

**Dr.Czomba Sándor úrnak**  
államtitkár  
Nemzetgazdasági Minisztérium

**Budapest**

**Tisztelt Államtitkár Úr!**

Az Autonóm Szakszervezetek Szövetsége, az Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés, a Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége, valamint a Szakszervezetek Együttműködési Fóruma és tagszervezeteik együttesen is értékelték a Munka Törvénykönyve tervezetét, s arra közösen a következő észrevételeket teszik:

**I. Általános vélemény:**

1. A Munka Törvénykönyve (Mt.) tervezetének célja az ország versenyképességének fokozása, új munkahelyek teremtése. Több évtizedes, valamint az Mt. több, átfogó jellegű módosításának - mint a 2011. évi jogharmonizációs, illetve rugalmasságot célzó novellának - a tapasztalatai alapján határozottan megállapítható, s egyben előre bocsátható, hogy a rugalmasabb, s látszólag egyszerűbb foglalkoztatásra vonatkozó törvényi szabályok a foglalkoztatást nem növelik. Ellenkezőleg. A rugalmasabb, azaz a foglalkoztatás formáit illetően kevesebb kötöttséggel, hosszabb és a munkáltató számára kedvezőbb munkaidő-beosztással, több rendkívüli munkaidőben történő munkavégzési lehetőséggel, kevesebb vagy jobban a munkafeladatokhoz igazodóan kiadható pihenőidővel rendelkező munkavállalóból kevesebb kell. A foglalkoztatás növekedéséhez tehát nem a már foglalkoztatott munkaerő terheinek növelése, védettségének csökkentése, s egyben kiszolgáltatottságának a növelése szükséges, hanem új beruházások által teremtett új munkahelyek. Az Mt. jelenleg véleményezés alatt álló tervezete nem kecsegtet új munkahelyekkel - arra nem is alkalmas -, hanem a munkaadói kifizetések csökkenése mellett előrevetíti a már foglalkoztatott munkavállalók helyzetének romlását, s összességében a már meglévő összmunkafeladatok kevesebb munkavállaló általi ellátását, összességében tehát a munkahelyek számának a csökkenését.

Gyakorlati tények alapján megjegyezhető ugyanakkor az is, hogy a mindennapi munkaügyi gyakorlatban a munkáltatók döntő többsége még a hatályos Mt-ben rejlő rugalmas foglalkoztatást engedő feltételeket sem használja ki, ami egy új munkajogi kódex bevezetésének aktualitását kérdőjelezi meg.

2. Az. Mt. tervezetének általános rendelkezései kidolgozatlanok. Rendetlen nemcsak a leendő törvény hatálya, hanem az új Mt. és a már csak bizonytalan ideig hatályos Ptk. viszonya is. Jogbizonytalanságot eredményez a Ptk. egyes rendelkezéseinek a megszokott munkajogi szabályok közötti, illetve sokszor he-

lyetti szerepeltetése a tervezetben, amely tévesen azt a valótlan feltételezést erősíti, hogy a munkajogviszony felei egyenrangúak. Ezen szabályozási elv a jogalkalmazás napi nehézségeinek megnövekedése mellett a bírósági gyakorlatot is teljesen elbizonytalanítja. Ezúttal ugyanis már nemcsak a munkajogi szabályok hiányában, egyfajta anyajogi háttérként lesz szükséges a más szemléletű polgári jogi szabályok alkalmazása a munkaviszonyokkal összefüggésben (pl. a bíróságok ítélezési gyakorlatában), hanem a jogalkalmazás minden napjaiban is. Erre azonban sem a munkáltató, sem a munkavállaló, sem az állami jogalkalmazó szervek nem készültek fel. E miatt az Mt. tervezetében a munka-, illetve polgári jogi szabályok keveredése előre láthatóan jelentős jogalkalmazási gondokat fog okozni, amely a bírósági gyakorlat hosszadalmas kialakulása miatt sok évig el fog tartani. Minderre ráadásul a legrosszabbkor, gazdasági válság, illetve az abból való kilábalás legnehezebb időszakában kerülne sor. Ennek az állapotnak a leggyengébb láncszeme az értéket teremtő munkavállaló, aki számára az a tervezett szemlélet, illetve szabályozási-mód változás a legtöbb terhet és hátrányt eredményezi. A tervezett állapot a munkaadók számára is nehézségeket - s konfliktusokat, bírságokat - fog okozni.

3. A munkaviszony létrehozására, módosítására, megszüntetésére, valamint tartalmára vonatkozó tervezetbeli szabályok többségükben egyértelműen és súlyosan hátrányosabbak a munkavállalók számára. Már a munkaszerződésből hiányzik a munkavégzés helyének meghatározása, de a munkavállaló hozzájárulása nélkül is módosulhat a munkaszerződés, továbbá az eddigiekhez képest sokkal könnyebben, kevesebb kötöttséggel szüntethető az meg, csökkentve, illetve több esetben teljesen kiiktatva a munkavállalók védelmét hivatott eddigi előírásokat. A munkaviszony tartalma tekintetében évtizedek óta alapvetőnek tekintett munkáltatói kötelezettségek kerültek ki a tervezetből, pl. a munkavállaló képzésére, vagy munkavégzésének megfelelő, a jogai gyakorolhatóságára figyelemmel történő megszervezésének a kötelezettsége, de a munkavállaló saját elhatározásából végzett tanulmányainak legalapvetőbb figyelembe vétele is a munkaszervezés során.
4. Esetenként növekszik a tervezetben a munkaidő, amely a munkavállaló családi vagy egyéni szempontjait teljeséggel figyelmen kívül hagyhatóan a munkáltató által egyoldalúan - az eddigi védőszabályokat mellőzően - válik beoszthatóvá. Hasonló szabályozási irány mutatható ki a pihenőidők terén is, amelyek vagy kevesebbek lesznek, mint pl. a fizetett szabadság, vagy pedig azok részben céljára alkalmatlan időpontban, összevontan, az egyéni, családi szempontok teljes figyelmen kívül hagyásával, pl. a munkaidő keret végén válnak kiadhatóvá.
5. A munka díjazása terén a tervezet az ugyanazon munkavégzésért a munkáltató által a munkavállaló részére járó díjazás határozott és egyértelműen érzékelhető csökkentését tűzi ki célul. Bár már ugyanezt szolgálta a munka- és pihenőidőre vonatkozó tervezett szabályozás is, az éjszakai munkavégzés fogalmának szűkítése, a több műszakban foglalkoztatottak pótlékának a megszüntetése, az átlagkereset fizetésének a teljes kiiktatása, a helyettesítés díjazásának törlése, a

rendkívüli munkavégzés díjazásának munkáltatói elhatározás alapján szabadidővel való megváltása, vagy éppen az állásidőre eső térítés fizetési kötelezettségének enyhítése mind arra mutatnak, hogy a munkavégzés ellenértéke egyértelműen csökkenjen. A munkavállalók jövedelme mellett mindez az állami adó- és járulékbevételeket is közvetlenül visszaveti, a fogyasztás várható csökkenésével, valamint a szolgáltatások korlátozottabb mértékű igénybevételével együtt járó további adó, foglalkoztatási, szociális és egyéb társadalmi következményekkel együtt.

6. A munkáltató munkavisztonnyal kapcsolatos kárfelelősségének a csökkentése és egyúttal a munkavállaló kárfelelősségének tervezett korlátlaná tétele nem csak súlyosan igazságtalan, de egyben aránytalanságokat is eredményez a két fél között. A tervezet szerint akár jelentéktelen munkavállalói jogsértés is eredményezheti a munkavállaló és családja teljes anyagi ellehetetlenülését, ugyanakkor baleset vagy más munkavisztonnyal összefüggésben a munkahelyen a munkavállaló (sőt esetleg családja) által elszenvedett kár megtérülése sem garantált már.
7. Az üzemi tanácsok szabályozása ugyan kevés tartalmi változáson esik át a tervezetben, de működési feltételeinek munkáltató általi biztosítása, tagjai védtségének a megszűnése vagy jogainak korlátozott volta még inkább teszik ezt a testületet valóságosan is önállótlaná, s vitathatatlanul a munkáltató szervezeti egységévé. E testület számára a tervezet által biztosított kollektív szerződés-kötési jog minden alapot nélkülöz. Ha a munkáltató önmaga egységével ilyen kollektív megállapodást köthet, annak tartalma semmilyen tekintetben nem az ilyen jellegű megállapodások célját, a munkavállalók védelmét fogja szolgálni, hanem kizárólag egyedül a látszólag kétoldali létrehozóinak - valójában létrehozójának, a munkáltatónak - az érdekeit.
8. A szakszervezetek működésére és érdekképviselési jogaira vonatkozó szabályozás egyértelműen megnehezíti ezen, a munkavállalók valós érdekképviselési szerveinek a létrehozását, működését és feladataik ellátását. A szakszervezetek érdemben ugyanis aligha működhetnek a munkahelyeken, ha nem biztosított számukra a munkáltató helyiséghasználata, információinak, hirdetéseinek a munkahelyen való terjesztési joga, ha megszűnik képviselési, ellenőrzési és kifogási joga, sőt, ha formálissá, kijátszhatóvá válik kollektív szerződés-kötési joga is. A jelen, s még inkább a tervezet által előidézni tervezett helyzetben munkavállalók valós érdekvédelmének fenntartása, s az ahhoz szükséges jogok törvényi garantálása mellőzhetetlenül fontos. A szakszervezetek még a feladataihoz szükséges jogok birtokában is csak kevésbé képesek érdemben mérsékelni azt a hátrányt, ami a munkavállalót munkaerő-piaci helyzetéből, munkáltatóval szembeni alávetéséből vagy szociális helyzetéből naponta éri, s ez a helyzetet a tervezet jövőben tovább kívánja romtani.
9. A kollektív szerződésre vonatkozó tervezet szerinti szabályozás e megállapodások létrehozását, tartalmának célja szerinti megállapítását, napi működését, vég-

rehajtását, megszüntetését elnagyoltan, hiányosan rendezi. Így egészen biztosan tovább fog csökkenni ezen megállapodások, valamint az általuk érintett munkaadók és munkavállalók száma. Üzemi megállapodással való helyettesíthetőségük pedig a végső lökést adja meg a teljes visszaszorulásuk irányában.

## **II. Konkrét észrevételek, javaslatok:**

1. A tervezet hatályának a meghatározása hiányos, mind a személyi, mind pedig a területi hatály tekintetében. Egyértelműbben kell meghatározni azt is, hogy a 3. § rendelkezései milyen esetekben, milyen jogalanyok, illetve milyen jogviszonyok esetében alkalmazandók.
2. Az általános rendelkezések, valamint a tervezet egyéb rendelkezései tekintetében a Ptk. rendelkezéseire való utalásokat, illetve a Ptk. rendelkezéseinek alkalmazását előíró rendelkezéseket szükséges megváltoztatni. A Ptk. és az Mt. viszonya tekintetében - a közérthetőség, az alkalmazhatóság és általában a jogbiztonság érdekében - indokolt azt a megoldást követni, hogy maga az Mt. tartalmazza a munkajogi szabályokhoz igazítva azokat a konkrét rendelkezéseket (pl. a személyhez fűződő jogok, az elállás vagy a kártérítés tekintetében), amelyeket a polgári jogi szabályokból a jogalkotó a munkaviszonyok szabályozása tekintetében szükségesnek tart. Az Mt-ben kellene pontosan megjelölni, hogy a Ptk. szabályrendszeréből (amely ráadásul hamarosan alapvető változásokon mehet át) mely rendelkezések és milyen konkrét tartalommal alkalmazhatók a munkajogi gyakorlatban. Ennek során szükség esetén mód nyílnék azok megfelelő újrafogalmazására is, tekintve, hogy a munkaviszony alanyai a közöttük fennálló alá-fölérendeltség miatt nem egyenrangúak.
3. A tervezet 8.§-a (2) bekezdésének az elhagyása indokolt, tekintve, hogy az abban foglaltak túlzottan tág, a munkáltató és a jogalkalmazó szervek által szabadon értelmezhető, s a munkavállalóra időhatár nélkül, a magánszféráját is érintő kötelezettségeket tartalmaznak.
4. A tervezet 8.§ (4) bekezdése szövege módosuljon olyan tartalommal, amely a titoktartási kötelezettséget kizárólag a munkaviszony fennállta idejére írja elő. Azt követő időre - a hatályos szabályozáshoz hasonlóan - már elegendők a Ptk. mindenki jó hírnevének védelmét szolgáló előírásai.
5. A 11.§-ban - az adatvédelmi törvény alkalmazásával kapcsolatos ombudsmani állásfoglalások alapján - ki kell mondani, hogy az ellenőrzés nem járhat a munkavállaló munkahelyének, illetve munkavégzési tevékenységének a folyamatos megfigyelésével. Ugyancsak tiltott az öltöző, pihenő, valamint illemhelyek megfigyelése. Az erre irányuló technikai eszközök tekintetében nem elegendő azok elhelyezéséről, alkalmazásáról tájékoztatni a munkavállalókat, hanem az ellenőrzéshez az érintettek befolyásmentes hozzájárulása szükséges. Azt is közölni kell velük, hogy az esetleges felvételeket (képmásokat) ki készíti, mi-

lyen célra kívánják felhasználni azokat, hol és mennyi ideig őrzik, mi történik azokkal, hol tekinthetik meg az érintett munkavállalók, mikor kerül sor megsemmisítésükre (lévén a törvény szerint csak a legrövidebb ideig tárolhatók). Ez utóbbiak ugyanis a személyes adatok védelméről szóló 1992. évi LXIII. törvény szerint adatkezelésnek minősülnek és szigorúan szabályozottak, amelyet az Alkotmány 59.§-a is garantál. Az állásfoglalások arra is felhívják a figyelmet, hogy a megfigyelést a munkáltató végezheti, ezen tevékenység külső megbízottnak való átadása, továbbá az adatok munkajogviszonyok alanyain kívüli hozzáférhetőségének a lehetősége alapverő adatvédelmi, s egyben személyiségi jogokat sért, ami egyúttal alkotmányellenes is.

A munkavállaló tervezetben foglaltak által érintett személyhez fűződő jogainak védelme érdekében - a fentieken túl különös tekintettel a munkavállalói adatszolgáltatásra, illetve ezen adatok munkáltatói kezelésre, de egyéb alkotmányos jogok, mint pl. a véleménynyilvánítási jog érvényesülése - szükséges a tervezetnek az illetékes ombudsmanok általi előzetes felülvizsgálata is.

6. A 12. §-ban foglaltak kiegészítésével az Mt-ben kell garantálni az anyák, illetve szülők egyenjogúságát az egyenlőségi szabályok között, továbbá az „egyenlő munkáért egyenlő bért” nemzetközi egyezmények és uniós előírások által is védett elvét; figyelemmel arra is, hogy az esélyegyenlőségi törvény szabályai e téren nem elegendőek.
7. A 14.§-ban említett ráutaló magatartás tekintetében szükséges előírni, hogy az ilyen módon létrejött jognyilatkozatot az általa érintett felek valamelyikének kérésére bármikor írásba kell foglalni. A munkaviszony létrehozására, módosítására vagy megszüntetésére irányuló, ráutaló magatartással létrejött nyilatkozatot pedig utólag írásba kell foglalni.
8. A 15.§ tartalmának a kiegészítése indokolt a hatályos Mt. 8.§-ának (2) bekezdésében foglaltakkal; azaz a munkavállaló nem mondhat le előre munkabérének és a személyiségének védelmét biztosító jogokról, s nem is köthet olyan megállapodást, amely e jogokat hátrányára csorbítja.
9. A 16.§ (2) bekezdése maradjon el. Ha az abban foglalt eset bármelyik szerződő fél esetében előáll, az lehessen indok a jogviszony azonnali hatályú felmondásához, annak összes következményével.
10. A 17.§ törlése indokolt. Az abban nevesített egyoldalú munkáltatói szabályzat megjelenítése a munkajogi törvénykezés szintjén szükségtelen, másrészt a munkaviszonyok tekintetében rossz - a kollektív megállapodások háttérbe szorítása - irányba is mutat
11. A 20.§ (3) bekezdése a gyakorlatban értelmezhetetlen, hiszen a munkavállaló számára a munkavégzés, illetve a munkáltatói nyilatkozatok érvényessége és valós volta tekintetében teljes bizonytalanságot teremt. A bekezdésben foglaltak

alapján ugyanis a munkavállaló számára bármikor, bárki - mégcsak nem is feltétlenül a munkáltató valamelyik vezetője, hanem akár munkatársa is - utasításokat adhatna, illetve jognyilatkozatot tehetne, amelyet a munkáltató vezetője utólag bármikor jóváhagyásával érvényessé, illetve jóváhagyása hiányával érvénytelenné tehetne. Ezt az állapotot nem viseli el a munkahelyi gyakorlat; ráadásul beláthatatlan anyagi és egyéb felelősségi következményei is lennének.

12. A 22.§ (4) bekezdésének második mondata módosuljon úgy, hogy kerüljön ki belőle a hat hónapos jogvesztő határidőre való utalás.
13. A 23.§ egészüljön ki egy olyan rendelkezéssel, amely a megkötött megállapodás érvényességi kellékévé teszi annak minden megállapodó fél birtokába adását. A gyakorlatban egyre gyakoribb ugyanis, hogy a megállapodás (pl. munkaszerződés vagy annak módosítása) aláírását követően nem kerül a munkavállaló birtokába, így az abban foglaltak érvényesítésére a gyakorlatban nincs lehetőség. Ezen esetek az elektronikus úton létrejött, illetve tárolt megállapodások esetében minden bizonnyal még gyakoribbak lesznek, a kért módosítás nélkül.
14. Az általános rendelkezések - a hatályos szabályokhoz hasonlóan - határozzák meg a munkaviszonyra vonatkozó szabály fogalmát, azok körét, egymáshoz való viszonyát. Szükséges a kollektív szerződés tekintetében fenntartani a jóléti elvet, azaz azt, hogy e megállapodás a jogszabályokban foglaltaknál a munkavállalókra hátrányosabb rendelkezéseket ne tartalmazhassanak. Szükséges azt is kimondani, hogy a kollektív szerződés a munkaviszonyt hátrányosan nem módosíthatja. Mindezek hiányában zavar keletkezhet a jogalkalmazásban is, pl. a munkavállaló számára biztosított utasítás megtagadási joga gyakorlása során.
15. A 38.§ (2) bekezdéséből kerüljön ki az üzemi tanács tájékoztatási kötelezettsége jogutódlás esetén; a tájékoztatás minden esetben az együttműködésre kötelezett szerződő fél, ez esetben a munkáltató kötelezettsége minden érintett irányában.
16. A 45.§ (5) bekezdéséből a próbaidő meghosszabbíthatóságának elhagyása szükséges. Egyébként a bekezdés szövege hiányos. Nem tartalmazza, hogy a meghosszabbítás az előírt időkereten belül történhet.
17. A 46. §-ban változatlanul indokolt a munkavállaló részére történő munkáltató tájékoztatás keretei közé a munkabér egyéb elemeit, valamint a munkáltatónál működő szakszervezet és üzemi tanács (központi üzemi tanács) működését felvenni.
18. A 46.§ (3) bekezdése életszerűtlen előírást tartalmaz, ezért szükségtelen, elhagyandó.

Ugyanitt a (4) bekezdésben foglalt esetekben is biztosítani kell a munkáltató (1) bekezdés szerinti tájékoztatási kötelezettségét, hiszen az abban meghatározottak

(munkaidő, bérfizetés napja, munkaköri feladatok, kollektív szerződés léte stb.) a rövid idejű vagy részmunkaidős munkavállalót is alapvetően érintik.

19. Az 50.§ (2) bekezdése c/ alpontjának elhagyása szükséges; a próbaidő még kollektív szerződés által se legyen emelhető három hónap fölé.
20. Az 51.§-ban foglaltak kiegészítésével szükséges a foglalkoztatás szabályai között a hatályos Mt. 102.§ (3) és (4) bekezdésében foglalt kötelezettségeket is előírni. Meg kell tehát jelölni a rendszeres, havonkénti bérfizetés, valamint a munkavégzés oly módon való megszervezésének a kötelezettségét, hogy biztosított legyen a munkavállaló jogainak és kötelezettségeinek a teljesítése, részére a szükséges munkáltatói tájékoztatás és iránymutatás adott legyen, s garantált legyen a munkavégzéshez a munkavállaló felkészítettsége, a szükséges ismeretek (képzettség) megszerzése a munkáltató költségén.
21. Az 51.§ (3) bekezdésének szövege pontosítandó: „... hátrányos következményekkel nem járhat”.

Ugyanezen § (5) bekezdésében az éjszakai munkát végző munkavállaló fogalma, a leírtak mellett - a hatályos Mt. 117.§ (1) bekezdése h/ pontjában foglaltakhoz hasonlóan - kiegészítendő azokkal a munkavállalókkal is, akik munkarendjük szerint rendszeresen éjszakai munkát végeznek. Meg kellene azt is határozni, hogy hány éjszakai munkavégzés esetén kell a (4) bekezdésben foglaltakat alkalmazni.

22. Az 52.§ d/ pontjában a bizalomnak megfelelő magatartás a munkáltató által túlzottan tágan értelmezhető. Erre tekintettel szükséges a meghatározás olyan tartalmú szűkítése, illetve pontosítása, amely kijelöli a jogkövető magatartás kereteit, s egyúttal segíti a jogviták megelőzését és eldöntését.
23. Az 53.§-ban rendelkezni szükséges arról, hogy a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás elrendelése előzetesen írásban történhet, az a munkavállalóra személyi, családi és egyéb körülményeire tekintettel aránytalan hátránnyal nem járhat, továbbá az ilyen foglalkoztatás esetére járó munkadíjazás a munkavállaló távolléti díjánál kevesebb nem lehet.

Ugyanitt, a § (3) bekezdését indokolt kiegészíteni azokkal a munkavállalókkal, akik esetében a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás elrendelése egészségi állapotukra (pl. megváltozott munkaképesség) vagy egyéb körülményeikre figyelemmel aránytalan sérelemmel járna.

24. Az 53.§-ban foglaltak kiegészítésével rendelkezni szükséges a helyettesítésről, azaz arról az esetről is, amikor a munkavállaló saját munkaköre maradéktalan ellátása mellett átmenetileg, jelentős többletmunkát végezve más munkavállaló munkakörébe tartozó feladatokat is ellát. Biztosítani kell ezen többletmunkavégzés megfelelő, arányos többletdíjazását is, helyettesítési díj megfizetésével.

25. Az 55.§ szövegében a mentesülési esetek között - az eddigiekkel egyezően - említeni szükséges a munkavállalót érintő elháríthatatlan külső okot, valamint a munkáltató engedélyét is. Ezek mellett szükséges törvényi mentesülést biztosítani az alap-, közép- és felsőfokú oktatási intézményben történő tanulmányok elvégzéséhez szükséges vizsgák napjaira, valamint az azok letételét megelőző időre a szükséges felkészülés céljából, vizsgánként legalább négy-négy munkanapra. A tanulmányok folytatásához szükséges ahhoz igazodó kedvezőbb munkaidő-beosztást is előírni, illetve ha ez nem lehetséges, a mentesülési idők közé kell beemelni az említett célú távollétek oktatási intézmény által meghatározott mellőzhetetlen oktatási eseményeinek időtartamait.
26. Az 56.§ (2) bekezdésének második - gyakorlatilag munkáltatói pénzbírság kiszabását engedélyező - mondata maradjon el. Helyette kerüljön be a bekezdés szövegébe a hatályos Mt. vonatkozó rendelkezése, azaz annak törvényi rögzítése, hogy „hátrányos jogkövetkezményként pénzbírság nem szabható ki”.
27. Az 56.§ (3) bekezdése olyan tartalommal módosuljon, amely lehetetlenné teszi a hátrányos jogkövetkezmény kiszabását a munkaviszony megszűnését követően. Az említett joghátrány célja ugyanis legfeljebb csak a még munkaviszonyban álló munkavállaló jó útra terelése lehet, s nem szolgálhat a bosszú eszközeként (a munkavállaló károkozása esetére pedig biztosított a kártérítés lehetősége).
- Ugyanezen §-ban általánosan rendelkezni kellene arról is, hogy ugyanazon munkavállalói kötelezettségzegésért a munkaviszony megszüntetésével együtt járó intézkedést és a leírtak szerinti joghátrányt - a kétszeres büntetés elkerülése érdekében - együttesen nem szabad alkalmazni.
28. Az 57.§ (1) bekezdésében szükséges az eltérést nem engedő szabályok közé az 53.§ (2) bekezdésében foglaltakat is felvenni.
29. Az 58.§-ban vagy a kollektív szerződésre vonatkozó szabályokban rögzíteni kell a munkaszerződés és a kollektív szerződés viszonyát, kimondva, hogy a kollektív szerződés a munkaszerződés a munkavállaló hátrányára nem módosíthatja.
30. Az 59.§-ban - a hatályos szabályokkal egyezően - a közeli hozzátartozó ápolása céljára kapott fizetés nélküli szabadság idejét követően is biztosítani szükséges a munkabér kötelező emelését. Célszerűbb, egyszerűbb és életszerűbb szabályozás lenne, ha a tervezet az egyenlő munkáért egyenlő bér elve alapján, minden egy évet meghaladóan jogszerűen a munkavégzésből kieső munkavállaló számára biztosítaná a kötelező béremelést.



31. A 64.§ b/ alpontjában (és a későbbi szövegbeli meghatározások esetén), összhangban a Ptk. és más jogszabályok szóhasználatával, a felmondás „rendes” jelzőjének elhagyása célszerű.
32. A 64.§-t követően egy új §-ban szükséges a közös megegyezésre vonatkozó szabályozás megfogalmazása. E tekintetben az indokolásban foglaltak kielégítőek: „A munkavállaló és a munkáltató a munkaviszonyt közös megegyezéssel bármikor megszüntethetik. A megállapodásból ki kell tűnnie a felek egyértelmű akaratának, valódi szándékának, valamint a megszüntetés időpontjának. A közös megegyezésben a felek egyéb kérdésekben is megállapodhatnak. A megállapodás tervezetének tanulmányozására, illetve aláírására kellő időt kell biztosítani és a munkáltató nem tanúsíthat olyan magatartást, amely a munkavállalóra kényszerítőleg hat vagy őt megfélemszti.”
33. A 66.§ (1) bekezdésében a felmondási indokok világos volta mellett - a hatályos szabályozás és a bírósági gyakorlat figyelembe vételével - rögzíteni szükséges az indokok valós, okszerű és arányos jellegét is. A szövegben egyértelműen rögzíteni kell azt is, hogy „Vita esetén a felmondás indokának valóságát és okszerűségét a munkáltatónak kell bizonyítania.”
34. A 66.§ (3) bekezdésében foglalt, helyes és fenntartandó szabályozást indokolt egybevetni a 40.§-ban foglaltakkal, utóbbiakat értelmezve, pontosítva (pl. az érintett munkáltató egyértelmű meghatározásával).
35. A 67.§ (2) bekezdésében - tekintettel a határozott idejű munkaviszony elterjedtségének egyre szélesedő körére - a munkavállaló felmondási jogát szélesebb körben, pl. indokolás nélkül hosszabb felmondási idővel, vagy érdekmúlás indokával is biztosítani szükséges. Ennek hiányában, az ilyen típusú foglalkoztatottság terjedésével egyre szélesebb munkavállalói kör válik a jogszerűen általa méltányolható érdekei ellenére egyoldalúan megszüntethetetlen munkaszerződés rabjává, azaz kényszer-foglalkoztatottá.
36. A 68.§ (2) bekezdésében az a/-g/ pontokban foglalt esetekben a felmondási tilalom fenntartása indokolt a hatályos szabályok szerint. Szükséges továbbá a tizenöt napot, illetve a harminc napot meghaladó keresőképtelenség esetére is a hatályos előírások szerinti védelmet biztosítani. A szülést követő fizetés nélküli szabadságot igénybe vevő szülő újbóli munkába állását követően a felmondási tilalmat legalább három hónapig biztosítani szükséges.

Ugyanezen §-on belül, a tervezett szöveg kiegészítésével szükséges előírni az ötvenöt évet elért korú, valamint a rehabilitációs járadékban részesülő, nem keresőképtelen munkavállalók fokozott felmondási védelmét, a munkáltatói felmondás jogának különösen indokolt esethez kötésével.

37. A 71-76.§-okban a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tervezett szabályok között szükséges megtartani a hatályos Mt. 94/F.§-ában foglaltakat, különös tekintettel annak (2) bekezdésében leírt gyors jogorvoslati lehetőségre.

Ugyanezen szabályok keretében szükséges rendelkezni a felmondási tilalom alatt, illetve a már felmondás alatt álló, de felmondási idejét még meg nem kezdő munkavállalókról is.

38. A 77.§ (4) bekezdésben a védett korban lévők (55 évet elérték) esetében az egységes háromhavi többlet végkielégítés előírásának fenntartása indokolt.

Ugyanitt a § (5) bekezdésének szövege a „... nyugdíjasnak minősül.” szavakkal fejeződjék be, az utána következő (, továbbá ha a felmondás...) részmondat teljes egészében törlődjék.

39. A 78.§ (4) bekezdésében a munkavállalói azonnali hatályú felmondása esetére változatlanul szükséges a törvényben garantálni a munkavállaló védekezési jogát, valamint azt, hogy a munkavállaló végkielégítésére, kártérítésre, valamint további annyi időre távolléti díj megfizetésére legyen jogosult, amennyi a munkáltató rendes felmondása esetén részére járna.

40. A 81.§-ban foglaltak helyett változatlanul a működési bizonyítvány kiadása kötelezettségének előírása szükséges, hatályos Mt. 99.§-a szerinti tartalommal.

41. A 82. és 83.§ ban foglaltak helyett - figyelemmel az Alkotmánybíróság vonatkozó határozatában foglaltakra is - a hatályos Mt. 100.§-ában foglaltak további fenntartása indokolt. A munkaviszony megszüntetésének a jogellenessége semmisé teszi a megszüntetést, a törvény szerint ilyenkor az eredeti állapot helyreállítása az indokolt. Kivételesen, törvényben meghatározott esetekben fogadható csak el az előzőektől eltérő következmény. Szükséges ilyen esetben is rendezni a jogszerűtlenül megszüntetett munkaviszony megszűnési időpontját, amely változatlanul az ügyben döntő bírósági ítélet jogerőre emelkedésének a napja legyen. A 82.§ (2) bekezdésében foglalt munkáltatói kártérítési maximum kizárólag csak a munkavállaló elmaradt keresete tekintetében fogadható el. A felmondási időre járó távolléti díj, a végkielégítés és azt meghaladó egyéb károk esetében maradjon meg a munkáltató teljes - felső határ nélküli - megfizetési kötelezettsége.

A bekezdésben szereplő határösszeznél a munkáltatói jogellenes szerződés-megszüntetés ugyanis sokkal nagyobb valós munkavállalói kárt idézhet elő (az elmaradt kereset mellett pl. a banki hitel törlesztésének ellehetetlenítésével vagy nem vagyoni kár okozásával). Ráadásul ugyanilyen helyzetben - a munkáltatónál lényegesen kisebb anyagi erővel rendelkező - munkavállaló kárfelelősségét a 84.§ (3) bekezdése nem korlátozza, bármilyen kis jogsértés esetére is előírva a munkáltató teljes kárának a megtérítését. Utóbbi esetben a kártérítés maximalizálása mindenképpen indokolt, míg a munkáltató esetében nem. Az ilyen és ha-

sonló, jogsértésből vagy egyéb munkáltatói kártérítési kötelezettségből eredő kifizetések fedezésére indokolt lenne kötelező munkáltatói felelősségbiztosítás előírása (ld. egészségügyi ellátás).

42. A 85.§ (1) bekezdésében - a rendeltetésellenes joggyakorlás kizárása érdekében (ld. „pofátlan végkielégítések”) - szükséges a 79.§ (2) bekezdésében foglaltaktól való eltérés tiltása is.
43. A 86.§ (3) bekezdése kiegészítendő pl. a kiküldetés vagy a készenlétből történő, ugyanazon munkanapon belül a rendes munkaidő teljesítéséhez szükséges utazáson túli munkahelyre utazás idejével is. Kiküldetés esetén ugyanis a munkaidőn kívüli utazás jellemzően nem oldható meg. Méltánytalan is lenne, ha a kiküldetésre fordított, a szokásos munkába járási időnél hosszabb utazási idő a munkaidőbe, munkaidő-keretbe nem számítana be, s ezáltal a kiküldetésből adódó többletterhet egyedül a munkavállaló viselné.
44. A 86-91.§-ban meghatározott fogalmak kiegészítése indokolt - a hatályos Mt-szabályozás szerint, az EU, valamint a Legfelsőbb Bíróság ítélkezési gyakorlatára is figyelemmel - a délutáni, éjszakai műszak és többműszakos munkarend fogalmával; s a későbbiekben ezek külön díjazásának szabályozásával, továbbá a munkaidő-keret mellett az „elszámolási időszak” fogalmával is.
45. A 89.§-ban az éjszakai munka fogalmából maradjon el „az egy órát meghaladja” kitétel, amely a munkavállalók hátrányára visszaélésre ad lehetőséget.
46. A 90.§-ban meghatározottak szövegezése pontosítandó, az egyértelműség és az alkalmazhatóság érdekében, a feltételek egymás mellettsége vagy önállósága tisztázására (ld. és, vagy, illetve szavakat).
47. A 91.§-ban a készenléti jellegű munkakör fogalmában változatlanul szükséges szerepeltetni azt a hatályos szabályok szerinti feltételt is, hogy „a munkával nem töltött munkaidőt a munkavállaló pihenéssel töltheti”.
48. A 93.§ (2) bekezdésében a munkaidő-keretbe tartozó munkaidő meghatározását a munkanapra eső munkaszüneti nap tekintetében egyértelműbben kell megfogalmazni. Ennek során garantálni kell a vonatkozó uniós irányelv azon szabálya érvényesülést, amely szerint a munkaidő keret meghatározásakor a munkanapra eső munkaszüneti napra eső munkaidőt a munkaidő-keret ledolgozandó óráiból le kell vonni, függetlenül attól, hogy az adott munkavállaló munkaidő-beosztása szerint e napon munkát végez-e vagy sem.
49. A 94.§-ban fenn kell tartani a vonatkozó EU-előírással konform hatályos szabályozás azon előírását, hogy a munkaidő-keret csak kollektív szerződés által emelhető négy hónapnál hosszabb idejűre.

50. A 95.§ (1) bekezdéséből a b/ pontjában foglaltak törlése indokolt, a b/ pont tartalmának a (2) bekezdésbe való egyidejű áthelyezésével.. Indokolatlan ugyanis, hogy a munkáltató a saját jogsértése miatti azonnali felmondás esetén is kedvezményhez, a munkaidő-kereten belül már ledolgozott időarányos többlet-munkavégzés ellenértékének megfizetése alól mentesüléshez juthasson.

Ugyanitt az (1) bekezdés d/ pontja törlendő; attól ugyanis, hogy a munkavállaló munkaviszonya a munkáltató által felmondható, s arra sor is kerül, az elvégzett és igazolható rendkívüli munkaidő ellenértékének megfizetése nem maradhat el. A d/ pont fennmaradása egyébként a jelentős mértékű rendkívüli munkát végzetek munkaviszonyának a pontban jelzett indokokkal való felmondására ösztönöz.

51. A 97.§ (5) bekezdésében foglaltak csak kollektív szerződés rendelkezése esetén elfogadhatók. A tervezett szabályozás kiszámíthatatlanná tenné a munkavállaló családi életét, valamint iskolai, egészségügyi vagy egyéb fontos programjait.

52. A 98.§ szabályozása az elszámolási időszak fogalmának egyértelmű törvényi tisztázása hiányában bizonyossággal a joggyakorlat számára nem értelmezhető; a korábban jelzett fogalom-meghatározás mellett szövegezési pontosítása is szükséges.

53. A 99.§ (4) és (5) bekezdése szövegével egyértelművé kell tenni, hogy a munkavállaló beosztás szerinti munkaidejébe az ügyelet időtartama is beszámít, teljes tartamában.

54. A 100.§-ban szabályozott osztott munkaidő tekintetében - lévén, hogy a „felek megállapodása” valóságosan a munkáltatói szándéknak megfelelő tartalmú, indokolt lenne törvényben garantálni, hogy ez a munkaidő-beosztási lehetőség a munkavállaló egészségügyi, családi és egyéb körülménye tekintettel aránytalan hátrányt nem okozhat.

55. A 103.§ (1) bekezdésében, a hatályos Mt. 122.§-ában foglaltak szerint, változatlanul szükséges a munkaközi szünet ideje felső mértékének a meghatározása. A bekezdés b/ pontja tekintetében pedig indokolt pontosan megfogalmazni, hogy kilenc óra munkaidő után újabb szünet jár.

56. A 104.§ (2) bekezdésében foglalt eltéréseket, az (5) bekezdés törlése mellett, változatlanul szükséges a kollektív szerződésben engedélyezni. Biztosítani kell ugyanakkor változatlanul, hogy az igazoltan egészségkárosító kockázatokkal járó munkakörülmények között dolgozók esetében a napi pihenőidő csökkentésére még kollektív szerződésben se kerülhessen sor.

Indokolt ugyanakkor a §-ban a nyolc óra helyett legalább kilenc órányi pihenőidőt előírni, egészségügyi, családügyi, utazási stb. szempontok alapján.

57. A 105.§ (2) bekezdésében foglalt lehetőség szűkítendő, biztosítva, hogy a munkáltató a pihenőnapok közül változatlanul csak két hétre jutót adhasson ki összevontan, illetve az ennél hosszabb, de maximum egy hónapra jutó pihenőnapokat pedig csak kollektív szerződés vagy a felek erre irányuló megállapodása tegyen lehetővé.
58. A 105.§ (4) bekezdése, valamint a 106.§ (3) bekezdése módosításával biztosítani kell, hogy minden munkavállaló számára legalább egy heti pihenőnapot vasárnapra kell beosztani.
59. A 107.§-ban a rendkívüli munkaidők közé a készenlét alatt elrendelt munkavégzés idejét is meg kell jelölni.
60. A rendkívüli munkaidő éves mértékét változatlanul kettőszáz órában indokolt meghatározni. Ez vezethet a munkahelyek számának az érdemi növekedéséhez, egyúttal a már munkahellyel rendelkezők megfelelő szükséges pihenéséhez. Az órakeret meghatározásánál - az eddigi gyakorlat jogalkalmazási nehézségeire is tekintettel - szükséges külön is utalni arra, hogy a rendkívüli munka éves keretébe az ügyletként elrendelt idő teljes tartama beszámít.
61. A 111.§-ban foglalt 24 órás szabály ütközik a 99.§ (1) bekezdésében foglalt napi tizenkét órás napi felső határral, s egyúttal az uniós joggyakorlattal is, amely az ügylet teljes idejét munkaidőként értelmezi. Szükséges a 111.§ előbbiekre tekintettel történő módosítása - napi tizenkét órás felső határ előírásával - ,vagy e rendelkezés elhagyása, s ezáltal a 99.§ (1) bekezdése alkalmazhatóságának a biztosítása.
62. A 112.§ alkalmazásánál - a korábbi szabályozás többszöri változása tapasztalataira és a gyakorlati vitákra is tekintettel - indokolt a törvényben rendezni a készenlét ideje alatt elrendelt munkavégzés teljesítéséhez szükséges utazás időtartamának minősítését, továbbá az utazás költségének viselését. A gyakorlati viták abból keletkeznek, hogy időben honnan minősül át a készenlét ügyletté, illetve egyéb rendkívüli munkaidővé. Valójában a készenlét a munkára berendeléssel megszűnik, a munkavállaló már nem a maga által elhatározott helyen tartózkodhat és pihenhet. Ez időtől már a munkáltató által meghatározott időtartam kezdődik (ügylet), amely a munkavégzés helyére való megérkezés után is ügyletként vagy rendkívüli munkavégzési időként folytatódhat. A munkavégzés helyére való beutazás a munkavállaló számára egyértelmű többletköltséggel jár, ha azon a napon (egyszer vagy többször) már be- és hazautazott a munkahelyéről. E mellett külön, a munkáltató által jogszabály által is viselendő költség a munkavégzés telephelyétől eltérő településről beutazó munkavállaló utazási költsége. Az előbbiek miatt - figyelemmel az uniós joggyakorlatra is - az készenlét, ügylet, munkavégzés határkérdései, továbbá utazási és egyéb költségei további törvényi rendezést igényelnek.

63. A 113.§ (1) bekezdés a/ pontjában foglalt esetben a gyermek három éves koráig indokolt a védelmet megadni.
64. A 115.§ (3) bekezdésébe kerüljön be a gyermek nevelésére kapott fizetés nélküli szabadság első éve is.
65. A 116.§-ban szabályozott alapszabadságba - a hatályos szabályoknak megfelelően - szükséges beépíteni a 117.§ szerinti többletszabadságot is, azzal, hogy utóbbiak tekintetében indokolt fenntartani a hatályos Mt. 131.§ (2) bekezdése szerinti számítási mód alkalmazhatóságát.
- A szabadság mértékét is indokolt emelni az emelkedő nyugdíjkorhatár miatt, negyvenöt éves életkort meghaladóan még legalább három nappal, pl. 50 éves kortól 31, 55 éves kortól 32, 60 éves kortól 33 munkanapra.
66. A 115.§ (2) bekezdésében szükséges fenntartani a szülési szabadságot követő fizetés nélküli szabadság első évére járó szabadságot is.
67. A 122.§ (2) bekezdésében a hatályos Mt. szabályai szerint számított alapszabadság egynegyedének a munkavállaló általi kivehetőségét garantálni szükséges. Indokolt továbbá a törvényben fenntartani - a 96/34/EK irányelv keretmegállapodásának 3. szakasza értelmében - azt a lehetőséget, hogy a munkavállalók azonnali jelenlétét követelő betegség, baleset vagy egyéb sürgős családi okból adódó vis maior alapján saját döntésük alapján, szabadság címén azonnal (tizenöt napos előzetes bejelentés nélkül) is távol maradhassanak a munkahelyükről.
68. A 122.§ (4) bekezdésben foglaltak módosításával szükséges változatlanul biztosítani, hogy a munkavállaló legalább két naptári hétnek megfelelő időtartamú egybefüggő időt szabadságon tölthessen. A bekezdés szövegében foglalt tíz munkanap a munkaidő-beosztás lehetőségei alapján nem garantál kétheti egybefüggő távollétet.
69. A 122. § (5) bekezdésében a közlési határidő harminc napos mértékének fenntartása indokolt, megtartva azt a hatályos szabályt is, hogy az ettől eltérő időben biztosított szabadság kiadása miatti munkavállalói többletköltségeket, illetve kárt a munkáltató köteles megtéríteni.
70. A szabadság kiadására vonatkozó szabályok között vagy a törvény értelmező és hatályba léptető rendelkezései között egyértelműen ki kell mondani, hogy a törvény szabadságra vonatkozó előírásainak változása következtében a munkavállaló által a törvény hatályba lépése előtt szerzett szabadságra való joga nem csorbulhat, az új szabályok miatt senki szabadsága nem csökkenhet.

71. A 123.§ kiegészítésével - a hatályos Mt. 134.§ (11) bekezdésében foglaltak szerint -, a szabadság céljának érvényesülése, s kiadásának garantálása érdekében elő kell írni azt is, hogy a fizetett szabadság elévülésére az adott munkaviszony fennállása alatt ne kerülhessen sor; továbbá a szabadság pénzbeli megváltása elévülésének kezdő időpontja a munkaviszony utolsó napja.

Ugyanitt a (3) bekezdésben tervezett határidőt változatlanul harminc napban szükséges megállapítani.

72. A 124.§ (2)- (3) bekezdései pontosításával garantálni kell, hogy a szabadság kiadása mindig csak egész napban történhessen.

73. A 125.§ (4) bekezdése alkalmazásánál szükséges garantálni, hogy a munkavállaló szabadságának a mértéke a következő évben sem lehet kevesebb az alapszabadságnál. Ez biztosítja ugyanis az éves fizetett szabadsághoz való alkotmányos alapjog érvényesülését.

74. A 131.§ szerint az apának járó szabadság idejére biztosítani kell az eddigiek szerinti díjazás fennmaradását.

75. A 132.-133.§-ok kiegészítésével indokolt fenntartani a munkavállaló saját vagy közvetlen hozzátartozója részére történő lakásépítés esetén is a hatályos szabályok szerint nyújtandó fizetés nélküli szabadság biztosításának a kötelezettségét. E mellett megfontolandó e kötelezettség kiterjesztése is, pl. alap-, közép- vagy felsőfokú végzettség megszerzéséhez szükséges év végi és záróvizsgák idejére, továbbá idegennyelv-vizsga megszerzéséhez szükséges vizsgák napjaira.

76. A 135.§ (1) bekezdésében szükséges a felsorolt rendelkezések közé felvenni a tervezet 93.§ (2)-(4) bekezdéseit, 94.§ (1) bekezdését, 95.§ -át, 97.§ (1) bekezdését, 100.§-át, 117.§-át, 122.§ (2), (4) és (5) bekezdését, továbbá 123.§ (2)-(6) bekezdéseit is.

Ugyanitt, a § (4) bekezdésében lehetővé tett eltérés csak külön törvény rendelkezése esetén legyen lehetséges, kollektív szerződés rendelkezése szerint.

77. A 136.§ (1) bekezdésének első mondataként kerüljön be a tervezetbe a hatályos Mt. 141.§-ának szövege, azaz a munkaviszony alapján a munkavállalónak munkabér jár, az ettől való eltérés érvénytelen. E rendelkezés tervezett elhagyása tudomásul veszi, s ezáltal támogatja a terjedő ingyenes munkavégzést, a próbaidő alatti bérfizetés elmaradását vagy éppen a munkavállaló munkabéréről való, úgynevezett „önkéntes” lemondását.

Ugyanebben a bekezdésben határozottan rögzíteni kell, hogy a 153.§ szerinti minimálbér jár, illetve, ha a megállapított minimálbér több szintű, akkor az irányadó minimálbér a legkisebb járandóság.

78. A 138.§-ban foglaltakat szükséges kiegészíteni a hatályos Mt. 143/A.§-ának (1)-(6) bekezdésében foglaltakkal. Ez utóbbi, 2006-tól hatályos szabályozás alkalmazásának indokoltsága az elmúlt években nem szűnt meg, sőt fokozódott.

Ugyanitt a § (6) bekezdésében - az elmúlt két évtized vitái lezárására, s egyúttal legalább a minimálbér minden teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló számára történő biztosítása céljából - szükséges kimondani, hogy a garantált bér a minimálbérnél kevesebb nem lehet.

79. A 142.§ egészüljön ki a műszakpótlékra, valamint az éjszakai műszakpótlékra vonatkozó szabályokkal, a hatályos Mt. rendelkezései szerinti mértékekkel.

80. A 142.§ (1) bekezdése módosuljon úgy, hogy a rendkívüli munkavégzés szabadidőben történő kiadása - a hatályos Mt. rendelkezései szerint - csak munkaviszonyra vonatkozó szabály rendelkezése vagy a felek megállapodása esetén legyen lehetséges.

81. A 145.§-ban garantálni kell, hogy a havi átalány mértéke a külön díjazással együtt járó ténylegesen teljesített munkák törvény szerinti ellenértékénél kevesebb ne lehessen, s ettől ne lehessen a munkavállaló hátrányára sem eltérni.

82. A 146.§ (1) bekezdéséből a gondolatjel közé tett szövegrész maradjon el, s ezáltal az állásidő térítésének hatályos előírások szerinti szabályozása maradjon fenn.

83. A 148-152.§-okban szabályozott távolléti díjra vonatkozó szabályokat, a díj számításánál a tervezet egészítse ki a munkavállaló részére a munkaszerződése vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály szerint járó rendszeres bérjellegű juttatásokkal is (pl. rendszeres prémium). Ezek teljes összegben legyenek a számításnál figyelembe veendőek. Számítsanak be a távolléti díjba az eseti jellegű kifizetések is, de csak a távolléti díj fizetési idejéhez igazodva időarányosan. A díj számításához irányadó időtartam változatlanul az előző négy naptári negyedév legyen.

84. A 153.§ szabályozása egészüljön ki a szakképzettséghez, illetve iskolai végzettséghez kötött garantált bérminimum kötelező meghatározásával is.

85. A 155.§ (2) bekezdésének módosításával biztosítani kell, hogy a munkavállaló minden hónapban írásos elszámolást kaphasson a munkabérének elemeiről, az abból való levonásokról. A § (3) bekezdése egyidejűleg törlődjék a szövegből, nem szabad törvényi felhatalmazást kínálni arra az esetre, hogy a tárgyhót követő tizedik napig se történjék meg ez előző havi munkavégzés elszámolása és kifizetése.



86. A 157.§ (2) bekezdésében említett előleg tekintetében szükséges legalább egy minimális alsó határ, legalább a munkavállaló részére járó teljesítménybér hetvenöt százalékának a meghatározása; lévén, hogy a munkavállaló és családjának napi megélhetésének alapja a rendszeres, havonkénti bér.
87. A 159.§ (5) bekezdése úgy változzék, hogy a munkaviszony bármely okból bekövetkező megszűnésének utolsó napján részére az addig kifizetett munkabért ki kell fizetni, illetve el kell küldeni.
88. A 165.§ (1) bekezdésében a felek eltérő megállapodásának a lehetőségét ki kell zárni a 136.§-164.§-ig. Csak ezzel biztosítható a jelen körülmények között a munkabért, annak elemeit és védelmét biztosító szabályok érvényesülése, s általuk a munkavállaló munkabérhez való tényleges hozzájárása.
89. A tervezet rendelkezze a munkáltató munkaruha-juttatási kötelezettségéről is, a hatályos Mt. feltételeinek megfelelően.
90. A 166-176.§-ok módosításával biztosítani kell, hogy a munkavállaló a hatályos Mt. által biztosítottak szerint a munkaviszonyával kapcsolatban keletkezett teljes kárának a megtérítésére legyen jogosult, s ennek megtérítése alól a munkáltató csak a hatályos Mt. 174.§ (2) bekezdés szerinti elháríthatatlan ok vagy kizárólag a károsult károkozó magatartása esetén mentesüljön. Ennek fedezetére a munkáltató kössön/köthessen költségei között elszámolhatóan felelősségbiztosítást. A tervezett szabályozás a munkavállalóra háruló bizonyítási teher miatt is alkalmazhatatlan lenne a gyakorlatban, ami a munkavállalói károk megtérülését lehetetlenné tenné.
91. A 172.§ b/ pontjában az önkéntes kölcsönös biztosító pénztár által nyújtott juttatásra való utalás maradjon el, azt a munkavállaló maga fizeti, az a tartalék ne csökkenthesse a munkáltató kárát.
92. A 179.§ (3) bekezdésében a munkavállalói gondatlan károkozás korlátlan megtérítési kötelezettsége a munkaviszony jellegére tekintettel mérséklődjék olyan szintre, amely a munkabéréből élő munkavállaló számára még megtéríthető, s egyben kellő visszatartó hatással is bír. Erre tekintettel a gondatlan kártérítés általános esetében a munkavállaló kárfelelősségének a mértéke ne haladhassa meg a távolléti díjának a felét vagy a felek megállapodása esetén másfélszerezését, illetve kollektív szerződés rendelkezése esetén a hatszorosát. Szándékos károkozás esetén a hatályos szabályok szerinti teljes kár megtérítése legyen irányadó.
93. A 180.§ (1) bekezdése szerinti személyes kizárólagos őrzés feltétele nem állhat fenn, ha többen vesznek át munkáltatói dolgot, s okoznak abban kárt. Erre tekintettel a megőrzési felelősség ugyanazon munkáltatói dolog esetében több munkavállaló vonatkozásában nem értelmezhető. E szövegpontosítást igényel.

94. A 182-188.§-okban szabályozott leltárfelelősség alkalmazása a korszerű számítógépes nyilvántartás elterjedésével jelentősen csökkent, a kereskedelmi és vendéglátó munkáltatók túlnyomó többsége nem alkalmazza. Erre is tekintettel ezt a korszerűtlen, a letűnt korszak jogából fennmaradt jogintézményt indokolt a tervezetből törölni. Amennyiben a szabályozás maradna, a 191.§-ban a kollektív szerződése szabályozás gondolatjelbe tett korlátozásának a megszüntetése indokolt. Számos eset előadódhat ugyanis a munkahelyeken, a felelősség mértékének a korlátozását igényli.
95. A 188.§ módosuljon annak rögzítésével, hogy a munkáltató a munkavállaló irányában bármely kártérítésért való igényét csak a hatályos Mt. 174.§ (1) bekezdése szerint bíróság előtt érvényesítheti.
96. A 189.§ törlődjék. Nem szabad a munkaviszony létesítésekor megengedni a leendő munkavállalók közötti különbségtételt anyagi, családi körülményeik szerint, s hátrányosan megkülönböztetni a szegényebb jelentkezőt. Másrészt ez a tervezett szabály legalizálni kíván egy esetenként előforduló - csupán a munkáltató kényelmi szempontjait szolgáló - gyakorlatot, amelyet a jelenleg hatályos szabályozás és hatósági gyakorlat nagyon helyesen tilt, illetve üldöz.
97. A 192.§-ban a határozott idejű munkaviszonyra vonatkozó szabályok egészüljenek ki a hatályos Mt. azon szabályával, amely szerint a határozott időn túli folytatódó munkavégzés a munkaviszonyt határozatlan idejűvé változtatja.
98. A 194-196.§-okban foglaltak törlődjenek. A 194.§ szerinti foglalkoztatás külön nevesítése szükségtelen, arra a hatályos és a tervezett szabályok szerint a lehetőség adott. A 195. és 196.§-okban foglalt foglalkoztatási módok kimunkálatlanok mind a munkavégzés, mind annak összes munkajogi, foglalkoztatás-jogi, társadalombiztosítási, adóügyi és egyéb következményei tekintetében. Ez különösen a munkavállalók számára teszik bizonytalanná ezeket a foglalkoztatási formákat, több irányú kiszolgáltatottságukat előidézve. Ráadásul a mindkét foglalkoztatási lehetőség a hatályos és tervezett szabályok szerint is az összes hátrányos következmények nélkül megvalósítható némi többletmunkával, ezért indokolatlan is a külön szabályozás.
99. A 197-201.§-ok rendelkezését a távmunka-végzés tekintetében indokolt kiegészíteni olyan további előírásokkal, amelyek garantálják, hogy a távmunkás a munkáltató székhelyére, telephelyére jogosult belépni, s ott munkatársaival találkozni, rendezvényeiken részt venni, jogosult továbbá a munkavégzéséhez szükséges továbbképzés munkáltató általi biztosítására is.
100. A 202.§ (2) bekezdésében biztosított lehetőség feltételeként a minimálbér hétszeresénél lényegesen magasabb alsó határ megállapítása indokolt. Szükséges garantálni, hogy a kivételes munkajogi helyzet a valóságban keveseket, valóságosan is a vezető állásúakat és az ahhoz ténylegesen hasonló hely-

zetben lévőket érinthesse, pl. a minimálbér tizenkétszeresét- tizenötszörösét meghaladó alapbérrel járó fizetés esetében.

101. A 203.§-ban a vezető állásúakra vonatkozó munkaszerződésbeli eltérések lehetőségét, a leírt 204.§ említésén túl korlátozni szükséges. Esetükben is garantálni szükséges legalább a munkaszerződés létrejöttére, módosítására, megszüntetésére, a munkajogviszony tartalmára, a munka- és pihenőidőkre, a munkabér védelmére stb. vonatkozó szabályokat. A kért rendezés azért is indokolt, mert a 202. § (2) bekezdése értelmében a vezetőként érintett munkavállalói kör igen széles lehet, s olyanokat is érinthet, akik esetében a tényleges vezetői, irányítói jogok hiányoznak, vagyis magas fizetésűek ugyan, de érdemben beosztotti munkakört látnak el.
102. A 205. § (1) bekezdése második mondatában a védelmet a várandósság időtartamán túl a szülési szabadság és az azt követő fizetés nélküli szabadság idejére is biztosítani kell az általános szabályok szerint.
103. A 208-212.§-ok által érintett közigazgatási személ foglalkoztatott munkavállalók esetében szükséges a tervezetben kimondani azt az általános elvet, hogy munkaviszonyukra a törvény rendelkezései az irányadók, az említett §-okban foglalt eltérésekkel.
104. A 219.§-ban, a hatályos bírósági gyakorlattal összhangban célszerű lenne utalni arra, hogy önmagában a munkaszerződés megszűnése, megszüntetése a tanulmányi szerződés érvényességét nem érinti.
105. A 239.§ (1) bekezdésében indokolt előírni az előzetes egyeztetés kötelezettségét, s csak annak eredménytelensége esetére engedni a bírósági utat.
106. A 250.§-ban biztosítani szükséges az üzemi tanács tagjainak munkajogi védelmét a hatályos Mt. 28.§-ában foglaltak szerint. Szükséges továbbá a hatályos Mt. 64.§-a szerint előírni azt is, hogy ezernél több munkavállalót foglalkoztató munkáltatónál az elnök feladatait a munkáltatótól, az üzemi tanács egyetértésével megállapított díjazás ellenében látja el, amely díjazáson túl további díjazást csak a testület egyetértésével nyújthat.
107. A 250.§-ban biztosítani kell munkaidő-kedvezményt a választási bizottság tagjainak is.
108. A 258.§ (1) bekezdéséből kerüljön ki az a lehetőség, hogy az üzemi megállapodás kollektív szerződést helyettesíthet. Ilyen tartalmú megállapodás megkötésére az üzemi tanács jellege, feladata, jogai, illetve a munkáltató szervezetébe való tartozása, s ezáltal a munkáltatótól való közvetlen függése miatt nem alkalmas.

109. A 260-265.§-okban szükséges előírni, hogy a szakszervezet munkahelyi szerve feladatai ellátása érdekében a munkáltató helyiségeit, illetve területét használhassa. Szükséges - az üzemi tanács elnökéhez hasonlóan - a választott tisztségviselői számára is meghatározott mennyiségű, a tagság számához igazodó, távolléti díjjal fizetett munkaidő-kedvezmény biztosítása, amelybe a munkáltatóval történő egyeztetés, konzultáció ideje nem számít be. A tényleges érdekvédelmi munkához - az üzemi tanács tagjainál említettek szerint - elengedhetetlen a tisztségviselők munkajogi védelmének biztosítása, a hatályos Mt. 28-a szerinti tartalommal.

A szakszervezet érdekvédelmi jogosítványai tekintetében törvényben szükséges biztosítani a munkavállalók általános, egyedi ügyekben pedig a szakszervezeti tagok védelmét szolgáló képviseleti jogot, a véleményezés jogát, a munkaügyi előírások betartásának ellenőrzési jogát és a munkáltatói jogsértések esetére biztosított kifogás jogát is; utóbbi két jog tekintetében a hatályos Mt-ben foglalt tartalommal.

110. A 266-272.§-okban a kollektív szerződésre vonatkozó rendelkezések hiányosak, ezért kiegészítendők legalább

- az egy munkáltatónál egy kollektív szerződés köthető elvével,
- a több szinten megkötött kollektív szerződések hierarchiájának meghatározásával,
- a kollektív szerződés, illetve a jogszabályok és a munkaszerződés viszonyának rendezésével,
- a kollektív szerződés megkötéséhez szükséges információk munkáltatói juttatásának a kötelezettségével,
- a több munkáltatóra vagy országosan, egy-egy ágazatra, alágazatra, területre stb. vonatkozó kollektív szerződések létrehozása rendjével,
- a kollektív szerződések kiterjesztésével és
- a kollektív szerződések felmondása szabályaival.

111. A 275-280.§-okban foglaltakat szükséges kiegészíteni a munkaügyi jogvita munkáltatón belüli egyszerűbb intézése lehetőségének szabályaival. Ennek alapján legyen létrehozható a munkáltató, illetve az üzemi tanács, a szakszervezet vagy a munkavállalók megállapodásával pl. a 281-283.§okban foglaltak szerinti egyeztető bizottság, amely az előírt feltételek (pl. kölcsönös alávetés) esetén érdemben dönthetne a jogvita kérdésbe, nem zárva ki a bírósághoz fordulás lehetőségét sem.

### **III. Összefoglalóan:**

Az Mt. jelenlegi tervezete teljességgel egyoldalú, kizárólag a munkáltatók nagyobb előnyhöz juttatását szolgálja. Figyelmen kívül hagyja a munkajogi szabályozás általános célját, a munkavállalók védelmét, a munkaviszonyban egyértelműen fennálló hát-

rányos helyzetük enyhítésének szándékát. A tervezet az előzőeken túlmenően szövegében számos szabályát tekintve pontatlan, hiányos, sőt esetenként konkrét ILO vagy EU szabályozással is ütköző. Csak kiegyensúlyozott, a munkaviszony feleinek minél kiegyenlített partneri viszonyát megteremtő, illetve fenntartó Mt. töltheti be feladatát. Az e szempontot figyelmen kívül hagyó, tervezet szerinti Mt. a gyakorlatban csak indokolatlan konfliktusokat eredményezhet, a munkaadók megteremteni vélt gazdasági előnyei nélkül, s egyúttal a munkavállalók beláthatatlan gazdasági és társadalmi elnyomódását elősegítve.

Az Előzőekben foglaltak alapján a tervezet jelen tartalommal való elfogadását a véleményező országos szakszervezeti szövetségek nem támogathatják. Egyértelműen az az álláspontjuk, hogy **ezt a tervezetet - felhasználva minden lehetséges fórumot - tovább kell tárgyalni az állam, a munkaadók szervezetei és az országos szakszervezeti szövetségek közvetlen részvételével.**

Budapest, 2011. augusztus 4.

Tisztelettel:

Dr.Borsik János elnök s.k.  
Autonóm Szakszervezetek Szövetsége

Dr.Kuti László elnök s.k.  
Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés

Pataky Péter elnök s.k.  
Magyar Szakszervezetek Országos  
Szövetsége

Varga László elnök s.k.  
Szakszervezetek Együttműködési  
Fóruma