvény hatályáról szóló 2. pontnál szólni kell arról, hogy a 2. § (1) bekezdés felsorolásában a munkáltatói érdekképviselői szervezetet a szakszervezettel együtt szükséges kezelni és ezt követően beiktatandó lenne az érdekegyeztetés rendszere, valamint a kollektív szerződés, és csak ezt követően szerepelne a felsorolásban az üzemi tanács és az üzemi megállapodás. Ez a megoldás bizonyos mértékig hasonlítana az individuális és a kollektív munkajognak a svájci magánjogi szabályozásához, amelyet nem az első részt jelentő Polgári Törvénykönyv (*Zivilgesetzbuch – ZGB*), hanem a második részt képező Kötelmi Törvény (*Obligationengesets – OR*) tartalmaz.³

Az általános magatartási követelményeket tartalmazó 4. ponton belül a 6. § (1) bekezdést indokolt kiegészíteni, hogy a munkaszerződés teljesítése során a munkakörre, a beosztásra vonatkozó szabály vagy szokás, valamint képzés alapján az adott helyzetben általában elvárhatóság alapján kell eljárni. Ezen kívül a (4) bekezdést a legújabb, tájékoztatásról is szóló EU irányelv⁴ figyelembevételével azzal kellene kiegészíteni, hogy a szükséges tájékoztatást minden új tényről stb. vagy azok változásáról a felek azonnal kötelesek dokumentált módon egymás részére biztosítani. Mivel a 8. § szól a munkavállalót a munkaviszony fennállása alatt a munkáltató irányában terhelő konkurencia tilalomról és üzleti titok, valamint bizalmas cégszolgálatok megőrzésének kötelezettségéről, indokolt lenne a 102. pontban elhelyezett versenytilalmi megállapodást az 1992. évi Mt. rendszeréhez hasonlóan vagy egy új (5) bekezdésben, vagy egy 8/A. §-ban elhelyezni. Így ugyanis nem mosódik össze a versenytilalom és az üzleti titok megőrzése azzal a téves felfogással, hogy a munkaviszony megszűnését követően az üzleti titokmegőrzés csak akkor kötelezi a munkavállalót, ha arra külön megállapodást kötött. Ezen kívül a versenytilalmi megállapodás joghatását érintve – szintén visszatérve a korábbi Mt. megoldásához – ki kellene mondani, hogy minden tekintetben a Ptk. előírásai az irányadóak.

² Megjegyzés: ezzel összefüggésben egyre erőteljesebben jelentkezik igény arra, hogy kerüljön be a Ptk. egyes szerződési közé a munkaszerződés (KISS GYÖRGY: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre. *Polgári Jogi Kodifikáció*, 2000/1. 3–17.; ZLINSZKY: Javaslat a magánmunkáltatói szerződés szabályozására az új Ptk.-ban. *Polgári Jogi Kodifikáció*, 2008/1. 22–25.), sőt a kollektív szerződés is az üzemi megállapodással együtt (PRUGBERGER Tamás: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni és a kollektív munkaszerződésre. *Polgári Jogi Kodifikáció*, 2000/2. 19–26.; PRUGBERGER–SZALMA: A munkaviszonyra irányuló szerződés és az új Ptk. *Gazdaság és Jog*, 10/2012. 14–17.). Ennek megfelelően az Mt. I. Fejezet 1. pont címét ki kellene egészíteni: Az Mt. célja és kapcsolata a Ptk.-hoz.

³ Wolfgang PORTMANN – Jean-Fritz STÖCKLI: *Schweizerisches Arbeitsrecht*. Zürich–St. Gallen, DIKE Verlag, ³2013. 5–16. Erster Teil (Indiv. Arbr.) I–V. Kapitel + Zweiter Teil (Kol. Arbr.), 11. Kapitel (Koalitionsfreiheit) különösen 293–294., 298–304., 12. Kapitel (Gesamtarbeitsvertrag), különösen 307–309., 316–317., 324–328., 342., 13. Kapitel (Die betriebliche Mitwirkung), különösen: 352–353., 359. (üzemátadás-átvétel és csoportos létszámcsoökkentés az üzemi participáció tartalmazza).

⁴ 2019/1152 (EU) irányelv az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről.

Az egyenlő bánásmód követelményét rendező 6. pontot érdemes lenne kiegészíteni a diszkrimináció tilalmával egy 12/A. §-al, amelyben indokolt lenne az 1992. évi Mt. 5. §-ának a diszkrimináció tilalmára vonatkozó eredeti szabályait visszaállítva elhelyezni. Eme terület szabályozása ugyanis így válik teljessé, mivel az egyenlő bánásmód követelménye a kérdést a kötelezés, míg a diszkriminációra vonatkozó előírások a tilalom oldaláról rendezi. Az ide vágó EU irányelv-csomag is ilyen kettős jellegű. Ennek megfelelően a 6. pont kiegészített címjavaslata: „Az egyenlő bánásmód követelménye és a diszkrimináció tilalma”. Ennek figyelembevételével pontosan lehetne utalni az egyenlő bánásmódról és esélyegyenlőségről szóló 2003. évi CXXV. törvény IV. részére, amely a munkajog területén érvényesítendő esélyegyenlőségi előírásokról szól. Így, ha a kettő együtt jelenik meg az Mt.-ben, összhangba kerül az európai uniós irányelvi rendezéssel, ahol az ide vonatkozó irányelvek egymástól függetlenül mind a kétféle rendezési módot alkalmazzák.⁵

2.2. A jognyilatkozatokat tartalmazó II. fejezetet érintő módosítási javaslatok

Ebben a fejezetben a munkáltatónak a munkavállalót érintő tájékoztatási kötelezettségéről szóló 12. pontot szükséges felülvizsgálni és összhangba hozni a vonatkozó EU irányelvvvel.⁶ A módosításokról szóló egyeztetés a Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fóruma (VKF) 2022. első félévére vonatkozó munkatervében is szerepel. Tekintettel arra, hogy a módosítási igény több pontot is érint, ezekre külön más szakaszoknál nem térünk ki.

A jognyilatkozatok megtételének módjáról szóló III. fejezeten belül a képviselőtről szóló 14. pontban a 21. § (4) és (5) bekezdése tekintetében indokolt lenne kiiktatni a jelenlegi megfogalmazást, utalva arra, hogy kiskorúsággal, a cselekvőképességében korlátozott személlyel, és cselekvőképtelen személlyel kapcsolatos munkajogi jognyilatkozatok hatálya és érvényességével összefüggő gyámi, gyámhatósági, bírósági gondnoki képviselettel, valamint mentori támogatással összefüggő követelmények tekintetében a Ptk. Második Könyve második része (cselekvőképesség) III–X. címekben lefektetett szabályait kell alkalmazni.⁷

⁵ PRUGBERGER Tamás – JAKAB Nóra – ZACCARIA Márton Leó: *Az európai munkajog vázlata – Abriss des Europäischen Arbeitsrechts*. Miskolc–Debrecen, Novotni Alapítvány – Lícium Art Kft., 2016. 18–23. (H.), 142–146. (D).; GYULAVÁRI Tamás: Az egyenlő bánásmód elvének alakulása. In: *Az Európai Unió szociális dimenziója*. Budapest, Szociális és Munkaügyi Minisztérium, 2000. 219–248. A jelenlegi magyar szabályozás kritikáját és javaslatunk elméleti megalapozását ld. PRUGBERGER Tamás – NÁDAS György: *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog*. Budapest, Wolters Kluwer, 2014. 87–94. (Markánsabban ld. Prugbergernél a korábbi kiadásban: KJK-Kerszöv, 2000. 45–46.).

⁶ 2019/1152 (EU) irányelv az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről. Az összhangba hozás szempontjairól lásd: SIPKA Péter – ZACCARIA Márton Leó: Megújuló tájékoztatási kötelezettség a munkajogviszonyban és azon túl. *Munkajog*, 2019/3. 2–4.; PRUGBERGER Tamás – TÓTH Hilda: A munkáltatók munkavállalók irányában fennálló tájékoztatási kötelezettségének várható alakulása az átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló új irányelv alapján. *Magyar Jog*, 2020/1. 30–44.

⁷ A jelenlegi szabályozás bővebb kritikáját ld. PRUGBERGER Tamás – NÁDAS György: az érvénytelenség szabályozásának és gyakorlati megállapodásának munkajogi problémái. *Munkajog*, 2022/1. 20–26.

Az Mt. IV. fejezetében elhelyezett érvénytelenségi szabályok, különösen a megtámadhatóságot érintő 19. pont, valamint az érvénytelenség jogkövetkezményeit érintő 20. pont méltánytalanul munkavállaló-ellenes és indokolatlanul munkáltatóbarát, ezen kívül a kollektív munkajog területén, ideértve a kollektív szerződést és az üzemi megállapodást, alkalmazhatatlan. Ezért indokolt lenne a 19–20. ponthoz tartozó 27–29. §-okat kiiktatni és a Ptk. érvénytelenségre vonatkozó előírásaira utalni.⁸

3. Második rész: A munkaviszony (32–229/A. §)

3.1. Észrevételek a munkáltató személyében bekövetkező változást tartalmazó VI. fejezethez

Az első észrevétel rendszertani jellegű. A munkáltató személyében bekövetkező változás ugyanis a munkaszerződés, illetve a munkaviszony módosulásának egyik formája. Ezért indokolt lenne a munkáltatói jogutódlást a munkaszerződés módosulását és módosítását követő pontként elhelyezni. Ha az Mt.-nek egy nagyobb átdolgozására kerülne sor (amelyre több irányból is igény mutatkozik), helyes lenne ennek megfelelően a fejezetet az előbb javasolt struktúrába-építeni. Kisebb átdolgozás esetén azonban a jelenlegi elhelyezés is tartható.

3.2. Módosítási javaslatok a munkaviszony létesítésével összefüggő VII. fejezethez

Az Mt. 24. pontjához (A munkaszerződés) tartozó 42. § (2) bekezdését szükséges kiegészíteni és az alpontok sorrendjének változtatásával az elejére helyezni a) pontként, hogy a munkavállaló a munkaszerződésben megállapított munkaidőben köteles a munkáltató rendelkezésére állni. Indok: történelmileg kialakult az ún. szolgálatra kész jelenlét, amely rendelkezésre állás genus proximuma a munkaszerződésnek, amit a munkaidőről szóló korábbi és a hatályos EK irányelv is kihangsúlyoz.⁹

A 15 napot meghaladó külföldön történő munkavégzés esetére szóló tájékoztatás terjedelméről is szóló 47. § esetében a felsorolt négy, a–d) pontba foglalt tájékoztatási területet a kiküldött munkavállalók szociális biztonsága érdekében a német szabályozás mintájára mindenképpen célszerű lenne kiegészíteni: e) a munkahelyi étkezési lehetőségekről f) a lakhatási lehetőségekről, g) a munkavállaló gyerekeinek nevelési, tanintézeti elhelyezési és oktatásban való részvételi lehetőségeiről, h) várandós

⁸ Indokát ld. JAKAB Nóra: *A margón és azon túl. Az intellektuális és pszichoszociális fogyatékkal élő emberek cselekvőképességéről*. Miskolc, Novotni Alapítvány, 2013. 192–203. és 205–210.; JAKAB Nóra: *A munkavállalói jogalanyiség munkajogi és szociális jogi kérdései a megváltozott munkaképességű és fogyatékos személyekre*. Miskolc, Bíbor Kiadó, 2014. 297–310.; HALMOS Szilvia: *A fogyatékoság orvosi és társadalmi modelljének szintézise különösen a munkajog területén*. Doktori értekezés. Budapest, PPKÉ JÁK Doktori iskola, 2016.

⁹ Az Európai Parlament és a Tanács 2003/88/EK irányelve (2003. november 4.) a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól, 2. cikk (1) bekezdés.

női munkavállalók és szoptató anya munkavállalók esetében a szüléssel összefüggő egészségügyi ellátás és a munkahelyi szoptatás lehetőségeiről. Ezen kívül ki kellene kötni, hogy külföldre történő kiküldés esetén a tájékoztatást a kiküldő és a fogadó felek együttesen kötelesek megtenni.

3.3. *Novellázási javaslatok a munkaszerződés teljesítését érintő VIII. fejezetnél*

A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásról szóló 30. pontot e fejezetből javasoljuk *áthelyezni a* munkaszerződés módosításáról szóló IX. fejezetbe, mivel az nem más, mint a munkaszerződésnek a munkáltató részéről történő egyoldalú ideiglenes módosítása. A nyugat-európai államok joga is eként kezeli a kirendelést, a kiküldetést, az átirányítást, szóljon az akár külföldre, akár belföldre. Ezért a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatást a munkaszerződés módosításánál szükséges szabályozni, méghozzá a kiküldetésről szóló irányelv figyelembevételével,¹⁰ mely a munkaviszony eme ideiglenes módosítási lehetőségét egyfelől munkaszerződés munkáltatói oldalról történő ideiglenes módosításának tekinti, másfelől pedig a szolgáltatás szabad áramlására tekintettel szolgáltatás-nyújtási eszközként kezeli.¹¹

Az utasítás teljesítésének megtagadását tartalmazó 31. pontot követően új 31/A. pontban szükséges lenne kiegészítést tenni azzal a tartalommal, hogy ha a munkáltatói utasítás szakmai szempontból nem megfelelő és a munkáltatónak annak teljesítéséből hátránya, kára származna, a munkavállaló írásban jogosult figyelmeztetni a munkáltatót a várható következményekre. Abban az esetben azonban, ha a munkáltató továbbra is a teljesítést igényelné, köteles lenne az utasítás szerint eljárni, feltéve, ha a teljesítés megtagadására nem köteles, vagy jogosult azt megtagadni az 54. § alapján.

A munkavállaló vétkes kötelezettségszegése esetében alkalmazható jogkövetkezményekre vonatkozó 33. pont összekeveredik a szankcióként alkalmazható rendkívüli (azonnali hatályú) felmondással. A kettőt szét kell választani. Ezért az 56. § (3) bekezdését indokolt lenne kiiktatni. Ezen kívül az 56. § (1) bekezdést akként megváltoztatni, hogy maga az intézmény csakis kollektív szerződéskötés, vagy üzemi megállapodás alapján alkalmazható, megszüntetve ezzel a munkaszerződésben történő rögzítés lehetőségét. Az 56. § (2) bekezdéséhez kapcsolódóan a pénzbírság alkalmazása a német „Geldbusse”-hez hasonlóan nem haladhatná meg alapbér 50%-át, a jelenlegi egyhavi alapbér mértéktől eltérően. Maga a „Geldbusse” is olyan kisebb szabálysértést, kvázi „kihágást” jelent, amelyben a joghátrány csak anyagi, nem pedig morális elítélés természetű lehet. E korlátozások szükségesek a munkáltatói önkény és a munkavállaló anyagi-szociális ellehetetlenülésének megakadályozása érdekében.¹²

¹⁰ Az Európai Parlament és a Tanács 96/71/EK irányelve (1996. december 16.) a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről (valamint módosításai), különösen 1. és 3–4. cikk.

¹¹ A relation jellegű munkaszerződés-módosítás. Ld. KISS György: *A foglalkoztatás rugalmassága és a munkavállalói biztonság védelme*. Budapest, Wolters Kluwer, 2020. VI. fejezet (A relation contract hatása a munkaszerződésre).

¹² Vö. Wolfgang ZÖLLNER – Karl-Georg LORIZ – Curt Wolfgang HERGENRÖDER: *Arbeitsrecht*. München, Verlag C. H. Beck, 2008. 232–233. § 20. IX. 3. (Betriebsbussen).

3.4. Észrevételek a munkaszerződés módosítását szabályozó IX. fejezethez

Az Mt. rendszerét érintő kérdésként itt is felvethető, hogy a munkaszerződés módosításával kapcsolatos fejezet a munkaszerződés teljesítését, a munka- és a pihenőidőt, a munka díjazását, valamint a munkáltató és a munkavállaló anyagi felelősségét szabályozó fejezeteket követően kerüljön elhelyezésre. A munkaszerződés módosítása ugyanis e fejezetek mindegyikének tartalmára kihathat.

E fejezeten belül a 60. §-t indokolt lenne családvédelmi és népességpolitikai szempontból akként módosítani, hogy ha várandós női munkavállalót átmenetileg a saját, vagy magzata egészségét károsító vagy veszélyeztető munkaköre miatt olyan munkakörbe kell átmenetileg áthelyezni, ami e veszélyeztető, illetve káros hatásokat kiküszöböli, de alacsonyabb bérezéssel jár, valamint ha a munkáltatónál ilyen okból történő áthelyezésre nincsen mód, és ezért fel kell menteni a gravid munkavállalót a munkavégzés alól, bérét az eredeti munkakörben az áthelyezést megelőző hat hónapban elért átlagkeresetének figyelembevételével kell megállapítani, amennyiben az új munkakörben elérhető munkabérenél, vagy a munkaszerződése szerinti alapbérénél.

A munkaszerződés átirányítással, kirendeléssel, kiküldéssel és a munkavállaló haszonkölcsön-szerű átengedésével kapcsolatos, átmeneti munkáltatói szerződésmódosítás szabályait a fenti pontot követően, mint a munkáltatói oldalról jelentkező ideiglenes munkaszerződés módosítást itt indokolt szabályozni a fent leírtak szerint.

3.5. Módosítási javaslatok a munkaviszony megszűnését és megszüntetését szabályozó X. fejezethez

Fejezet-elhelyezési kérdésként itt is felmerül, hogy célszerűbb lenne e fejezetet az atipikus munkaviszonyt tárgyaló két fejezetet (XV. és XVI. fejezet) követően elhelyezni, mivel ez állna összhangban a munkaviszony szakaszainak a sorrendjével.

A munkaviszony megszűnése és megszüntetése körében az Mt. 36–38. pontjaival kapcsolatosan nincsen módosítást igénylő észrevételünk. Módosítást érdemes javasolni azonban a 39. ponthoz tartozó 69. § (3) bekezdését és a 70. § (2) bekezdését érintően. A 69. § (3) bekezdése szerintünk indokolatlanul csökkentette a felmondási időnek a korábbi egy éves időtartamra meghosszabbítható idejét hat hónapra. Helyén való lenne a felek megegyezése alapján a felmondási idő egy évre történő meghosszabbíthatóságának a lehetőségét (az 1992. évi Mt.-nek megfelelően) visszaállítani. A 70. § (2) bekezdésével írja elő, hogy a felmondási idő alatt munkavégzés alól a munkáltató a munkavállalót legfeljebb két részletben köteles felmenteni a munkavégzés alól. A „legfeljebb” szó és a csak két részletben történő munkavégzés alóli felmentés méltánytalanul korlátozza a munkavállalót az álláskeresésben, ezért méltányosabb egy olyan megoldás előírása, amely szerint a „legfeljebb két részletben” kitétel

törlésre kerül. Ez a rugalmasabb megoldás szolgálhatja leginkább a munkavállalók álláskeresésének felgyorsítását, elhelyezkedésük megkönnyítését az elsődleges munkaerőpiacon.

A 40. pont esetében a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szabályok körében indokolt lenne előírni, hogy – a német megoldáshoz hasonlóan – a leépítésnél lehetőleg a szociális igazolhatóság alapján lehessen felmondani, és ennek érdekében a létszámot csökkentő munkáltatónak a tárgyalásra szociális tervvel kellene megjelennie. A 72. § (1) bekezdése értelmében a munkáltatónak a tárgyalásra csak az üzemi tanácsot kell meghívnia, a vonatkozó irányelv¹³ alapján azonban a konzultációt a munkavállalók képviselőivel kell lefolytatni. Ennek megfelelően – az 1992. évi Mt. szabályaihoz visszatérve – indokolt a munkáltatói tárgyalási kötelezettség kibővítése a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezetekre is. Amennyiben a munkáltatónál sem üzemi tanács, sem szakszervezeti képviselő nincs, a munkáltatónak fel kellene hívni a munkavállalókat, hogy hozzanak létre egy bizottságot, amely a tárgyaláson a munkavállalók képviselőjében és meghatalmazása alapján tárgyal a munkáltatóval. A munkavállalók részéről a bizottság létrehozása lehetőség és nem kötelezettség a képviselőt gyakorlására. Ezen kívül az Mt. 74. § (1) és (2) bekezdés szerint az állami foglalkoztatási szervet csak értesíteni kell a csoportos létszámleépítési szándékról. Ezzel szemben a nyugat-európai államok túlnyomó többségében előírás, hogy az állami foglalkoztatási szervet a tárgyalásra meg kell hívni, amelynek képviselője köteles aktív módon részt venni az egyeztetéseken és érdemi javaslatot tenni további megoldásokra, a létszámcsökkentés elkerülése érdekében. Így például, ha ez lehetséges, a leépítés helyett rövidített munkaidőt vezessen be a munkáltató, az ezzel járó keresetcsökkenést pedig a foglalkoztatási szerv az álláskeresési támogatásokra szolgáló alapból kiegészíti. Hasonló módon járt el a COVID19 világjárvány időszakában számos európai ország, az ún. „*Kurzarbeit*” és a „*Telearbeit*” alkalmazásakor.¹⁴ Ezen túlmenően pedig a létszámleépítő munkáltatót kötelezni kellene arra, hogy ha egy éven belül megszűnik a leépítés korábbi indoka és a létszámot ismét bővíteni tudja, a csoportos létszámleépítés során elbocsátott dolgozókat köteles kérésükre visszavenni, ezzel biztosítva a leépítésben érintett munkavállalók alkalmazási elsőbbségi jogát a román munkajoghoz hasonlóan.¹⁵ Fentiek érintik a 72–74. §-okat, így azok ennek megfelelő átdolgozását javasoljuk.

A munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeit szabályozó 44. pont 83. § (1) bekezdése rendelkezik az alpontjaiban meghatározott esetekben a munkavállaló kérelmére történő jogviszony-helyreállításról. A szabályozásnak a munkavállalókat méltánytalanul hátrányos helyzetbe hozó, a munkáltatókat pedig érdemtelenül előnyben részesítő jellege miatt indokolt álláspontunk szerint visszaállítani az 1992. évi Mt. megoldását – a nyugat-európai államok túlnyomó többségéhez

¹³ A Tanács 98/59/EK irányelve (1998. július 20.) a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről 2. cikk (1) bekezdés.

¹⁴ A koronavírus járvány gyors terjedése miatt elrendelt járványügyi intézkedések következtében 2020. március 15. után Európa valamennyi államában, így Magyarországon is rohamos átállás történt a munkáltatók részéről a rövidített munkaidő és a távmunka bevezetésére a munkahelyek megmentése céljából.

¹⁵ Codul muncii Art. 74. Ld. VALASEK Madolna: *Római munkajog. Az egyéni munkaszerződés*. Kolozsvár, Sapientia–Forum Iuris, 2017. 67.

hasonlóan –, melynek megfelelően minden esetben visszahelyezést kellene elrendelni, amely alól a bíróság mérlegelése alapján 6–12 hónap közötti időre terjedően megállapított *átlagkereset* (Nem pedig távolléti díjat!), kvázi váltságdíj megfizetésével mentesülhet a munkáltató abban az esetben, ha ő, vagy a munkavállaló a visszahelyezést elutasítja. Ez esetben is azonban a jogellenes felmondásban részesült munkavállaló igényt tarthat mindazon tényleges káraitra, többletkiadásainak megtérítésére, amelyek a jogellenes felmondással összefüggésben állnak (*például* napi utazással járó másik munkahely), a munkáltató pedig köteles lenne a jogerős *ítélet meghozataláig terjedően* a jogellenesen elküldött munkavállaló átlagkeresetét, nem pedig a távolléti díjat megfizetni, mivel a munkáltató jogellenes felmondása miatt maradt távol a munkahelyétől.¹⁶

A jelenlegi szabályozás nem biztosít megfelelő védelmet a munkavállalók számára, a munkáltatót pedig érdekelttette teszi, hogy bizonyos esetekben kockázat és komolyabb anyagi hátrány nélkül vállalja a jogellenes magatartást. Erre számos példát láttunk az elmúlt években, olyan eset is előfordult,¹⁷ hogy a jogellenesen megszüntetett munkaviszony bírósági megtámadását követően a jogerősen visszahelyezett szakszervezeti tisztségviselő helyreállított munkaviszonyát a munkáltató ismételt jogellenesen úgy szüntette meg, hogy a munkavállaló még egyetlen munkanapot sem dolgozott, az üzem területére be sem lépett. Szükséges tehát egy komolyabb anyagi jellegű szankció bevezetése, amely visszatartó erővel bírhat a fenti intézkedések megakadályozására.

Javasoljuk ezért az elmaradt jövedelem címén igényelhető kártérítés – az Mt. 82. § (2) bekezdéséhez és 83. § (4) bekezdéséhez kapcsolódóan – tizenkét havi távolléti díj helyett a jogsértés súlyától függően 12–36 havi távolléti díjban kerüljön meghatározásra, függetlenül attól, hogy a munkavállaló időközben elhelyezkedik máshol vagy sem. Ez visszatartó erőt eredményezhetne anélkül, hogy komolyabb terhet róna a munkáltatókra.¹⁸

A munkaviszony jogellenes megszüntetésének hiányos és nem kellő visszatartó erővel bíró szankciórendszerének kritikáját a Kúria is több alkalommal megfogalmazta az elmúlt években.¹⁹

¹⁶ A Henssler BRAUN által szerkesztett (*Arbeitsrecht in Europa*. Köln, Dr. Otto Schmidt Verlag, 2011.) kötet országriportjainak szintéziseképpen az szűrhető le, hogy jogellenes munkáltatói munkaviszony-megszüntetés esetén visszahelyezés van, és a munkavállalónak a munkaviszony megszűnése időpontjától a visszahelyezés időpontjáig teljes munkabér jár. Ha ezen kívül még kára is származott (pl. megélhetési bank-kölcsönfelvétel), annak megtérítése, ha pedig visszahelyezésre „szociállenesség” miatt nem kerül sor, a germán és a frankofon-latin jogrendszerekben a végkielégítés összegének megfelelő kártérítés jár, aminek a német felmondásvédelmi törvény szerint (KSCHG) alapesetben 12 havi, 20 évi szolgálat esetén 18-20 havi munkabér. Azokban az államokban, amelyekben visszahelyezés nincs (Egyesült Királyság, Hollandia, Dánia), a munkaviszony megszűnése és a jogellenes munkaviszony megszüntetést kimondó határozattól eltelt idő munkanapjaira meghatározott összegű díjazás, kötbér jellegű ún. báziskártalanítás (*basic anwart*), míg az ezen felmerült bizonyított károkért kompenzációs kártérítés (*compensatory anwart*) jár.

¹⁷ Párma Zsolt vs. Magyar Suzuki Zrt. (hvg.hu és vg.hu, 2007. június 07.).

¹⁸ LIGA Szakszervezetek javaslatai az Mt. módosítására a VKF részére (2015), www.liganet.hu, álláspontunkkal összhangban a távolléti díj helyett inkább a tényleges keresetet kellene kártérítésként igényelni.

¹⁹ Kúria Joggyakorlat-elemző Csoport: Összefoglaló vélemény a munkaviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeiről.

3.6. Módosítási javaslatok a munka- és a pihenőidőt tartalmazó XI. fejezethez

A fogalmakat tartalmazó 46. pontnál a munkaidőt meghatározó 86. § (1) bekezdést a vonatkozó irányelv²⁰ 2. cikk 1. pontjával kellene kezdeni, mely szerint munkaidő az, amely alatt a munkavállaló dolgozik, a munkáltató rendelkezésére áll és feladatát végzi.

Ezen kívül a 86. § (3) bekezdés b) pontjára is tekintettel a munkavégzés érdekében történő utazás időtartamára vonatkozóan a munkaidő fogalom meghatározás további pontosítása is szükséges, figyelemmel az irányelvre,²¹ az Európai Unió Bírósága²² és a Kúria legújabb joggyakorlatára.²³

A munkaidőkeretre vonatkozó 48. ponton belül a 94. § rendelkezéseit sajátos módon írja felül – a veszélyhelyzeti időszakra hivatkozással, átmeneti jelleggel – a veszélyhelyzet megszűnésével összefüggő átmeneti szabályokról és a járványügyi készültségről szóló 2020. évi LVIII. törvény 56. §-a. Ennek értelmében 2022. december 31-ig a Békés Megyei Kormányhivatal, mint állami foglalkoztatási szerv munkáltatói egyoldalú kérelemre engedélyezheti legfeljebb 24 hónapos munkaidőkeret vagy elszámolási időszak alkalmazását új munkahelyteremtő beruházás esetén, amennyiben a beruházás megvalósítása nemzetgazdasági érdek. Tekintettel arra, hogy álláspontunk szerint a 2003/88/EK irányelvbe ütközik a rendelkezés, az indokrendszer pontos definíciója nem ismert, azt jogszabály nem rögzíti, továbbá a hatályos Mt. 94. § (3) bekezdése alapján – szintén vitatható módon – objektív, műszaki, munkaszervezési indokok alapján egyébként is biztosítja hosszabb, legfeljebb 36 havi munkaidőkeret létesítését kollektív szerződés alapján. Az átmeneti rendelkezés fenntartása a továbbiakban nem indokolható. Ráadásul a fentiekben hivatkozott – legfeljebb 36 hónapra vonatkozó munkaidőkeret – szabályozás hatályon kívül helyezése is indokolt, mert nincs összhangban az irányelv 19. cikkével, továbbá az Mt. 99. § (7) bekezdésével sem. Erre mind a munkajogászok, mind az érdekképviseletek több alkalommal is felhívták a figyelmet.²⁴

A munkaidő-beosztás szabályait tartalmazó 50. ponton belül a 98. §-ban található, a német és osztrák jogban is megjelenő ún. elszámolási időszak megszüntetését javasoljuk, tekintettel arra, hogy annak alkalmazása – figyelemmel az irányelvi²⁵ rendelkezésekre és a kialakult joggyakorlatra is – erősen vitatható. A magyar jog bár feleslegesen, de ismeri az intézményt, a gyakorlatban azonban jellemzően nem tudja használni, alkalmazása esetén pedig számos jogvita keletkezett a felek között a tényleges elszámolások, kifizetések vonatkozásában.²⁶

²⁰ Az Európai Parlament és a Tanács 2003/88/EK irányelve (2003. november 4.) a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól.

²¹ Ld. előző jegyzet.

²² C-266/14. Federacion de Servicios Privados ei sindicato Comisiones obreras (OC.OO) v. Tyco Integrated Security SL and Tyco Integrated Fire & Security Cooperation Servicios SA ügyben 2015 szeptember 10-én hozott ítélet (ECLI:EU:C:2015:578).

²³ SÍPKA Péter – ZACCARIA Márton Leó: Dolgozik és pihen? A munkaidő fogalmának bővítése az Európai Unió Bíróságának újabb ítélete nyomán, tekintettel a magyar joggyakorlatra. *Jogtudományi Közlöny*, 2016/9.

²⁴ Ld. a LIGA Szakszervezetek önálló és a VKF Munkavállalói oldal közösen benyújtott kezdeményezései a VKF részére.

²⁵ 2003/88/EK. irányelv 16. cikk, mely csak referencia időszakot ismer, aminek a magyar Mt.-ben a munkaidőkeret felel meg.

²⁶ LIGA Szakszervezetek és a Munkástanácsok Országos Szövetségének kezdeményezései és bejelentése a VKF részére 2021. október; ITM kapcsolódó állásfoglalása; Éltre Tervezett Munkavállalók Szakszervezeti Szövetsége által kezdeményezett foglalkozta-

Az Mt. 56. pont 109. § esetében – figyelemmel a 135. § (3) bekezdésére is – javasoljuk az ún. önként vállalt túlmunka lehetőségének megszüntetését. A munkavállaló az esetek többségében nem rendelkezik valós, érdemi lehetőséggel a munkáltató megállapodási ajánlatának visszautasítására, az összességben 400 órát elérő rendkívüli munkavégzés nem biztosítja a munkavállalók egészségének megőrzését és védelmét, a gyakorlatban a maximális (a rendkívüli munkavégzést is figyelembe véve legfeljebb 48 órás) heti átlagos leterheltséget teremtheti meg, amelynek a szervezetre gyakorolt fizikai és pszichikai hatásai magas kockázati tényezőt jelentenek.

Az 57. pontban egyértelműen rögzíteni kell, hogy az Európai Unió Bírósága gyakorlatának is megfelelően²⁷ az ügyelet teljes időtartama munkaidőnek minősül. A készenlét esetében ilyen egyértelmű állásfoglalás nemzetközi szinten nem született, azonban a két rendelkezésre állási forma alapvetően a rendelkezésre állás helye szerint különbözik, amely az eddigi jogértelmezések szerint a munkavállaló rendelkezési jogának terjedelmét is befolyásolja. A gyakorlatban a készenlét is korlátozottan biztosítja a munkavállaló rendelkezési jogosultságát, hiszen a készenlét helyének megválasztása oly módon kell, hogy történjen, hogy a munkavégzés megkezdése a munkáltató által meghatározott időn belül megtörténhessen. Nyilvánvalóan mindkét esetben a munkavállaló köteles fenntartani a munkaképes állapotát, amely készenlét esetén komoly korlátozást jelent.²⁸

A 61. pontban tárgyalt betegszabadságot összhangba kellene hozni a nyugat-európai államok többségének történelmileg kialakult megoldásaival. A betegszabadságról a vonatkozó irányelv²⁹ külön nem szól, azonban történelmi tradícióknál fogva a nyugat-európai tagállamok ismerik ezt az intézményt, csakúgy, mint 1992 óta a magyar munkajogi szabályozás is. Csakhogy míg a germán és a frankofon-latin jogrendszerhez tartozó, régi tagállamoknál a betegszabadság általában négy-hat hét, valamint csak az azonos betegségnek a tárgyévben történő újbóli megjelenése esetén csökken a betegszabadság ideje az előző betegség miatti távolléti napokkal, és idejére a munkavállalónak átlagkereset jár (Ausztriában és Németországban hat hétre, amely időtartam a jogviszonyban töltött idő alapján emelkedik a teljes munkabér-kifizetés mellett),³⁰ addig a hatályos Mt. 126. § szerint a betegszabadság időtartama 15 nap, amely idő a tárgyév valamennyi betegsége miatti távolléttel lecsökken. Kedvezőtlenebb a betegszabadság idejére járó díjazás is. Jelenleg díjazásként csak a távolléti díj 70%-át biztosítja a munkavállalók részére.³¹ Megfontolásra javasoljuk a betegszabadság időtartamának a

tás-felügyeleti hatósági ellenőrzés a Budapest Főváros Kormányhivatalánál (2021. október 12.).

²⁷ C-303/96. Ederation de Sercóvicios Privados de sindicato Comisiones de Asistencia (Simap ügy) 2000. szeptember 23-án hozott Ítélet (ECLI:EU:C: 2000:528); C-151/02. Landeshauptstadt Kiel v. Norbert Jaeger ügyben (Jaeger ügy) 2003. szeptember 9-én hozott ítélet (ECLI:EU:C:2003:437).

²⁸ PRUGBERGER Tamás: A munkaidő, a pihenőidő és a szabadság új hazai szabályozásának megítélése a munkavállalói érdekek szempontjából. *Pro Futuro*, 2017/2.

²⁹ A 2003/88/EK irányelv 7. cikke csak a rendes szabadságról szól, a rendkívüli szabadságokat meg sem említi. Csak a szülői szabadságról van speciális irányelv.

³⁰ Theo MAYER-MALY: *Individualarbeitsrecht*. Wien–New York, Springer, 1987. 125.; Günter SCHAUB: *Arbeitsrechts-Handbuch*. C. H. Beck, 6. Aufl., 638–646. Általános jogösszehasonlítást nézve ld. Joseph HOMACHER: *Krankenversicherungsschutz im Ausland*. Der Betrieb, 46/1989. Beilage 15.; A. METZNER (Hrsg.): *Krankenversicherung im internationalen Vergleich*. Albert Metzner Verlag (EGK országjelentésekkel).

³¹ PRUGBERGER (2017) i. m.

fenti feltételek figyelembevételével történő növelését, a kapcsolódó juttatás mértékének „a kimaradt munka elve” alapján az átlagkeresetben történő meghatározását.

3.7. Módosítási javaslatok a munka díjazása című XII. fejezethez

A munkavégzés hiányában történő díjazást szabályozó 146. § (3) bekezdés a)–e) pontjainak esetében távolléti díj helyett átlagkereset meghatározását tartjuk indokoltnak. Ugyanígy a 146. § (4) bekezdés esetében, valamint a 147. §-ban szabályozott betegszabadság esetében is. Ami még a betegszabadságot illeti, a nyugat-európai államokban az átlagkereseten felül további kiegészítő juttatás (üdülési, illetve karácsonyi hozzájárulás) is jár a szabadság alatti többletkiadások kompenzálására. Erre szolgál gyakorlatilag az ún. 13. (esetlegesen 14.) havi bér.³² Magyarországon is számos esetben tartalmazznak a kollektív szerződések ilyen juttatási elemeket. Megfontolásra javasoljuk egy ún. rekreációs hozzájárulás bevezetését a 13. havi nyugdíjhoz hasonlóan lépcsőzetesen.

A távolléti díj számításáról szóló 68. pont helyett javasoljuk az átlagkereset-számítás visszavezetésével a tartalmi elemek teljes átdolgozását.

A 69. pont esetében javasoljuk a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanács konzultációs feladatának meghatározása helyett a jogszabályban megjeleníteni a Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fórumát (VKF), amelynek keretei között 2012-től azok a tényleges megállapodások létrejönnek, amelyek a Kormány kötelező legkisebb munkabérről és garantált bérminimumról szóló rendelet-alkotásának alapját is képezik.

3.8. Módosítási indítványok a munkáltató kártérítési felelősségét szabályozó XIII. fejezethez

A munkáltató kártérítési felelősségét rendező XIII. fejezet 72. pontja, amely a munkáltató által a munkavállalónak okozott kárért fennálló felelősségéről szól, dogmatikailag helyesen választja ketté a munkavállalónak a munkavégzés közben okozott kárért fennálló munkáltatói felelősséget (ami általában munkabaleset és az üzemi működéssel függ össze, a munkavégzés során áll elő) és különíti el a munkavállaló által a munkahelyre bevitt tárgyaiban vagy azok eltűnése következtében beállott károkért való felelősségtől. A 168. §-ban a munkáltató őrzési felelőssége helytállóan került rendezésre lényegében a szállodai, fogadói custodia felelősség (Ptk. 6:369. §) analógiájára, ami kiterjed a nem szokásos tárgyaknak a munkáltató előzetes engedélyével történő bevitelére is, amelyekre vonatkozóan,

³² Rechtsvericherung im internationalem Vergleich (Die Allgemeine Altersversicherungsteme im neun ausgewählten Staaten) Hrsg.: VRD. Albert Metzner Verlag. 1989. 19–20.,145–203. (Szerzői megjegyzés: az adatok az EGK és az EK kilenc magállamára vonatkoznak.)

ha indokolt, a munkáltató köteles az engedélyt megadni és az értéktárgyakért fennálló szállodai megőrzéshez hasonlóan (letét különös nemei) fokozott őrzéséről gondoskodni, amennyiben ez szükséges.

A munkabalesetekért és a munkavégzés során vagy azzal összefüggésben a munkavállaló által elszenvedett károkért fennálló felelősség tekintetében, a 166. § és a 167. § kiiktatta a munkáltatónak – a veszélyes üzemi felelősséghez hasonló –, csak az elháríthatóság hiányával (*vis maior*) kimenthető objektív felelősségét, amelyet megalapozott a munkáltató az üzemi működéssel és a munka szervezésével összefüggő kockázat fennállásának a terhe. Ezzel szemben az új szabályozás kimentést biztosít a munkáltatónak akkor, ha a kár bizonyíthatóan a munkáltató ellenőrzési körén kívül eső körülmény következtében, valamint előreláthatóság és elháríthatóság hiányában állott elő. Ez az új, a munkavállalók számára méltánytalanul hátrányos és a munkáltató számára indokolatlanul előnyös szabályozás egyúttal álláspontunk szerint az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényt is sérti, továbbá nincs összhangban Magyarország nemzetközi kötelezettségeivel sem. A hazánk által is ratifikált ILO 17. sz. Egyezmény (9. cikk), valamint 18. sz. Egyezmény (amelyeket a 42. sz. Egyezmény módosított) egyértelműen előírják, hogy üzemi baleset vagy foglalkozási megbetegedés esetén teljes mértékben kártalanítani kell a munkavállalókat. Ugyanis, ha például egy üzemrobbanás esetén a munkavállalókon kívül más személyek és tárgyaik (például parkoló autók vagy utcai járókelők) is sérülnek, a munkavállalók hátrányosabb helyzetbe kerülhetnek a munkáltató az Mt. alapján fennálló tágabb kimentési lehetőségei miatt, mint az üzembirtokos munkáltató a nem munkavállalók irányában fennálló szigorúbb veszélyes üzemi felelőssége folytán. Ezért ebben a körben „*de lege ferenda*” vissza kellene térni az 1992. évi Mt. veszélyes üzemi felelősségéhez hasonló megoldáshoz.

A 172. § (1) bekezdés b) pontjának esetében etikátlan (külföldi szabályozásokban ismeretlen³³) a munkáltató részéről a megkárosított munkavállalóval szemben bármilyen keresmény vagy annak elmaradása miatti levonás, ezért annak törlését javasoljuk.

³³ A jogösszehasonlító dokumentumokban sehol sem található ilyen intézményekre utalás. Ld.: Jura Europae (Droit du travail – Arbeitsrecht), Edition technique iuris chaseaeurs, Paris. München–Berlin, C. H. Beck Verlag, I–III. kötet. év nélkül. (Szerzői megjegyzés: kilenc EGK és EK magállam); Martin HENNSLER – Axel BRAUN: *Arbeitsrecht in Europa*. Verlag. Köln, Dr. Otto Schmidt, ³2011. (Szerzői megjegyzés: a kötet valamennyi nyugat-európai állam munkajogi szabályait tartalmazza.)

3.9. Módosítási javaslatok a munkavállaló kártérítési felelősségét szabályozó XIV. fejezethez

A 179. § (3) bekezdésbe foglalt gondatlan károkozásnál a korlátozott kártérítési összeget a négy havi távolléti díj helyett (szinkronban a korábbi, távolléti díj eltörlésére vonatkozó javaslatunkkal) legfeljebb négy havi átlagkeresetben kellene megállapítani, a súlyos gondatlanság esetében pedig a teljes kártérítés lehetősége helyett egy magasabb összegű, például legfeljebb nyolc havi átlagkeresetig terjedő összeg meghatározását javasoljuk, a káronszerzés tilalmának figyelembevételével.

3.10. Módosítási javaslatok az atipikus munkaviszonyokat szabályozó XV. fejezethez

Komoly és nem csituló vitákat eredményezett³⁴ a 90. pont, a köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszony sajátos korlátozásának körében. A köztulajdon, a közpénzek védelme érdekében már a jelenlegi Mt. hatálybalépése előtt megjelent a 2009. évi CXXII. törvény a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről. Ennek egyfajta további kiterjesztésének tekinthetjük az Mt. 204–207. §-aiban megjelenő – az általános rendelkezésektől több ponton is eltérő –, szigorúbb, kógens munkajogi szabályokat, mind az egyéni jogok, mind a kollektív jogosultságok vonatkozásában. Így további korlátozásokat vezetett be az érintett munkáltatók irányába, melynek értelmében az Mt. munkaügyi kapcsolatokra, üzemi tanácsra és a szakszervezetekre vonatkozó XIX–XXI. fejezetei esetükben eltérést nem engedőek. A fentiekben leírt szigorítások, korlátozások azonban már nem időszerűek, egyfajta általános, érintettség nélkül minden ott foglalkoztatottra érvényes büntető szankcióként jelennek meg. Korlátozza a szakszervezetek működőképességét, a felek szabad megállapodását, akadályt jelent több ponton még a munkáltatók számára is (például munkaközi szünet) a jogszerű foglalkoztatás körében.

Célszerűbb lett volna a visszaélésekkel szemben tanúsítani szigorúbb magatartást, ellenőrzést és felelősségre vonást, az Mt. rendszerébe épített sajátos, kógens normák kialakítás helyett. Javaslatként korábban is megfogalmazódott már, hogy e korlátok körében fel kell oldani a kogenciát, biztosítva a felek vagy a kollektív megállapodások eltérésének a lehetőségét azzal, hogy a versenytilalmi megállapodásra, vagy a vezető állásúnak minősített munkakörökre vonatkozó rendelkezésekhez hasonlóan ez esetben is kikötésként szerepeljen a tulajdonosi joggyakorló hozzájárulásának szükségessége.³⁵ Mindezek alapján javasoljuk az Mt. 205. § és 206. §-ok hatályon kívül helyezését.

³⁴ BIHARY László: Az Mt. 205. §-a és a 282. §-a közötti viszony. Kényszer vagy lehetőség? In: PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): *Visegrád 19.0. A XIX. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*. Wolters Kluwer, 2022.; NEMESKÉRI-KUTLÁN Endre: A köztulajdonban álló munkáltató kollektív szerződésével kapcsolatban a jogalkalmazás során felmerülő egyes kérdések és felvetések. In: PÁL–PETROVICS i. m.; NEMCSOK Attila: A munka törvénykönyve egy átmeneti szabályáról-tíz év után. In: PÁL–PETROVICS i. m.; 17/2022. (VIII.1.) AB határozat.

³⁵ PRUGBERGER Tamás – Mészáros Melinda: *A magyar munkajogi szabályok változásai európai kitekintéssel*. Budapest, Novotni, 2020. 171–172.

3.11. Kiegészítés a munkaviszonyhoz kapcsolódó megállapodásokat tartalmazó XVIII. fejezethez

Tekintve, hogy a 102. pontban szereplő versenytilalmi megállapodás javaslatunk szerint az Mt. elejére, a munkaszerződés-kötéshez kerülne vissza, e fejezetből kikerülne és tartalmilag maradna a 103. pontban szereplő tanulmányi szerződés.

4. Harmadik rész: A munkaügyi kapcsolatok (230–284. §)

4.1. Módosítási indítványok a munkaügyi kapcsolatok általános rendelkezéseihez (XIX. fejezet)

Rendszerelméleti kérdésként vetődik fel, hogy az Mt. a tarifajog elé helyezte az üzemi alkotmányt. Ezt az Mt. alkotója szerintünk amerikai hatásra tette, mivel a munkáltatók az USA-ban szívesebben tárgyalnak közvetlenül a munkavállalókkal, mint a szakszervezetekkel. Azzal, hogy az Mt. a szakszervezetek és a koalíciós jog elé tette az üzemi tanácsot és azzal, hogy az Mt. 240. § a választási bizottság megszervezését nem az üzemi szakszervezetre, hanem az üzemi tanács választására jogosult munkavállalókra bízta, annyit jelent, hogy jellemzően –szakszervezetek vagy közreműködésük hiányában – önállóan nem hoznak létre bizottságot, ezt követően pedig üzemi tanácsot. A szervezettségnek és az irányítottságnak ilyen esetekben jelentős szerepe van, amelyet a jogalkotó figyelmen kívül hagyott. A nyugat-európai államokban is a szakszervezetektől függ az üzemi tanács létrehozása és az üzemi tanács-választásokat is az üzemben működő szakszervezet szervezi meg, ezért feltétlenül a szakszervezet és a kollektív szerződés után kellene az üzemi tanácsot szabályozni. Ezért a jelenlegi rendszernek az 1992. évi Mt. rendszerével egyező megcserélésével tesszük meg a további észrevételeinket.

4.2. Kiegészítési javaslat a szakszervezettel foglalkozó XXI. fejezethez

A szakszervezetnek a 272. §-ban felsorolt jogosítványai jóval szűkebbek, mint amelyeket az 1992. évi Mt. – főként a 2003. évi XX. törvénnyel történt módosítása előtt – megfogalmazott. Így a 272. § (5) bekezdésben szereplő munkáltatói intézkedésekkel és tervezetekkel szemben nem áll fenn a szakszervezetnek a korábbi előzetes megismerési, valamint halasztást eredményező vétó- és bírósághoz fordulási joga, csupán a tájékoztatási és konzultáció-kezdemenyvezési joga. Ezért az (5) bekezdést az 1992. évi Mt. 23. § figyelembevételével kellene átdolgozni, módosítani.

Javasoljuk továbbá az Mt. 272. § további kiegészítésével a szakszervezetek részére a jelenleg csupán az üzemi tanácsot megillető jogok egy részének a biztosítását, figyelembe véve az 1992. évi Mt. gyakorlatát is. Álláspontunk szerint a 272. §-ban is szerepelnie kell a hatályos Mt. 262. § (3)–(4)

bekezdésekben és a 264–265. §-ban foglalt jogosítványoknak. Súlyos problémát jelent a gyakorlatban továbbá, hogy a jogszabály nem határozza meg a munkáltató számára, hogy milyen időintervallumon belül kell a szakszervezet részére a tájékoztatást biztosítania és a konzultációs kötelezettségének eleget tennie. Teljesítési határidő meghatározásának hiányában a nemzetközi normákban is megjelenő és a szakszervezeteket megillető tájékoztatási és konzultációs jog nem, vagy csak korlátozottan érvényesíthető, befolyásolja továbbá az igény bíróság előtt történő érvényesíthetőségét is (lásd az 5. pontnál).

Az 1992. évi Mt.-től eltérően a hatályos rendelkezések nem tartalmazzák önálló nevesített jogként a szakszervezetek számára a munkakörülmények ellenőrzésére vonatkozó kitételeket, melyeknek megjelenítését a jelenlegi Mt. szabályozási körében is javasoljuk, a korábbi Mt. 22. § (3) és (4) bekezdésének figyelembevételével.

4.3. Kiegészítési indítványok a XXII. fejezetben rendezett kollektív szerződéshez

Több alkalommal is felmerült különböző kezdeményezések formájában az országos érdekegyeztetés során az Mt. 276. § (8) bekezdésének módosítása annak érdekében, hogy amely szakszervezet vagy szakszervezeti szövetség utóbb felel meg – a 276. § (2) és (6) bekezdése figyelembevételével – a kollektív szerződéskötési feltételeknek, a már megkötött kollektív szerződéshez csatlakozhasson, ha pedig annak módosítása szóba kerül, a tárgyalásokon ne csak tanácskozási, hanem szavazati joggal vehessen részt.

Helytállóan pótolta az Mt. 278. § az 1992. évi Mt. hiányosságát, előírva, hogy a kollektív szerződést írásba kell foglalni. Zárójelben jegyezzük meg azonban, hogy a megkötött megállapodások hiteles nyilvántartása érdekében meghozott, még 2004-ben elfogadott rendelet³⁶ a gyakorlatban nem eredményezte és jelenleg sem biztosítja a hatályos kollektív szerződések nyilvántartását, egységes rendszer működtetését. Javasoljuk a rendelet felülvizsgálatát, átdolgozását és a hatályos Mt. rendelkezésekhez igazítását.

4.4. Módosítási javaslatok az üzemi tanács szabályozásával kapcsolatos XX. fejezethez

A fentebb leírtak figyelembevételével az üzemi tanács választását érintő 240. § jelenlegi (1) bekezdése elé egy új bekezdés beiktatását javasoljuk, a megfelelő átszámolás elvégzése mellett. Javaslatunk szerint a választás előkészítéseként a leköszönő üzemi tanács által a munkáltatónál képvisellel rendelkező egy vagy több szakszervezet meghallgatásával megalakított jelölő bizottság az összeállított jelölt listát a munkavállalók elé megtárgyalásra terjeszti, majd a véglegesen összeállított jelölt-listát

³⁶ 2/2004. (I. 15.) FMM rendelet a kollektív szerződések bejelentésének és nyilvántartásának részletes szabályairól.

követően választási bizottsággá átalakulva, gondoskodik a választás előkészítéséről és lebonyolításáról. Első üzemi tanácsalakítás esetén a jelölőbizottság összeállítása a munkavállalók meghallgatása után a képviselettel rendelkező egy vagy több szakszervezet feladata lenne. Képviselettel rendelkező szakszervezet hiánya esetén a kezdeményező munkavállalók végzik a jelölt állítást és hozzák létre a választási bizottságot.

Megfontolásra javasoljuk az üzemi tanács működésével (110. pont) összefüggő 260. § (3) bekezdés kiegészítését azzal, hogy az üzemi tanács elnökét megillető védelem a tanács tagjaira is kerüljön kiterjesztésre, az üzemi tanács egyetértése nélkül a munkáltató ne csak az üzemi tanács elnökének, hanem a többi tagjának a munkaviszonyát se szüntethesse meg felmondással.

Az üzemi tanács jelenlegi teljesen formális együttdöntési jogkörét, amely jelenleg a 263. § értelmében csak a jóléti pénzeszközök felhasználása esetében áll fenn, a nyugat-európai államok többségéhez hasonlóan ki kellene terjeszteni a munkavédelmi és üzem-egészségügyi szabályokra. Ezt figyelembe véve a 264. § (2) bekezdés a)–o) pontjai közül az e) és az i) pontok esetében az együtt-döntési jog biztosítható lenne az üzemi tanács részére.

5. Negyedik rész: A munkaügyi vita (285–293. §)

5.1. Észrevételek és kiegészítés a munkajogi igény érvényesítéséről szóló XXIII. fejezethez

A 289. § (1) bekezdésnek átdolgozását javasoljuk, oly módon, hogy a tájékoztatási és konzultációs kötelezettség megszegése miatti bírósághoz fordulás határideje igazodjon a nevesített jogok gyakorlása esetén a munkáltató számára előírt határidő(k) be nem tartásához.³⁷

Megjegyezzük továbbá, hogy a gyakorlatban a 289. § (2) bekezdésében meghatározott bírósági eljárási határidők a döntéshozatal tekintetében sok esetben nem érvényesülnek, a folyamatok elhúzódnak, így a döntések okafogyottá válnak, nem váltják ki a szükséges hatást. Ez azonban túlmutat a jelen anyag keretein.

5.2. Észrevételek a XXIV. fejezetben szabályozott kollektív munkaügyi vitához

Az e fejezetben lévő szabályozásban összemosisódik a szakszervezet és munkáltató, valamint a munkáltató és az üzemi tanács közötti kollektív munkaügyi vita, amelyben elsikkad a kollektív szerződéskötéssel összefüggő tárgyalásokkal kapcsolatos kollektív munkaügyi vita, amely a leglényegesebbek közé tartozik. Erre utalni kellene az Mt.-ben. A 292–293. §-ban az eljárás szabályozása

³⁷ BH2020.7.217.

meglehetősen elnagyolt. Nincs elkülönítve a közvetítés, az egyeztetés, a döntőbíráskodás, valamint a közvetítő és az egyeztető, valamint a döntőbíró kiválasztásának az elvei. Az sincs rendezve, hogy egyeztető és döntőbíró egy személyben, vagy bizottságban jár el és személyeik kiválasztásánál milyen követelmények állnak fenn. Az eljárás menete is rendezetlen, valamint az a lényeges körülmény is, hogy a döntés végrehajtására miként kerül sor. A Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat feladatát 2022. január 31-ig a JOGpontok projekt keretében látta el. Jelenleg az alternatív vitarendezés kérdésköre nem megoldott.

6. Záró gondolatok

Felvetéseink és javaslataink megtételekor elsődlegesen az Mt. hatálybalépése óta megszerzett gyakorlati tapasztalatainkra építettünk. Számos más ponton is történtek szakmai észrevételek az elmúlt években, azokat nem kívántuk megismételni, elsődlegesen – ahogy a címben is jeleztük – a szociális szempontú megközelítést alkalmaztuk. Téziseinket azzal a céllal fogalmaztuk meg, hogy felhívjuk a figyelmet a változtatást igénylő területekre és elősegítsük a szükséges jogszabály-módosítás minél szélesebb körű egyeztetésének a lehetőségét a szociális partnerek és a munkajogi szakma képviselőinek bevonásával.