

# Munkajogi kérdések az országgyűlési választásokról

Magyarország Köztársasági Elnöke a 2/2018 (I.11.) KE határozatában rendelkezett arról, hogy az országgyűlési képviselők választására 2018. április 8-án 06 és 19 óra között kerül sor.

Az Alaptörvény XXIII. cikke alapján a választásokon való részvétel valamennyi nagykorú, választójoggal rendelkező magyar állampolgár alkotmányos joga. Nem rendelkezik választójoggal az, akit bűncselekmény elkövetése vagy belátási képességének korlátozottsága miatt a bíróság a választójogból kizárt.

Munkajogi szempontból kihívást okoz, hogy az általános munkarendtől eltérően (pl. a *munkaidőkeret* vagy az *elszámolási időszak* alkalmazása alapján) munkát végző munkavállaló hogyan tud élni az Alaptörvényben rögzített szavazati jogával. Fontos kiemelni, hogy az országgyűlési választások időpontja nem minősül munkaszüneti napnak, így az ahhoz kapcsolódó eltérő munkajogi szabályok sem kerülnek ebből a szempontból figyelembevételre. Rendes munkaidő vasárnap csak kivételes esetekben, az Mt. 101. § (1) bekezdése alapján osztható be, például a *rendeltetése folytán e napon is működő munkáltatónál vagy munkakörben; megszakítás nélküli, több műszakos tevékenység keretében vagy készenléti jellegű munkakörben stb.* Rendkívüli munkavégzés általában (így e napon is) természetesen az Mt.-ben meghatározott általános szabályok (illetve az esetleges kollektív szerződés vagy munkaszerződés) alapján rendelhető el; előre nem látható, kivételes körülményeket feltételezve.

Amennyiben a munkavállalónak a fentebb említett *munkaidőkeretből* vagy az *elszámolási időszakból fakadó* egyenlőtlen munkaidő-beosztás, vagy az elrendelt rendkívüli

munkavégzés miatt dolgoznia kell az országgyűlési választások napján, a munkaidejének maximuma az esetlegesen elrendelt túlórákat is figyelembe véve sem haladhatja meg a 12 órát, igaz, az az extrém eset is előállhat (erre nyilván csak speciális esetekben és a felek megállapodása alapján van lehetőség), hogy a munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje elérje akár a 24 órát is. Kérdés, hogy ezekben az esetekben a munkavállaló egyáltalán tud-e élni állampolgári jogával? A szavazás időtartama (reggel hat és este hét óra között) ugyanis összesen 13 órát tesz ki, így könnyen megeshet, hogy van olyan munkavállaló, aki nem ér oda a rendelkezésre álló időben az urnákhoz. Érdeemes leszögezni, hogy ilyenkor a munkáltatónak arra vonatkozó törvényi kötelezettsége nincs, hogy mentesítse a munkavállalót a munkavégzés alól. De mit lehet tenni ebben az esetben?

1. A választójogának gyakorlásában a munkavállalót megakadályozni nem szabad. A gyakorlatban ezért számos munkáltató (pl. a köztulajdonban működő közszolgáltatást végző vállalat) él azzal, hogy rendelkezést ad ki a munkáltatói jogkörgyakorlók részére arról, hogy előzetesen tájékozódjanak, hogy mely munkavállalók esetében jelenthet problémát a választáson való részvétel lehetőségének biztosítása. A választás napján munkát végző munkavállaló választáson való részvételi szándéka esetén a lehető legkisebb munkaidő-kieséssel járó megoldást kell választani. A munkavállaló választáson való részvétele érdekében kiesett munkaidő – a munkáltató döntése alapján – igazolt, távolléti díjjal fizetett távollétnek minősül.
2. Amennyiben a munkáltató nem a fenti (a munkavállalóra tekintettel humánus és álláspontom szerint az alkotmányos alapjogokat megfelelően tiszteletben tartó) eljárást alkalmazza, akkor sincs „elveszve” a munkavállaló. A körülmények megfelelő igazolása mellett is kérheti a munkavégzés alóli mentesítését, amit a munkáltató jogszerűen nem tagadhat meg. Ezt támasztja

alá [az Mt. 6. §](#) (3) bekezdése, amely alapján a munkáltató a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján köteles figyelembe venni, de hivatkozható a felek együttműködési kötelezettsége és az adott helyzetben általában elvárható magatartás alapelve is. A munkaszerződés teljesítése során – kivéve, ha törvény eltérő követelményt ír elő – úgy kell eljárni, ahogy az adott helyzetben általában elvárható. Ilyen gyakorlati helyzet lehet az is, ha a munkavállaló lakóhelye és munkavégzési helye nem esik egybe, így maga az utazási idő is megnehezítené, ad absurdum lehetőtlenné tenné a választáson történő részvétel lehetőségét. Ebben az esetben ugyanakkor a munkáltató érvelhet amellest, hogy nem biztosítja a munkavállaló számára az előző esetben említett távolléti díj megfizetését, pusztán a mentesítés lehetőségét adja meg (Mt. 146. § (2), de munkabért (kifejezett rendelkezésének hiányában) nem fizet. A vita így „csak” a kieső időre járó bérezés miatt jelentkezik.

### **A szavazatszámoló bizottság tagjaira vonatkozó munkajogi szabályok**

A jogalkotó a 2/2018. (I. 3.) IM rendelet alapján járó díjazás mellett külön munkaidő-kedvezménnyel is biztosítani kívánja a választások lebonyolítását, figyelemmel az esetlegesen áthúzódó feladatokra és a megfelelő pihenési idő biztosítására. A szavazatszámoló bizottság (az egy szavazókörrrel rendelkező településen a helyi választási bizottság) tagjai a választási eljárásról szóló törvény 15. § (1)-(2) bekezdése értelmében a szavazást követő napon (tehát 9-én) mentesülnek a jogszabályban előírt munkavégzési kötelezettség alól, és az emiatt kiesett időre „átlagbér” (melynek összege értelmezést kíván az Mt., a Ptk., és a vonatkozó közjogi szabályok tükrében) illeti meg őket. A munkáltató a választási szerv tagját megillető bér és járulékokainak megtérítését a választást követő 5 napon belül

igényelheti a választási irodától.

A kétségtelen jó szándék mellett a jogalkotó nem gondolt arra az esetre, hogy a szavazás napján is keletkezhet munkavégzési kötelezettség (*lásd megszakítás nélküli tevékenység stb.*), így előfordulhat, hogy az e napra beosztott munkavállaló adott esetben csak szabadságának terhére vehet részt a szavazatszámlálásban, ugyanakkor az ún. szabadság-kivétel is csak az Mt. 122. § (2) bekezdésében említett korlát mellett lehetséges. Felmerülhet még hivatkozásként az Mt. 55. § (1) bekezdés i) pontja, mely alapján a munkavállaló mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól bíróság vagy hatóság felhívására, vagy az eljárásban való személyes részvételhez szükséges időtartamra. Megítélésem szerint ez nem megfelelő jogcím, ugyanis annak lényege (a jogalkotói szándék szerint), hogy a munkavállalót hatósági jellegű aktussal (értsd: egyoldalúan, s az érintett akaratától függetlenül kötelezően) kötelezték arra, hogy meghatározott időben és helyen jelenjen meg. A szavazatszámlálásban való részvétel nem hatósági kötelezésen alapul (az előbbi értelemben), hanem azon, hogy az érintett munkavállaló ebben megállapodik a választási szervekkel.

A másik probléma – miután a választási eljárásról szóló jogszabályban a jogalkotó ez esetben is az általános munkarendet vette alapul –, hogy miként élhet a munkavégzési kötelezettség alóli mentesítéssel az, akinek a hétfői napon egyáltalán nincs a rá irányadó munkaidő-beosztás szerint munkavégzési kötelezettsége (szabadnapja van). Erre csak akkor van lehetőség, ha a munkáltató kifejezetten méltányos szeretne lenni az érintett munkavállalóval, és ilyenkor erre a napra mégis csak beosztja munkavégzésre, majd – a bölcs jogalkotói szándékot felismerve – mentesíti a választási eljárásról szóló jogszabály szerint a munkavégzési kötelezettsége alól. E – nem tipikus, de talán kívánatos – esetben az egyenlőtlen munkaidő-beosztásban dolgozó állampolgár is élni tud a jogalkotó által biztosított kedvezménnyel.

Következtetésként így megjegyzendő, hogy a jogalkotónak a jövőben orvosolnia szükséges azt a hibát, hogy eltérést nem engedő (kógens) szabályokkal nem írja elő a választási eljárásban való állampolgári közreműködés munkajogi következményeit (szabályait). Ennek egyébként az előremutató szabályozási módja az volna, hogy az a munkavállaló, aki – ésszerű időben – bejelenti a választási eljárásban való közreműködését, nem osztható be munkavégzésre. Magyarán feltehető az a kérdés, hogy a szóban lévő tevékenység közpolitikai kötelezettségként fogható-e fel, s ilyenként háttérbe szoríthatja-e a munkáltató jogos (az Mt. által is biztosított) gazdasági érdekeit. A magyar jogfelfogás jelenleg nem így fogja fel a választási eljárásban való – alapvetően önkéntes – részvételt.

## **Összegzés**

Jogi megoldás mindenesetre a bonyolultnak tűnő szabályozási környezet ellenére minden esetben létezhet; legyen szó a választások napján éppen munkát végző munkavállaló, vagy a szavazatszámláló bizottság tagjának munkaidő-beosztása okozta kihívásokról.

Az alkotmányos jogok gyakorlása és a jogalkotói szándék zöld utat kell, hogy kapjon!

Írta: Dr. Szabó Imre Szilárd, munkajogi szakjogász, PhD hallgató

Budapest, 2018. március 29.

---

# Az EGSZB 2018. évi februári ülésének véleményeiből

Az egészségügyi ágazat – különösen az e-egészségügy – valószínűleg a leggyorsabban növekvő európai ágazat.

A kérdés lényege egy hagyományos iparág gyors átalakulása a digitalizálás és az Ipar 4.0 következtében is alapjaiban megváltozó szektorrá. Ahogy a digitalizálás és az Ipar 4.0 egyik mozgatórugója az ügyféllel/fogyasztóval való kapcsolat, az egészségügyi ágazatban az egyes betegek jóléte – a betegközpontú modellek – ösztönzi a változást, az interaktív technológiai lehetőségek nagyfokú bővülésének segítségével.

Európa hosszú ideig világelső volt a gyógyászati ágazatban. Ezt a helyzetét immár – úgy gazdasági, mint pénzügyi értelemben – komolyan fenyegeti az USA, India és Kína. Szétaprózódott belső piac, a tagállamok közötti minőségi különbségek, a nemzeti előjogok miatti politikai akadályok, eltérő nemzeti innovációs programok, hiányzó egységes normák, a felhasználható óriási méretű adathalmazok és az európai szellemi tulajdon-jog hiánya az okok. Továbbá a klinikai gyakorlatokra vonatkozó tagállami iránymutatások közötti jelentős eltérések, általánosabban pedig különféle szabályozási és jogalkotási különbségek az egész kontinensen. Ezért az EGSZB ajánlja:

- Az európai intézményeknek elő kellene segíteniük a gazdasági eredményeket, az innovációt, a digitalizációt és a hatékony közbeszerzést, és ezzel párhuzamosan támogatniuk kellene az orvostechikai eszközök és ágazati termékek határon átnyúló kereskedelmét.
- Az EU iparpolitikáját közös nemzeti és uniós kompetenciákra kellene építeni az EUMSZ 168. cikkének keretében. Hasonlóképpen, támogató jellegű uniós innovációs politikákat kellene kidolgozni. Az uniós

forrásokot – a Horizont 2020-at és másokat – megfelelően kell koordinálni, és össze kell őket kapcsolni a nemzeti programokkal.-

- Az iparág jelentősen profitál majd a digitális egységes piaci stratégiából. Elő kellene mozdítani a (nagy) adathalmazok Unión belüli szabad áramlását a betegek személyes adatainak, illetve adataik biztonságának a tiszteletben tartásával.
- A közbeszerzésnek fontos szerepe van a fejlett technológiájú projektek elindításában. Az Európai Bizottságnak, a 2014/12/EU irányelvvel összhangban, biztosítani kell a hatékony közbeszerzést az Unióban.
- A nemzeti megközelítések szélesebb kontextusán belül sok kezdeményezés indult regionális alapon is. Az Európai Bizottságnak elő kellene mozdítani a sikeres tapasztalatok megosztását. Bátorítani kell az állami és magán egészségügyi hatóságok közötti kétoldalú kapcsolatokat.
- Az európai szemeszternek és az országspecifikus ajánlásoknak (CSR) meg kellene vizsgálniuk azt is, hogy a technológiai változás milyen hatással van az egészségügyi rendszerek átalakulására.
- Az Európai Bizottságnak hatékony belső koordinációra kell törekednie. Elő kellene segítenie a párbeszédet és a fórumokat az egyetemek, a helyi önkormányzatok, a szociális partnerek és a gyógyászati technológiai ipar között. Ez példaértékű lehet az állami szereplők – például a nemzeti egészségügyi, ipari és pénzügyminisztériumok – és a magánszektor szoros együttműködése számára.
- Az emberi tényező mindennél fontosabb. A új egészségügyre és ápolásra történő áttérés nyitottságot és a professzionalizmus új formáit követeli meg az ipar minden szintjén, valamint az egészségüggyel és az ápolással kapcsolatos munka újratervezését teszi szükségessé. A megfelelő oktatási és képzési programok, illetve a jobb munkakörülmények és munkahelyek

biztosítása érdekében meg kell erősíteni az egészségügyi és szociális szolgáltatásokról szóló, 2006 óta folyó európai szociális párbeszédet évi éves növekedési jelentés (SC/50)

(Európa Bizottság felkérése)

A 2018. évi éves növekedési jelentés felvázolja a legsürgetőbb gazdasági és szociális prioritásokat, amelyekre az Európai Uniónak és a tagállamoknak a következő évben összpontosítaniuk kell.

A 2018. évi éves növekedési jelentés a beruházás, a strukturális reformok és a felelősségteljes államháztartás alkotta úgynevezett „bűvös háromszög” gazdaságpolitikai stratégiájára épül.

- Beruházásélénkítés a felfordulás és a hosszú távú növekedés ösztönzése érdekében:
- Reformokkal a beruházásélénkítésért
- A strukturális reformok végrehajtása:
- A jól működő munkaerőpiacok és a korszerű jóléti rendszerek előmozdítása
- Esélyegyenlőség és munkavállalás
- Munkahelyteremtés és tisztességes munkakörülmények
- Szociális védelem és befogadás az egyenlőtlenség és a szegénység kezelése érdekében
- A jövő termék- és szolgáltatási piacainak kiépítése
- Felelősségteljes költségvetési politikák:
- Az egyes országok sajátos körülményeihez illeszkedő költségvetési politikák
- Hatékonyabb és méltányosabb adórendszer és jobb minőségű közkiadások

A 2018. évi éves növekedési jelentés a szociális jogok európai pillérét bevezeti az európai szemeszter folyamatába. Ahogy azt a közös foglalkoztatási jelentés kifejti, a szociális jogok európai pillérében azonosított elvek és jogok alakulását a



szociális mutatók eredményjelző táblájának segítségével kell nyomon követni.

**Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság (EGSZB)** stratégiai jelentőségűnek tartja az európai szemeszter keretét, és elkötelezett az iránt, hogy a továbbiakban is a lehető legeredményesebben közreműködjön benne.

Az EGSZB egyetért az Európai Bizottság 2018. évi éves növekedési jelentésében ismertetett prioritásokkal, ugyanakkor ismét rámutat arra, hogy nézete szerint az éves növekedési jelentés nem ölel fel más lényeges szakpolitikai területeket, így például a környezetvédelmi politikát vagy más releváns kérdéseket, például a foglalkoztatás minőségét.

Az EGSZB támogatja azt a nézetet, mely szerint a hosszú távú növekedés kulcsa a beruházás, az innováció és a tudás, az oktatás és az egész életen át tartó tanulás, különösen a zöld technológiák és a körforgásos gazdaság tekintetében, de a hagyományosabb ágazatokban is. Az EGSZB üdvözli emellett, hogy az Európai Bizottság az éves növekedési jelentésében nagyobb hangsúlyt helyez a közkiadások összetételére és hatékonyságára, valamint a felelősségteljes költségvetési politikára és a megfelelő és hatékony kiadásokra.

Az EGSZB elismeri továbbá, hogy az európai szemeszter szociális dimenziója erősödött azzal, hogy a szociális jogok európai pillére közelmúltbeli kihirdetésének kontextusában bevezetésre került a szociális eredménytábla.

Az európai szemesztert hozzá kell igazítani a 2020 utáni időszakra szóló jövőbeli stratégiához. E stratégiának a Juncker-Bizottság prioritásain és az Európa 2020 stratégiából és annak (az elkövetkező években is releváns) célkitűzéseiből, illetve a Párizsi Megállapodásból kiinduló 2030-as célokra kell alapulnia.

Az EGSZB végül megismétli, hogy növelni kell a szervezett civil társadalom szerepét az európai szemeszter ciklusában és

konkrétan az éves növekedési jelentés elkészítésében.

Tanulságok a szigorú megszorító politikák elkerülésének érdekében az EU-ban (ECO/401)

(saját kezdeményezés)

Az államadóssággal kapcsolatos válság kezdete óta, amelyet csak tovább súlyosbított a 2008-as gazdasági, pénzügyi és szociális válság, a leginkább sérülékeny európai országok, azaz Portugália, Görögország, Írország, Spanyolország és Olaszország nagyon nehéz időszakon mennek keresztül.

A legsúlyosabb következmények a negatív GDP-növekedési ráta, a munkanélküliség, a vállalkozások fizetéseképtelensége, a legjobban képzettek elvándorlása és az állami szociális védelmi támogatások csökkenése voltak. Ezek a hatások sokféle módon az abszolút szegénység drámai megnövekedéséhez vezettek.

Mindez drámai következményekkel jár a kohéziós és az integrációs politikák célkitűzéseire nézve. Mindemellett ezek miatt az intézkedések miatt csökkentek a gazdasági növekedés lehetőségei, illetve ezek az országok a következő évtizedekben kevésbé tudják majd kezelni a technológiai és környezeti kihívásokat, hiszen a legképzettebbek elhagyták az országot, és csökkentek az állami beruházások lehetőségei.

Az **EGSZB üdvözli**, hogy az Európai Bizottság célul tűzte ki, hogy alapvető módon megreformálja az eurót, felhagyva a megszorítási politikákkal és elmélyítve a gazdasági és monetáris uniót, és azt ajánlja, hogy a jövőbeli válságok kezelése során az Európai Unióban törekedjenek jobb egyensúly elérésére a pénzügyi és a szociális jellegű célok között. Az EGSZB azt ajánlja, hogy a jövőbeli, uniós tagállamokat érintő válságok során az Európai Unió intézményei feleljenek kizárólagosan a kiigazítási programok megtervezéséért és végrehajtásáért.

Az EGSZB arra kéri az Európai Bizottságot, hogy hozzon létre

„kiegészítő programokat” a gazdasági és társadalmi talpra állás érdekében, amelyeket a „kiigazítási programmal” párhuzamosan vagy annak végrehajtását követően kell megvalósítani. Javasolja továbbá egy külön program létrehozását a szociális dimenzió helyreállítására azokban a tagállamokban, amelyeknek „kiigazítási programokat” kell vagy kellett végrehajtaniuk. Az EGSZB arra kéri az Európai Bizottságot, hogy sürgősen dolgozzon ki egy európai stratégiát a szegénység felszámolására és a hajléktalanok integrációjára az EU-ban.

Az EGSZB azt ajánlja, hogy biztosítsanak külön forrásokat az egészségügyben és az elvándorlás által leginkább érintett ágazatokban (tudomány, programozás, új technológiák, mérnöki és orvosi szakmák) történő munkahelyteremtéshez, hogy elősegítsék az elvándoroltak visszatérését származási országukba. Az EGSZB azt ajánlja az Európai Bizottságnak, hogy hozzon létre egy „alapszintű egyetemes európai munkanélküliségi biztosítást”, hogy hatékony választ adjon a digitalizáció, a robotizáció és a mesterséges intelligencia által jelentett, a munkaerőpiacot mélyrehatóan megváltoztató kihívásra. A szegénység felszámolásának kérdése kapcsán az Európai Bizottságnak ki kellene alakítania egy „létminimumot”, és olyan európai szintű megközelítést és tervet kellene elfogadnia, amelynek lényege, hogy „senki sem maradhat le”.

A szociális partnereknek és a civil társadalom képviselőinek az EU, az EKB és más intézmények képviselőivel azonos szinten kellene részt venniük a program nyomonkövetési és értékelési bizottságában.

Beruházás az intelligens, innovatív és fenntartható iparba (CCMI/157)

(Európa Bizottság felkérése)

A termelékenység és az innováció egyik fő hajtóerejét jelentő ipar mindig is a virágzó gazdaság sarokkövének számított

Európában.

Az ipar közvetlenül 36 millió munkahelyet biztosít, és hozzájárul polgáraink magas életszínvonalához. Emellett meghatározó tényezőként mozdítja elő Európa globális vezető szerepét és nemzetközi tekintélyét.

Európa számos iparágban globális éllovas, különösen a magas hozzáadott értéket képviselő ágazatok, a karbonszegény technológiák, valamint a kifinomult termékek és szolgáltatások területén. Ez a pozíció egy nagyméretű egységes piacra épül, amely 500 millió fogyasztót, erős értékláncokat, képzett és tehetséges munkaerőt és világszínvonalú tudományos bázist tudhat magáénak.

Az új iparosodás korának ismertetőjegye a gyorsuló ütemű gazdasági, társadalmi és környezeti átalakulás, valamint a technológiai áttörés olyan területeken, mint például a robotika, a dolgok internete, a mesterséges intelligencia, az energiarendszerek és a biogazdaság.

Maga az innováció és az értékteremtés is mélyreható változáson megy keresztül egy olyan új fogyasztói generáció hatására, amely közös értékteremtést, összekapcsoltságot és valós idejű teljesítménymérést vár el. Ez egyúttal elhomályosítja a gyártás és a szolgáltatás között húzódó határvonalat. Összekapcsolt világunkban az adatok válnak a versenyképesség új tényezőjévé. Amint a természeti erőforrások szűkössége és az éghajlatváltozás egyre kézzelfoghatóbb valósággá válik, a fenntartható termékek iránti kereslet és a körforgásos fogyasztás exponenciális növekedésnek fog indulni.

-az uniós cselekvésnek azt az átfogó célt kell kitűznie, hogy továbbfejlessze a horizontális politikák jól működő eszköztárát, valamint egy kiszámítható jogi keretet annak érdekében, hogy ösztönözzék az innovációt, támogassák a beruházásokat és segítsék az ipart a társadalmi kihívások megoldásában,

– mindent lépést meg kell tenni az egységes piac megvalósítása érdekében, különös hangsúlyt fektetve a tagállamok általi végrehajtásra,

-minél előbb végre kell hajtani a digitális piacra vonatkozó stratégiát, és célzott foglalkoztatáspolitikával kell azt kiegészíteni,

– nyitott és realista szemléletet kell bevezetni az új, forradalmi technológiák és üzleti modellek tekintetében,

-rugalmas átmenetekre van szükség a munkavállalás és az oktatás között, például tanulószereződéses gyakorlati képzésekre és munkaalapú tanulásra, számos tagállamban jobban el kell ismerni a szakképzés fontosságát,

– a karbonszegény és körforgásos gazdaságokban betöltött vezető szerepnek szolgálnia kell gazdaságaink javát,

– fel kell térképezni azokat a tényezőket, amelyek akadályozzák, hogy a jelenlegi nagymértékű magánmegtakarítás-többletekből az iparba és infrastruktúrába irányuló, jövedelmező beruházások váljanak,

-az uniós támogatásoknak elsősorban az innováció és a kkv-k fellendítésére, a nehéz helyzetben lévő régiók megsegítésére és az emberek szerepvállalásának növelésére kell irányulniuk,

– a K+F és innovációs politikáknak további erőforrásokat kell garantálni a következő pénzügyi keretben,

– a hivatalos statisztikáknak híven kell tükrözniük a gazdaság megváltozott vonásait, így például az elmosódott ágazati határokat és a gazdasági tevékenység új formáit, szükség van egy közös módszerre az ipar és a szolgáltatások által termelt hozzáadott érték kiszámításához.

Pásztor Miklós

---

# **Kellemes Húsvéti Ünnepeket kíván a Munkástanácsok Országos Szövetsége!**

---

## **A Munkástanácsok kezdeményezi az Európai Munkaügyi Hatóság létrehozásáról szóló javaslat megtárgyalását**

Varga Mihály a V4-ek munkaügyi miniszteri találkozó után arról beszélt, hogy Magyarország ellenzi az Európai Munkaügyi Hatóság létrehozásáról szóló javaslatot, mert az új hatóság egy újabb bürokratikus intézményt jelentene és a nemzeti hatásköröket is sértheti.

Mint mondta, Magyarország számára kiemelten fontos a munkavállalók jogainak védelme, ezért hazánk teljes mértékben átültette és alkalmazza a kiküldetési irányelvre vonatkozó szabályokat jogrendszerében.

Palkovics Imre, a Munkástanácsok Országos Szövetségének elnöke szerint a "kiküldött munkavállalókra" vonatkozó témakörben elhangzott kormányvéleményben nincsen új elem.

Az Európai Munkaügyi Hatóságról szóló kérdésben még nincs jóváhagyott normaszöveg az Európai Unió részéről. Áprilisban kerül a végleges előterjesztés az Európai Tanács elé, és ekkor

elindulhat el a valódi vita az EU és a tagállami szociális partnerek között.

Értesülések szerint a Visegrádi kormányok egyező állásponton vannak a tárgyban. Palkovics Imre ugyanakkor kezdeményezi a V4-ek szakszervezetei közötti, illetve az Európai Szakszervezeti Szövetséggel (ETUC) történő egyeztetés elindítását.

A Munkástanácsok Országos Szövetsége mindemellett az elmúlt ősszel javaslatot tett a Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fóruma (VKF) felé, hogy legyen része a munkatervnek az EU-s témakörök konzultációba vonása, közöttük a tervezett új EU-s munkaügyi hatóság kérdése is. Cseresnyés Péter, munkaerőpiacért és képzésért felelős államtitkár ígéretet tett arra vonatkozóan, hogy amint aktuálissá válik az ügy, a VKF tárgyalni fogja azt.

A Munkástanácsok javasolja, hogy a szakszervezetek közösen kezdeményezzék a VKF keretein belül a partnereknél, – elsősorban a kormánynál, a parlamenti választások után a téma napirendre tűzését.

---

## Munkaegészségügy

**A Munkástanácsok Országos Szövetsége által szorgalmazott követelmények a munkahelyi balesetek és a foglalkozási/foglalkozással összefüggő megbetegedések megelőzése, valamint a balesetet szenvedett, vagy megbetegedett dolgozók egzisztenciális biztonságának megteremtése érdekében**

- A magyar munkavállalók **átlagosan 55 éves korukig** tudnak a munkavégzést nem korlátozó egészségkárosodás nélkül

dolgozni. **Ez a szám Európában a legrosszabbak közé tartozik** (Dánia adata 65 év, Angliáé 70 év).

- A fenti adat fényében különös jelentőségű, hogy mit tehet a magyar **foglalkozás -egészségügyi ellátás** a kedvezőtlen folyamatok megfordítása érdekében, és milyen a **munkahelyi balesetet szenvedett, vagy megbetegedett munkavállalók létbiztonsága**.

- A foglalkozás egészségügyi szolgálatok célja a munkavállalók egészségének megőrzése/fejlesztése, a munkahelyi balesetek megelőzése. Erre szolgál például:

– a munkavállalók rendszeres munka alkalmassági vizsgálata, valamint

– a közreműködés a munkavégzésből és munkakörnyezetből adódó, a munkavállalók egészségére ártalmas

kockázatok felmérésére és azok csökkentésére/ kiküszöbölésére irányuló tevékenységekben.

- A Munkástanácsok tapasztalatai szerint **az elmúlt évek hazai intézkedései, jogszabály módosításai, különösen a 2003-tól bekövetkezett átalakítások, nagymértékben megnehezítik, sok esetben ellehetetlenítik a foglalkozás-egészségügyet ezen célok elérésében, így veszélyeztetik a munkavállalók egészségét, jóvátehetetlen károkat okozva a népegészségügynek és a nemzetgazdaságnak is.**

- **A foglalkozás- egészségügyi szolgáltatás kiválasztásában az áralku vált a legfontosabb tényezővé,** a munkáltató költség csökkentő motivációja meghatározó befolyást gyakorol a szolgáltató kiválasztására. Az alacsony ár azonban egyben alacsony szakmai minőséget is jelent, az árképzés így gazdaságossági és nem szakmai- minőségi kérdéssé válik!

- A mai szabályozás szerint **a munkáltató közvetlenül finanszírozza a foglalkozás-egészségügyet,** s bár szakmai felügyeletet nem gyakorolhat felette, a foglalkozás-



egészségügyi orvos mégis kiszolgáltatott helyzetben van a munkáltatóval szemben. Fontos lenne ezt a függőséget mielőbb megszüntetni, mert ez sokszor szakmai döntéseket is befolyásol (pl. a foglalkozási megbetegedések, fokozott expozíciók bejelentése terén). A jelenlegi finanszírozási gyakorlat így káros szakmai-minőségi következményekkel járhat. Ezért elengedhetetlen a **Foglalkozás-egészségügyi pénztár létrehozása**, amely a foglalkozás egészségügy anyagi függetlenségét biztosítaná.

- **Magyarországon nem épült ki a munkahelyi kockázatokat figyelembevevő, differenciált betegség- és balesetbiztosítási rendszer.** A munkáltatók függetlenül a kockázat nagyságától ugyanannyi járulékot fizetnek a munkavállalóik után, ami nem motiválja őket a kockázatok minimalizálásában. Így a megbetegedések, balesetek nyomán megváltozott munkaképességet, jövedelemvesztéséget, a megélhetés többletköltségét kompenzáló **kötelező biztosítási rendszer nem a munkáltatót, a kár okozóját, hanem a társadalom egészét terheli.**
- A munkavállalók nagyfokú egzisztenciális veszélyeztetettségét tovább növeli a **minimálbéren és feketén történő foglalkoztatás rendkívüli terjedelme, a tőkehiányos kisvállalkozások nagy száma.** Utóbbiak képtelenek vállalni a munkáltató hibájából bekövetkező egészségkárosodás miatti kártérítés költségeit, inkább felszámoltatják a céget, és újat alapítva folytatják tovább a felelőtlen foglalkoztatást.
- A munkavállalók egészségének védelme, egzisztenciális biztonságuk megteremtése **azonnali beavatkozást kíván.**

Ezért követeljük:

- A foglalkozás-egészségügy feladatai elvégzéséhez szükséges egységes, átfogó **foglalkozás-egészségügyi törvény** megalkotását! Ez 5 millió

foglalkoztatott egészségét érintő ügy! A törvénynek garantálnia kell a **beutalási rend visszaállítását, a finanszírozási függetlenséget,** valamint a **szakmai felügyelet (megyei és országos szakfőorvosi felügyelet) megerősítését, ennek egyik kulcselemeként a hatósági jogkör visszaállítását.**

- **A kötelező baleseti és betegségi munkáltatói felelősségbiztosítási rendszer bevezetését valamennyi foglalkozási szakágra, de leghamarabb a kiemelt baleseti és megbetegedési kockázatokat hordozó foglalkozásokra, mint a bányászat, a járművezetés, a szállítás-rakodás, a betegápolás, a fafeldolgozás, a vegyipari munkakörök, a kohászat és fémfeldolgozás, a magas-és mélyépítés, a fokozott pszichés megterhelés alatt dolgozókra, valamint az összes olyan éjszakai műszakban dolgozóra, akiknek az éjszakai műszakban eltöltött munkaideje eléri a ledolgozott munkaidő egyharmadát.**
- **A Munkavédelmi Hatóság feladatai közé kerüljön be a kötelező munkáltatói felelősség biztosítás meglétének ellenőrzése,** a szakszervezetek pedig delegáljanak képviselőt a Munkavédelmi Hatóság felügyeletét ellátó testületbe.

---

## **A magyar kollektív munkajog egyes jogértelmezési**

# kérdéseiről

[A magyar kollektív munkajog egyes jogértelmezési kérdéseiről, Debreceni Jogi Műhely, 2017. évi \(XIV. évfolyam\) 3-4. szám \(2017. december 30.\)](#)

**Dr. Szabó Imre Szilárd, PhD hallgató, Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Titkárságvezető, Munkástanácsok Országos Szövetsége**

Debreceni Jogi Műhely, 2017. évi (XIV. évfolyam) 3-4. szám (2017. december 30.).

Megjelenés

helye: [http://www.debrecenijogimuhely.hu/aktualis\\_szam/3\\_4\\_2017/](http://www.debrecenijogimuhely.hu/aktualis_szam/3_4_2017/)

DOI 10.24169/DJM/2017/3-4/6

A tanulmány PDF formátumban letölthető [ide kattintva.](#)

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban Mt.) kiemelt jogpolitikai célja[1] a kollektív autonómia lehetőségeinek és a kollektív munkajogi jogalanyok közötti megállapodások szabályozási szerepének kibővítése, melynek eléréseért a jogintézmény tartalma jelentős mértékben módosult, sajátos rendszerképző szabályok „komplex szisztémáját”[2] kialakítva. A munka törvénykönyvéről gyakran elhangzik, hogy kifejezetten komplex szerkezetű, „jogászoknak szóló mű”,[3] noha azon törvények egyike, amelyet nem jogászok is tömegesen használnak, beleértve a kollektív munkajog klasszikus szereplőit (jogalanyait). Az alábbiakban öt olyan szabályozási „ellentmondásra” hívom fel a figyelmet a kollektív munkajog területén, melyek nem kellő egyértelmősége és eltérő értelmezési lehetősége a kollektív munkajogi alanyok között jog és érdekviták forrásaivá válhatnak. Ezek a – korántsem teljes körű – kritikai észrevételek és javaslatok kapcsolódnak a kollektív szerződés megkötéséhez, módosításához és megszűnéséhez, illetve a szakszervezetet megillető egyes

jogok gyakorlásához. A továbbiakban ezen kérdések elemzését végzem el.

1. A kollektív szerződés megkötése, a több munkáltató által megkötött kollektív szerződés alanyi kellékei (feltételei) szakszervezeti oldalról

A hatályos Mt. által létrehozott egyik legfontosabb változás, hogy szakszervezeti oldalról lényegesen megváltozott (leegyszerűsödött) a kollektív szerződés megkötésének a feltétele. Az új szabályozás világosan elválasztja ezt a fajta „alkuképességet” az üzemi tanácsi választáson elért eredménytől, mely korábban a vállalati szintű reprezentativitás megállapítására is szolgált. A „reprezentativitás” terminológiai problémája kizárólag a korábbi Mt. szóhasználata folytán bír jelentőséggel, ugyanis az nem jelentette még önmagában azt, hogy a szakszervezet egyúttal rendelkezik kollektív szerződéskötési képességgel (ún. tarifaképességgel) is, melynek alapvető lényege, hogy milyen kellékei (feltételei) vannak magának az alanyiságnak. A változtatás mögött – a nemzetközi gyakorlat alapulvételével – elsősorban az üzemi tanács és a szakszervezetek közötti szerepzavar feloldása szerepelt indokként.[4] A törvény elfogadásának időszakában zajló tudományos diszkusszió során ezzel kapcsolatban több kritikai vélemény is elhangzott, a kollektív autonómiának kiterjesztéséről szóló érveket önellentmondásnak tartva.[5]

A jelenlegi szabályozás szerint szakszervezet abban az esetben jogosult kollektív szerződés megkötésére, ha tagjainak száma eléri a munkáltatóval munkaviszonyban álló, [munkáltatói érdekképviseleti szervezet által kötött kollektív szerződés esetében a kollektív szerződés hatálya alá tartozó] munkavállalók létszámának tíz százalékát (megelőző félév átlagos statisztikai létszáma alapján).[6] A jogalkotó tehát egy relatív módon történő meghatározást vezetett be, viszonyszám (10%) segítségével, hasonlóan pl. a lengyel szabályozáshoz.[7] Ha több olyan szakszervezet van, amely

megfelel ezeknek az alanyi kellékeknek, a törvény koalíciós kényszert ír elő számukra, azonban külön-külön kell a megfelelő szervezettséggel rendelkezniük (létszámküszöb elérésére nem hozható létre koalíció).[8] A szakszervezeti szövetség munkaszervezeti szinten akkor jogosult a kollektív szerződés megkötésére, ha a munkáltatónál képviselettel rendelkező legalább egy tagszervezete megfelel a fentiekben is taglalt feltételeknek és tagszervezetei erre felhatalmazták.[9] Amennyiben a kollektív szerződésnek a jogszabályok által előírt valamely tartalmi vagy formai kelléke hiányzik, felvetődik a kollektív szerződés érvénytelenségének problematikája. A megalkotásban rejlő valamely fogyatékoság az egész kollektív szerződés érvényességét érinti.[10]

A több munkáltató által megkötött kollektív szerződés esetében a munkáltatók önállóan azonos tartalmú kollektív szerződést kötnek a náluk kollektív szerződéskötési képességgel rendelkező szakszervezettel, szakszervezetekkel. Az Mt. lehetőséget ad arra, hogy a szakszervezet(ek) a kollektív szerződést munkáltatói érdekképviseleti szervezettel kössék meg, e szervezetek (rendszerint) az Etv. 4. § (3) bekezdése szerinti szövetség jogi formájában működnek.[11] Céljuk a tagjaik szociális és gazdasági érdekeinek előmozdítása és védelme (az Alaptörvény rendelkezései szerint). Az Mt. 276. § (1) bekezdés a) pontja alapján a munkáltatói érdekképviseleti szervezetek jogszabály szerinti megalakulása, illetve működése mellett a kollektív szerződéskötési képességnek további kellékét is rögzíti: tagjainak fel kell hatalmazniuk az érdekképviseletet kollektív szerződés kötésére. A felhatalmazás jogi formája jellegzetesen az alapszabályban való ilyen tárgyú rendelkezés.[12] A munkáltatói érdekképviselet által kötött (ágazati/alágazati) kollektív szerződés esetében[13] a kollektív szerződéskötési képességhez a [hatálya alá tartozó] munkáltatóknál foglalkoztatott munkavállalók tíz százalékos szervezettsége szükséges.

Kérdésként merül fel, hogy abban az esetben, amikor munkáltatói érdekképviselőt köti a kollektív szerződést, a jogosultságot összességében vagy külön-külön kell-e „vizsgálni” az egyes munkáltatóknál a munkavállalói (szakszervezeti) oldalon, illetve, hogy a jogosultság vizsgálata eltér-e abban az esetben, ha nem munkáltatói érdekképviselőt köti meg a több munkáltatóra kiterjedő kollektív szerződést, hanem a munkáltatók azt önállóan teszik, érdekképviselő nélkül.

A munkáltatói érdekképviselőt által kötött kollektív szerződés esetében a jogosultságot összességében kell vizsgálni (erre utal az Mt. 276. § (2) bek. b. pontjában olvasható „hatálya alá tartozó” kifejezés); magyarul nem szükséges, hogy minden egyes munkáltatói érdekképviselői tag foglalkoztatónál megvalósuljon a 10%-os szakszervezeti szervezettség, a megkötött kollektív szerződés ex lege terjed ki a tagokra.

Álláspontom szerint ettől eltérően, ha nem munkáltatói érdekképviselőt köti meg a több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződést, úgy szükséges, hogy fennálljon az a feltétel, ami az ún. egy munkáltatós kollektív szerződésekre is irányadó; azaz, hogy minden egyes munkáltatóval „szemben” szerepeljen tarifaképességgel bíró szakszervezet. Így végső soron igen színes alanyi körrel bíró kollektív szerződések is létrejöhetnek, praktikus szempontok miatt [a későbbi vitás helyzetek elkerüléséért] így már a megkötésnél is külön figyelmet kell arra szentelni, hogy az esetleges későbbi módosítási igény kivel (kikkel) szemben keletkeztet tárgyalási kötelezettséget. Munkáltatói oldalról ez a kérdés nem releváns, tekintve, hogy a több munkáltató által kötött kollektív szerződés nem mutat semmilyen eltérő jellegzetességet a kollektív szerződéskötési képesség szempontjából az egy munkáltató által megkötöthöz képest.[14]

Sajátos az Ágazati Párbeszéd Bizottság (ÁPB) keretében megkötött ún. ágazati, illetve alágazati kollektív szerződés szabályozása, melyre speciális szabályok vonatkoznak.[15] Az

ÁPB tv. szemlélete a korábbi Mt. hatálya alatt alakult ki, és ezért alapvetően különbözik a hatályos Mt. által rögzített megoldástól (a kollektív szerződéskötési feltételek tekintetében is). A probléma leginkább elméleti jellegű, mivel nem alakult ki, illetve nem intézményesült megfelelően az ágazati érdekképviseleti (belső) struktúra, sem a munkaadói, sem a szakszervezeti oldalon, így az ÁPB-k jelentősége marginálissá vált. A párbeszéd bizottságoknak a megalakulásukkor (2004) rögzített egyik fő küldetése az ágazati szintű kollektív tárgyalások előmozdítása lett volna. Ki lehet jelenteni, hogy e céljukat nem érték el, hiszen az egyetlen, a magánbiztonsági ágazatban megkötött ágazati kollektív szerződést leszámítva új ágazati kollektív szerződés az ÁPB-k létrejöttét követően nem került megkötésre.[16] Véleményem szerint a jelenlegi jogszabályi összehangolatlanyságot és ellentmondásokat a jogalkotónak mielőbb fel kell számolnia. Ennek feloldására elképzelhetőnek tartanám a szociális partnerekkel történő megfelelő egyeztetést követően az ÁPB tv. hatályon kívül helyezését és a releváns rendelkezések Mt.-be „építését”, erősítve a versenyszféra munkaügyi kapcsolatait és a kollektív szerződés jogintézményét (annak tartalmát és kötelmi szabályait) teljeskörűen szabályozó profilját.

2. A kollektív szerződés módosítása, az utólag tarifaképesé (kollektív szerződéskötési képességgel rendelkezővé) váló szakszervezet helyzetének ellentmondásossága

Az a szakszervezet, amely a kollektív szerződés megkötését követően felel meg a 10%-os szervezettségi feltételnek, jogosult a kollektív szerződést kötő felekhez intézett jognyilatkozattal kollektív szerződés módosítását kezdeményezni, és a módosítással kapcsolatos tárgyaláson – tanácskozási joggal – részt venni.[17] Felmondani nem jogosult azt (tekintve, hogy annak nem alanya), ráadásul a tanácskozási jog is egy kontúrtales jogintézmény e tekintetben (a törvény ebben az esetben csupán az újratárgyalásra ad lehetőséget,

amely ellenkezik a kollektív szerződés megkötésének szabályozási logikájával is). Törvényes lehetőségei és eszköztára pedig tovább szűkül azzal, hogy a hatályos sztrájk törvény szerint az utóbb támogatottságot szerzett szakszervezet sem élhet a munkaharc legális eszközével a kollektív szerződésben rögzített megállapodással szemben (békekötelem).[18] A „csatlakozási” kezdeményezés így a felek tárgyalási kötelezettségét keletkezteti, az újonnan megjelenő szakszervezet, végső soron – kollektív szerződéskötési képességének megszerzése következtében – akkor válhat a kollektív szerződés alanyává, ha az eredeti szerződéskötő felek egységesen egyetértenek abban, hogy félként ahhoz csatlakozhat. Ez az eset azonban új kollektív szerződésként értelmezhető.[19] 2015 októberében a [www.kormany.hu](http://www.kormany.hu) oldalon a kormányzat közzétette a foglalkoztatással kapcsolatos jogszabályok módosításának a tervezetét, amellyel feloldotta volna ezt a szabályozási ellentmondást (a törvénymódosítás bizonytalan időre lekerült a napirendről).[20] A Javaslát tartalmazta, hogy az a szakszervezet (szakszervezeti szövetség), amely a kollektív szerződés megkötését követően felel meg a jogosultsági feltételnek, a kollektív szerződéshez félként csatlakozhat, miután az erre vonatkozó jognyilatkozatát tizenöt napon belül a szerződéskötő felekkel írásban közli. Ezt követően akár fel is mondhatja azt, tekintve, hogy a több szakszervezet által kötött kollektív szerződés esetében arra bármelyik szakszervezet jogosult. E rendelkezéstől azonban kifejezetten szabad az eltérés, így kiköthető, hogy valamennyi vagy bizonyos számú szerződéskötő szakszervezet csak együttesen gyakorolhatja a felmondás jogát.

3. A kollektív szerződéskötési képesség (tarifaképesség) elvesztése munkavállalói oldalon, a 10% alá eső szervezettség

A szakszervezet tarifaképessége a taglétszámához igazodik, aminek megállapításához a munkavállalóknak a szerződéskötést megelőző félévre számított átlagos statisztikai létszámát kell alapul venni. Így előfordulhat, hogy a kollektív szerződés



hatálybalépését követően történik változás és a szakszervezet taglétszáma a minimum küszöb alá esik.

A korábbi Mt.-ben egészen kimerítő jelleggel szabályozásra került a szakszervezeti alany nélküli kollektív szerződés esete is (kollektív szerződéskötési képességgel rendelkező szakszervezet hiányában a kollektív szerződés tervezetéről a munkavállalók szavaztak).[21] Ez azonban pusztán elméleti jelentőséggel bírt, „az Mt. hatályban léte alatt egyetlen ilyen esetről sincs adat”.[22] A tarfiaképesség elvesztése szempontjából ugyanakkor ez a rendelkezés dogmatikai jelentőséggel bírt, Román László kifejezésével élve ugyanis „jogszabályi összehangolatlanság” állt fenn. A 92-es Mt. úgy rendelkezett, hogy ha a kollektív szerződést együttesen kötötték, annak hatálya – egységesen – csak egyik-egyik oldal valamennyi tagjának jogutód nélküli megszűnése esetén szűnt meg. Az ellentmondás abban állt, hogy ha a kollektív szerződésben alanyként megmaradó szakszervezetek nem voltak tarifaképesek együtt sem, akkor a kollektív szerződés hatályban tartására nézve „elvileg” a munkavállalók szavazásos jóváhagyására lett volna (csak) szükség.[23]

A kollektív szerződéskötési jogosultság taglétszámhoz kötésével a kollektív szerződés hatályával kapcsolatban hasonló (elméleti és gyakorlati) kérdés már nem merül fel. A felek jogutód nélküli megszűnésére vonatkozó szabályok analóg alkalmazásával ítélnélhető meg az az eset, ha a szakszervezet elveszíti, illetve a szakszervezetek elveszítik tarifaképességüket. Az Mt. 281. §-nak az Mth. 85 § (41) bekezdéseivel beiktatott rendelkezései szerint, amennyiben a kollektív szerződést egy szakszervezet (szakszervezeti szövetség) kötötte, úgy a kollektív szerződéskötési képesség elvesztése a kollektív szerződés megszűnéséhez vezet.[24] Ha a kollektív szerződést több alany kötötte a munkavállalói oldalon, úgy csak valamennyi kollektív szerződéskötési képességének elvesztése vezet a kollektív szerződés megszűnéséhez; amíg egy szakszervezet is rendelkezik megfelelő

alanyi kelléssel (10%-ot meghaladó taglétszám), addig a kollektív szerződést alkalmazni kell. Az Mth. 15. §-a átmeneti szabályt alkalmazott (2012. december 31. napjáig) arra a tényállásra, ha a kollektív szerződéskötési képesség elvesztésére az Mt. hatálybalépése miatt került sor, ami – ahogyan az Mth. indoklásában is olvasható – azt a jogalkotói szándékot tükrözte, hogy az Mt. hatálybalépésével a korábban megkötött kollektív szerződések esetében ne álljon be az azonnali érvénytelenség abból az okból, hogy az azt megkötő felek kollektív szerződéskötési képessége az Mt. alapján hiányozna.

A gyakorlati kérdés és probléma ma leginkább az ún. „járulékos” kérdésekhez tapad. Egyrészt, hogy a jogosultság elvesztése mikor következik be; azaz hogyan kell alkalmazni azt a szabályt, ami a munkavállalóknak a szerződéskötést megelőző félévre számított statisztikai létszámát jelenti (az azonnali érvénytelenség megállapításához kapcsolódóan), illetve mi módon történhet munkáltatói oldalról az ehhez elengedhetetlen tudomásszerzés. Problémát okoz, hogy a szakszervezet hitelt érdemlően akkor tudja igazolni a létszámát, ha a tagságra vonatkozó információkat a munkáltató számára rendelkezésre bocsátja. Adatvédelmi okokból azonban ezen felül – a hiteles és valós taglétszám munkáltató általi verifikálására – a szakszervezetnek, mint adatkezelőnek sem kötelezettsége, sem joga nincs. A szakszervezeti hovatartozás az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló törvény szerint különleges adat,[25] így a szakszervezet nem kötelezhető arra (összhangban a nemzetközi standardokkal), hogy tagnyilvántartását és / vagy a tagok belépési nyilatkozatát – a tagok kifejezett, írásbeli hozzájárulása hiányában – a munkáltatónak megtekintésre átadja.[26] Amennyiben a taglétszám átmenetileg (akár néhány nap erejéig) nem éri el a küszöbértéket, attól – álláspontom szerint – a kollektív szerződés hatályban marad, feltéve, hogy a fentiekben említett féléves átlagléttség megfelel a jogosultsági feltételnek.

Munkáltatói oldalról a tudomásszerzés vitathatatlanul fennáll, ha maga (maguk) az érintettek adnak erről tájékoztatást. A másik eset, ha a felek előzetesen kötnek ki (a kollektív szerződés kötelmi részében vagy egyéb megállapodásban) olyan megállapítási mechanizmust (pl. az ún. „levonásos” taglétszám kizárólagossága), amely alapján egyértelműen bizonyossá válik az alanyiség elvesztése. A szakszervezeti tagdíj levonásának szabályait az Mt. mellett a munkavállalói érdekképviselési tagdíjfizetés önkéntességéről szóló 1991. évi XXIX. törvény tartalmazza. A munkáltató a szakszervezeti tagdíj levonásáért és a szakszervezet részére történő átutalásért ellenértéket nem követelhet.[27] A munkáltató a munkavállalók munkabéréből a szakszervezeti vagy egyéb érdekképviselési tagdíjat a munkavállaló írásbeli kérelmére köteles levonni, és a munkavállaló által megjelölt szakszervezet vagy egyéb munkavállalói érdekképviselés javára köteles a kérelemben meghatározott összeget átutalni.[28] A törvény azt is tartalmazza, hogy a munkáltató köteles évenként egy alkalommal – az érdekképviselés kérésére – a kérelmező munkavállalók nevét és a levont tagdíj mértékét tartalmazó jegyzéket az eltelt időszakra vonatkozóan összeállítani és az érdekképviselés rendelkezésére bocsátani.[29]

A gyakorlatban felmerülhet az az eset is, amikor a szakszervezet megtagad bármilyen olyan ellenőrzési lehetőséget (pl. közjegyzői ténytanúsítvány bemutatása), amely munkáltatói oldalról megnyugtatóan rendezzi a kérdést. A munkaügyi kapcsolatok világában az egyik legfontosabb elv a bizalomé. A felek tájékoztatási kötelezettsége az együttműködési kötelezettségből [Mt. 6. § (4) bekezdése] vezethető le. Az általános magatartási követelmények körében a munka törvénykönyve hatálya alá tartozók kötelesek egymást minden olyan tényről, adatról, körülményről vagy ezek változásáról tájékoztatni, amely a munkaviszony létesítése, valamint a törvényben meghatározott jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése szempontjából lényeges. A taglétszámmal kapcsolatos tájékoztatás megadása kötelessége a

szakszervezeteknek, ez praktikusán az adott munkáltatóknál szokásos módon történik, tehát lehetőség van – törvényi előírások hiányában – számos egyéb megoldás alkalmazására.[30]

#### 4. A közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv problematikája

Álláspontom szerint félrevezető és értelmezhetetlen az Mt. 273. §. (1) bekezdésének fogalomhasználata, a „*közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv*” meghatározás számos ellentmondást tartalmaz. Ez a jogi fogalom a hozzá kapcsolódó rendelkezésekkel először az 1967. évi II. törvény 16 §-ban volt olvasható (megállapította: 1984. évi 11. törvényerejű rendelet 1. §.). Történetisége azonban még messzebből ered, már az 1953. március 1-én a magyar szakszervezetek XVIII. kongresszusán elfogadott, a Magyar Szakszervezetek Alapszabályai címet viselő, a Szakszervezetek Országos Tanácsa (SZOT) által kiadott dokumentum is tartalmazza az alsóbb és felsőbb szakszervezeti szerv terminológiát, mely alapján az alsóbb szakszervezeti szerv köteles végrehajtani felsőbb szerv határozatait (II. fejezet 11. c.). A szakszervezetek legfelsőbb szerve a Szakszervezetek Országos Kongresszusa volt, amely megválasztotta a Szakszervezetek Országos Tanácsát. Alatta helyezkedtek el az üzemi, területi bizottságok, Szakszervezetek Megyei Tanácsainak közgyűlései, melyek alsóbb fokú „szervei” voltak a műhely, munkahelyi, aknai, üzemi, stb. bizottságok taggyűlései (II. és III. fejezet). Ez a felépítés a Szovjetunió szakszervezeteinek alapszabályait követi mintaként,[31] struktúrája és fogalomhasználata lényegileg azonos, a szakszervezeti szervek hierarchiája is ekképpen épül fel, így az alsóbb és felsőbb szakszervezeti szervek kapcsolata is. Munkajogi védettséggel kapcsolatos jogvitával kapcsolatban – érthető okokból – nem alakult ki bírói gyakorlat a szocializmus évtizedeiben. Az 1992. évi XXII. törvény lényegében a korábbi Mt. által tartalmazott szabályozást örökítette tovább.

A hatályos Mt. nem hozott érdemi változást (mivel a szabályozás összhangban áll a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet

135. számú egyezményében foglaltakkal, noha a védelemre jogosultak köre jelentős mértékben szűkült)[32] sem tartalmában, sem fogalomhasználatában. Munkajogi védettség esetén a közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv hozzájárulása szükséges a szakszervezet által az Mt. szerint meghatározott módon megjelölt tisztségviselő munkaviszonyának a munkáltató általi felmondással történő megszüntetéséhez, valamint a tisztségviselőnek a munkaszerződésétől eltérő foglalkoztatásához (kirendelés, kiküldetés, átirányítás). A szakszervezet az előzőek szerinti munkáltatói intézkedéssel kapcsolatos álláspontját a munkáltató írásbeli tájékoztatásának átvételétől számított nyolc napon belül írásban közli.[33] A tájékoztatásnak, ha a szakszervezet a tervezett intézkedéssel nem ért egyet, az egyet nem értés indokait tartalmaznia kell. Ha a szakszervezet véleményét a fenti határidőn belül nem közli, úgy kell tekinteni, hogy a tervezett intézkedéssel egyetért.[34] Sajátos a helyzet azonban az azonnali hatályú felmondások [35] esetén – legalábbis a korábbi bírói gyakorlat szerint –, mivel az előzetes véleménykérés elmaradása az intézkedés jogellenességét nem eredményezi. Nem szükséges a szakszervezet egyetértése fegyelmező jellegű intézkedésekhez, például írásbeli figyelmeztetéshez.[36]

A felek tájékoztatási kötelezettségének körében elvárható, hogy a szakszervezet a közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv megnevezéséről és elérhetőségéről tájékoztassa a munkáltatót. Az EBH2009. 2066. ítélet szerint, amennyiben a munkáltató kellő gondossággal megkereste a szakszervezetet a szakszervezeti tisztségviselő munkaviszonyának felmondással való megszüntetéséhez szükséges hozzájárulás megadása iránt, és azt megkapta, a perben nem értékelhető a terhére az, hogy az intézkedő szakszervezeti szerv nem volt jogosult a hozzájárulásra. Ezen jogok gyakorlásához szükséges meghatározni azt, hogy mely szakszervezeti szerv gyakorolhatja a szakszervezeti tisztségviselő védelmével kapcsolatos jogokat. A közvetlen felsőbb szakszervezeti szervet elsősorban

a szakszervezet alapszabálya rögzíti, ennek hiányában a szakszervezet nyilatkozata irányadó. Ha a választott szakszervezeti tisztséget betöltő munkavállaló munkaviszonyának felmondással történő megszüntetéséhez szükséges egyetértés megadására jogosult szervet a szakszervezet belső szabályzata nem határozza meg, a bíróság jogszerűen veszi figyelembe a szakszervezet álláspontját és az általa követett gyakorlatot.[37] A gyakorlatban ezt a jogot egy alapszervezeti tisztségviselő esetében gyakorolhatja például a helyi (alapszervezeti) taggyűlés, a szakszervezet ügyvezető szerve (elnökség), az ügyvezető szerv tisztségviselője felett a döntéshozó szerv (közgyűlés), de nagy többségében a szakszervezetek túlnyomórészt szervezetileg független ágazati szövetséget vagy országos konföderációt jelölnek meg a jognyilatkozat megtételére jogosult (egyetértési jogot gyakorló) felsőbb szervként. Véleményem szerint ez utóbbi gyakorlat a jelenlegi törvényi fogalommal nincs biztosítva. Amennyiben a jogalkotó szándéka az, hogy egy független, a konfliktustól (egy vagy akár több fokkal) „távolabb” eső, elvi szinten rögzített, kvázi független szakszervezeti szerv kezébe helyezi a védelem biztosításának lehetőségét, akkor az pontosabb meghatározást igényelne; akár tételesen felsorolva, hogy kik jogosultak azt gyakorolni, nevesítve az ágazati és az országos szakszervezeti szövetséget, mint opciót. Ennél is praktikusabb lenne viszont az a megoldás, ami az érintett szakszervezetre bízta az egyetértést gyakorló szerv meghatározását, mindenféle strukturális („szervi”) megkötés nélkül. A plurális szakszervezeti világban az érdekképviselők nem feltétlenül épülnek fel ilyen mértékben hierarchikusan, mint ahogyan az a hatályos törvény szövegéből következne.

Előremutatónak tartanám emellett az Mt. módosítását és a 273. § (6) bekezdése szerinti, a hozzájáruló nyilatkozat megtagadásával kapcsolatos viták területével bővíteni a kötelező döntőbíráskodás esetkörét. A kötelező döntőbírói eljárás jelenleg nagyon szűk körben, mindössze két esetben

kötelező,[38] ebben a körben az Mt. meghatározza, hogy a felek megállapodásának hiányában a döntőbíró a felek jelöltjei közül sorsolással kell kiválasztani.[39] A munkajogi védettség kapcsán annak átgondolását is javasolnám, hogy az Mt. alapján jelenleg a szakszervezet akkor jogosult a megjelölt védett tisztségviselő helyett másik tisztségviselőt megjelölni, ha a tisztségviselő munkaviszonya vagy szakszervezeti tisztsége megszűnt.[40] Utóbbi – álláspontom szerint – feleslegesen korlátozza (bemerevíti) abban a szakszervezetet, hogy változtatási igény esetén, pl. ha más jogcímen védetté válik a tisztségviselő (üzemi tanácsi elnökké/munkavédelmi képviselővé választják), szervezetpolitikai érdekeit megfelelően érvényesíteni tudja.

#### 5. A munkaidő-kedvezmény megállapítása, számítási módja, indokai, alkalmazási problémái

A szakszervezetek számára az egyik leginkább jelentős érvágás 2012-ben a munkaidő-kedvezmény rendszerének átalakítása volt, mely a kollektív szerződés-kötési jogosultság mellett a másik legfontosabb olyan terület, ahol a szakszervezeti taglétszám (kifejezett munkajogi) jelentőséggel bír. A munkaidő-kedvezmény azt biztosítja, hogy a szakszervezet megfelelően tudja ellátni érdekképviseleti tevékenységét (ne a szabadidő terhére legyen arra kizárólag lehetőség). A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) 135. számú, a munkavállalók üzemi képviselőinek védelméről és kedvezményeiről szóló Egyezménye (1971) olyan mértékű kedvezmény biztosítását írja elő, amely a munkavállalók képviselői számára lehetővé teszi feladataik gyors és hatékony elvégzését.

A szakszervezetek számára leginkább a „bennragadt” kedvezmények pénzbeli megváltása lehetőségének megvonása számít jelentős (anyagi) veszteségnek,[41] különösen a köztulajdonban álló cégeknél, ahol ez a szabály – kizárólag (jog)politikai alapon – kógens (azaz a szerződő felek még egyező akarattal sem térhetnek el).[42] Számos nagy taglétszámú szervezetnél ez kvázi „bevételei forrásként” jelent

meg, akár a tagdíjbevételekkel azonos mértékben (volt olyan cég, ahol kollektív szerződésben szabályozva 3,8 óra kedvezmény járt 3 tagonként, így a „megváltás” intézménye következtében ez jelentős tezaurálási lehetőséget jelentett az érintett szakszervezetek részére).

Az Mt. előkészítésénél a vállalatvezetők érvelésében is az volt a praktikus hivatkozási alap: „ha nem használják fel, akkor nincs is rá szükség...”, de egyes – a jogalkotás előkészítésében kiemelt szerepet játszó – szakértők álláspontja szerint ez a munkaidő-kedvezmény intézményével kifejezetten ellentétes is.[43] A törvény ráadásul rögzíti, hogy kizárólag érdekképviselői tevékenységre lehet fordítani (mely egyébként következik a joggal való visszaélés tilalmából is),[44] ilyen lehet például a szakszervezeti gyűlés, egyeztetés, szervezői munka, képzések, vagy akár tanulmányutakon történő részvétel.

Kedvező változásként tekinthetünk arra az „újdonságra”, mely szerint a munkaidő-kedvezményt a szakszervezet által megjelölt munkavállaló veheti igénybe (a korábbi munka törvénykönyve ezt a szakszervezeti tisztségviselők számára biztosította).[45] A hatályos szabályok szerint naptári évenként igénybe vehető összes munkaidő-kedvezmény a munkáltatóval munkaviszonyban álló minden két szakszervezeti tag után havi egy órára módosult. Az Mt. külön nevesíti – a munkajogi védelemmel rendelkező – szakszervezeti tisztségviselők[46] munkaidő-kedvezményét, amely a munkáltatóval való konzultáció teljes tartamára szól.[47] Ennek a szabálynak az értelmezése szintén kérdéseket vethet fel.

A konzultáció munkaügyi kapcsolatos szakirodalmi szerinti általános megfogalmazásában az eltérő és/vagy közös érdekek által egymáshoz kapcsolt individuális vagy kollektív szereplők között a kapcsolatok felvételére, folyamatos fenntartására, továbbfejlesztésére irányuló kölcsönös információ- és véleménycsere.[48] Összességében egy aktív magatartás a vélemények artikulálására és megvitatására. Az Mt. értelmében



a konzultáció a munkáltató és a szakszervezet közötti véleménycsere, párbeszéd.[49] Ezt a megállapodás érdekében, a kezdeményezésben megjelölt célnak megfelelően oly módon kell lefolytatni, hogy biztosított legyen a felek megfelelő képvisellete, a közvetlen, személyes véleménycsere, továbbá az érdemi tárgyalás. Lényeges korlát, hogy a folyamatban lévő konzultáció tartama alatt, de – hosszabb határidőt tartalmazó eltérő megállapodás hiányában – legfeljebb a kezdeményezés időpontjától számított hét napig a munkáltató a tervezett intézkedését nem hajthatja végre. Megállapodás hiányában, a határidő lejártakor a munkáltató a konzultációt befejezi.[50]

A konzultáció tartama tehát nem számít bele a munkaidő-kedvezmény mértékébe, így azt kvázi „pluszként” a tagok után érvényesíthető munkaidő-kedvezményhez hozzá kell adni. A szabály értelme és „bontása” erősen kérdéses. Egyrészt egyáltalán nem biztos, hogy a védelemre jogosult tisztségviselő képviselné a szakszervezetet a konzultáción, másrészt kifejezetten nehéz abban az esetben ezt értelmezni (adott esetben adminisztrálni), mikor a szakszervezet által egy munkavállaló teljes egészében mentesítve van (a szakzsargon ezt „függetlenítettnek” nevezi) a munkavégzés alól. Véleményem szerint a konzultáció külön kezelése és ezáltal kvázi többlet munkaidő-kedvezmény biztosítása kedvező lehetőséget nyújt a szakszervezetek számára (különösen ott, ahol alacsony a munkavállalói létszám), ugyanakkor felesleges azt kizárólag a védelemre jogosult tisztségviselőkre alkalmazni. Az úgynevezett „függetlenített” szakszervezeti vezetők (amennyiben a szakszervezet taglétszáma ezt lehetővé teszi, dönthet úgy, hogy egyes tisztségviselők teljes munkaidejükben mentesüljenek munkavégzési kötelezettségük alól, és érdekképviselői tevékenységet végezzenek) munkaidő-kedvezményének terjedelmével kapcsolatban is számos gyakorlati bizonytalanság tapasztalható. Ez különösen megjelenik köztulajdonban lévő cégeknél működő szakszervezetek esetében, ahol az Mt. (véleményem szerint alapjogilag is megkérdőjelezhető módon)[51] kógens rendelkezéseket tartalmaz,

így – az uralkodó értelmezés szerint – nem adható a törvényben foglaltakon felül semmilyen külön juttatás. Azon túl, hogy a munkáltatónál egyidejűleg betöltött munkakör bizonyos értelmezések szerint jogdogmatikailag is vitatható.[52] A munkaidő-kedvezmény felhasználásáról (kik és milyen mértékben vehetik igénybe), ahogyan azt a Kúria egy eseti döntésében[53] is megerősítette, a szakszervezet dönt, mivel az „rajta keresztül” illeti meg a szakszervezeti tisztségviselőket. Kérdésként merül fel, hogy a munkáltatónak van-e ellenőrzési joga annak felhasználásáról (rendeltetésszerűségéről)? Álláspontom szerint a munkaidő-kedvezmény felhasználása a szakszervezeti autonómia körébe tartozik. Ennek gyakorlása során alapvetően a munkajogi alapelvek kötik a szakszervezetet, azaz a munkaidő-kedvezmény felhasználása nem ütközhet a jóhiszeműség és tisztesség elvébe, vagy a különösen a joggal való visszaélés tilalmába.[54] Az érdek-képviselési tevékenység ellátása sem szűkíthető kizárólag azokra a feladatokra, amik a munkaidő-kedvezményt biztosító munkáltatónál merülnek fel, így a munkaidő-kedvezmény tartama alatt a munkavállaló részt vehet az ágazati, konföderációs, nemzetközi/transznacionális, stb. feladatok elvégzésében is.

Az igénybe vehető munkaidő-kedvezményt a szakszervezet január elsejei taglétszáma alapján kell meghatározni,[55] ami azonban a konkrét garanciális és részletszabályok hiányában esetenként vitákat válthat ki.[56] A január elseje egy teljesen statikus viszonyítási alap, mely nincs tekintettel az esetleges évközi változásokra. Különösen gond lehet ez egy esetleges szervezeti változásnál (pl. munkáltatói jogutódlásnál), mindenekelőtt a köztulajdonban álló munkáltatóknál, az eltérést nem engedő szabályok következtében. Az sincs szabályozva, hogy egy esetleges többes tagság esetén melyik szakszervezet jogosult élni ezzel a lehetőséggel (praktikusan jelenleg mindegyik).

A törvény a bejelentés módját is meghatározza, a szakszervezet a munkáltatónak a munkaidő-kedvezmény igénybevétele – előre

nem látható, halasztást nem tűrő és rendkívül indokolt esetet kivéve – legalább öt nappal korábban köteles bejelenteni.[57] A munkaidő-kedvezmény a tárgyév végéig vehető igénybe, egyik hónapról a másikra viszont szabadon átvihető, mely rendelkezés akár „új stratégiai lehetőséget adhat a szakszervezeti munkában.”[58] Érdemes megjegyezni, hogy a Pp. szabályozási rendszerére tekintettel vitás kérdések rendezésére (munkaidő-kedvezmény megállapítása) a bírói út sem egyszerű, hiszen amíg a fél (jelen esetben a szakszervezet) teljesítést kérhet, addig nem élhet megállapítási keresettel olyankor, amikor a munkáltató nem biztosítja a munkaidő-kedvezmény igénybevételét. Utóbbi esetben felmerülhet a jogalap nélküli gazdagodás kérdése is, magyarul a munkáltató által jogellenesen ki nem adott munkaidő-kedvezmény (rosszhiszemű, együttműködési kötelezettséget sértő tevékenység) szankcionálható-e (alkalmazhatóak-e a polgári jog mindazon elvei és szabályai, amelyek nem ellenkeznek a munkajog elveivel).[59] Végző soron a kérdés az, hogy a munkáltató jogellenes magatartása, mely egy Mt.-ben biztosított jogot üresít ki, maradhat-e egyéb következmények nélkül?

Ebben a körben (a 274. § (1)-(2) bekezdésében meghatározott munkaidő-kedvezmény mértékének megállapításával kapcsolatos viták esetére) szintén javasolnám a kötelező döntőbírói eljárás alkalmazását, ugyanis a felek közötti vitában a jogalap nem kérdéses, csak a jogosultság terjedelme, vagy annak gyakorlási módja. Ezekben az ügyekben a felek megegyezése nélkül az adott jogosultság „gyakorolhatatlanná” válik.

On certain interpretation issues of Hungarian collective labour law – Summary

The primary and outstanding legal policy objective of Act I of 2012 on the Labour Code (hereinafter Mt. with its Hungarian abbreviation) is to extend the opportunities of collective autonomy and the regulatory role of agreements concluded

between entities subject to collective labour law. With a view to this, the content of the legal institution has been significantly altered, establishing a „*complex system*” of specific rules that are instrumental in generating a system. The Labour Code is very often characterised as an especially complex piece of legislation, a „*law intended for lawyers*”, though it is one of the laws that are widely referred to and used, applied by people other than lawyers, including the classic actors (entities) of collective labour law. Below I will underline five regulatory „contradictions” in the area of collective labour law, which due to the lack of sufficient clarity and various ways of possible interpretation might become the source of legal disputes and conflicts of interest between the entities of collective labour law. These critical observations and proposals – which are far from being exhaustive – are related to the conclusion, amendment and termination of collective agreements, and the exercise of certain trade union rights.

Thus, in the paper I will analyse the issues related to the conditions of collective agreements concluded by multiple employers from the perspective of workers (trade unions); the contradictions of the situation of the trade unions becoming entitled to conclude collective agreements subsequently; the possibilities for a trade union losing its capacity to conclude collective agreements and its consequences for the workers (the rate of unionisation dropping below 10% at the employer concerned); the problems related to the various levels of hierarchy in trade union structures; and finally, I will discuss issues of establishing and calculating the working time allowance, the grounds for and problems of its application.

Hivatkozások:

[\[1\]](#) A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény miniszteri indokolása (2011. 09. 26.), Általános Indokolás 26. pont.

[2] Kun Attila: Az új munka törvénykönyve, In: Jakab András – Gajduschek György (szerk.): A magyar jogrendszer állapota. Budapest, 2016, MTA Társadalomtudományi Kutatóközpont, Jogtudományi Intézet, 400.

[3] Fodor T. Gábor: c. n. in Kun Attila (szerk.): Az új munka törvénykönyve dilemmái című tudományos konferencia utókiadványa (Budapest: KRE ÁJK 2013) 136.

[4] Berke Gyula–Kiss György–Lőrincz György–Pál Lajos–Pethő Róbert–Horváth István: „Tézisek az új Munka Törvénykönyve szabályozási koncepciójához” – Összefoglalás. In: Pécsi Munkajogi Közlemények, 2009/3. sz. 158.

[5] Lásd pl.: Lehoczky Csilla: Génmanipulált újszülött – Új munkatörvény az autoriter és neoliberális munkajogi rendszerek határán. In: KUN A. (szerk.): Az új munka törvénykönyve dilemmái című tudományos konferencia utókiadványa. KRE ÁJK 2011. december 13. Károli Gáspár Református Egyetem Állam-és Jogtudományi Kar, Budapest, 2013. 24-56. „Várható, hogy a munkáltatók többségénél nem lesz kollektív szerződés-kötésre jogosult szakszervezet. Ennek fényében az 1992-es törvény sokkal őszintébben támogatta a kollektív autonómia érvényesülését az üzemi tanácsi választási eredményekhez kötött (és Európában távolról sem egyedülálló) kollektív szerződéskötési joggal. Különös figyelemmel arra is, hogy az erga omnes hatályú kollektív szerződések megkötésére így a munkavállalók többségének bizalmát élvező szakszervezetek váltak jogosulttá. Ennek fényében a szakszervezeti kollektív szerződéskötési jogosultságot a munkahelyi jelenlét tíz százalékához kötni (mindenféle alternatív megoldás kizárásával, sőt megtiltásával, hiszen az Mt. megtiltja a kollektív szerződésre vonatkozó normáktól való eltérést) és egyidejűleg a „kollektív autonómia kiterjesztéséről” beszélni finoman szólva is önellentmondás.”

[6] Mt. 276. § (2) bek. b) pont.

[\[7\]](#) Szintén a szakszervezeti taglétszámon alapul a lengyel kollektív szerződéskötési képesség szabályozása (Labour Code of 26 June 1974 (Dz.U. 1974 Nr 24 poz. 141; Art. 241. § 1.). A vállalati szintű reprezentativitás meghatározásának feltételei: 1.) egy reprezentatív, „több munkáltatós” (kvázi ágazati) szakszervezet tagszervezete, és az adott vállalat munkavállalói közül legalább 7% az adott vállalati szintű szakszervezet tagja; 2.) az adott vállalat munkavállalóinak legalább 10%-a a vállalati szintű szakszervezet tagja; 3.) az előző két eset hiányában a legnagyobb szakszervezet a vállalaton belül.

[\[8\]](#) A VKF munkavállalói oldalának Mt. módosító javaslatai között szerepel, hogy a törvény tegye lehetővé, hogy az Mt. 276. § (2) bekezdése szerinti, tíz százalékos szervezettséget több szakszervezet együttesen is teljesíthesse (koalíció kötése a kollektív szerződéskötési jogosultság elérésére).

[\[9\]](#) Mt. 276. § (3) bek.

[\[10\]](#) Az érvénytelenség, illetve a törvénysértő módon létrehozott kollektív szerződés hatályosulása már az államszocializmus munkajogában is visszatérő kérdéseket vetett fel, lásd: Hágelmayer Istvánné: A kollektív szerződés alapkérdései, Budapest, Akadémiai Kiadó, 1979 212-213., Lásd még: Nádas György: A kollektív szerződés jogdogmatikai kérdéseinek vizsgálata In: Horváth István (szerk.) Tisztelgés: ünnepi tanulmányok Dr. Hágelmayer Istvánné születésnapjára. Budapest: ELTE Eötvös Kiadó, 2015. 321-332.

[\[11\]](#) A munkáltatói érdekképviseltek létrejöttére és működésére az egyesülési jogról, a közhasznú jogállásról, valamint a civil szervezetek működéséről és támogatásáról szóló 2011. évi CLXXV. törvény (Etv.) alkalmazandó a Polgári törvénykönyv szabályai mellett.

[\[12\]](#) Berke Gyula – Bankó Zoltán – Szabó Imre Szilárd: Prevenció. A tanácsadás lehetősége a Munkaügyi Tanácsadó és

Vitarendező Szolgálat keretében. Budapest, HVG Orac, 2017. 12-13.

[13] Mt. 276. § (1) bek.

[14] Bankó Zoltán – Berke Gyula – Kiss György: Kommentár a munka törvénykönyvéhez, Wolters Kluwer Kft., 2017. 735.

[15] Lásd bővebben: Szabó Imre Szilárd: Bizalom hiányában: A szakszervezeti taglétszám jelentősége a magyar munkajogi szabályozásban, Pécsi Munkajogi Közlemények 2:(2016) 7-29. (2017).

[16] Nacsa Beáta: Az Ágazati Párbeszéd Bizottságok működésének jogi – munkajogi elemzése. 36. („A középszintű érdekegyeztetés változásai Magyarországon a PHARE projektől napjainkig, illetve az Ágazati Párbeszéd Bizottságok kapcsolatai a makroszintű érdekegyeztetés intézményeivel” c. kutatás zárótanulmánya).

[17] Mt. 276. § (2) bek.

[18] 1989. évi VII. törvény 3. § (1) bek. „jogellenes a sztrájk kollektív szerződésben rögzített megállapodás megváltoztatása érdekében a kollektív szerződés hatályának ideje alatt.” A békekötelem kérdéséről bővebben: Kajtár Edit a „Magyar sztrájkjog a nemzetközi és európai szabályozás fényében” c. PhD értekezése, Balczer Balázs, Képesné Szabó Ildikó – A sztrájkjog nemzetközi, európai és hazai gyakorlata. Vasutasok Szakszervezete, 2016.

[19] Berke – Bankó – Szabó (2017). 25.

[20] A részletes indokolás így fogalmaz „a Javaslat megoldást nyújt arra a helyzetre, ha a szakszervezet vagy a szakszervezeti szövetség a kollektív szerződés megkötését követően felel meg a kollektív szerződéskötési képesség feltételeinek. Ekkor a kollektív szerződés módosításának kezdeményezése helyett, a hatékonyabb jogalkalmazás érdekében

a kollektív szerződéshez félként csatlakozhat. [Mt. 276. § (8) bekezdés]”.

[21] 1992. évi XXII. törvény (Rmt.) 33. § (6) bek.

[22] Berke Gyula: A kollektív szerződés a magyar munkajogban, Pécsi Munkajogi Közlemények, Monográfiák, Pécs, 2014. 130.

[23] Román László: A munkajog alapintézményei. III. kötet. Pécs, Janus Pannonius tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, 1997. 122-123.

[24] Bankó – Berke – Kiss (2017) 755.

[25] 2011. évi CXII. törvény 3. § 3. a).

[26] Mt. 271. § (1) bek.

[27] Mt. 272. § (9) bek.

[28] 1991. évi XXIX. törvény 1. §.

[29] 1991. évi XXIX. törvény 2. §. (1) bek. b.).

[30] Lásd bővebben: Szabó Imre Szilárd (2017): Bizalom hiányában. 18-20.

[31] Lásd: A Szovjetunió szakszervezeteinek alapszabályai. Jóváhagyva a Szovjet Szakszervezetek X. Kongresszusa által (1949. IV. 27.), Szakszervezetek Országos Tanácsa Budapest, 1949.

[32] Szabó Imre Szilárd: A kollektív szerződések szerepe a megújult munkajogi szabályozásban. Magyar Munkajog 2. évf. 1. sz., 2015, 27.

[33] Mt. 273. § (1) – (6) bek

[34] BH 2007.385

[35] Mt. 78. § (1) bek



[36] BH 1978.448.

[37] EBH2000. 238

[38] A 236. § (4) bekezdésében és a 263. §-ban foglaltakkal kapcsolatban felmerült vitában döntőbíró dönt. Ezek az üzemi tanács választásával és működésével kapcsolatos indokolt költségek megállapítása, valamint a jóléti célú pénzeszközök felhasználása tekintetében, ahol a munkáltató és az üzemi tanács közös döntése szükséges, de a felek megállapodása hiányában a döntőbíró eljárása kötelező.

[39] Mt. 293 §. (2) bek.

[40] Mt. 273. §. (5) bek.

[41] Mt. 274. § (4) bek.

[42] Ferencz Jácint – Fodor T. Gábor – Kun Attila – Trenyisán Máté: Az Mt. szabályrendszeréből adódó új érdekképviselési szempontok érvényesítési lehetőségei (Kollektív alku a köztulajdonban álló munkáltatóknál); Készült a TÁMOP 2.5.3.A-13/2 „Társadalmi partnerek kapacitásfejlesztése Konvergencia Régióban” program támogatásával. Egyesült Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége (EVDSZ), Ergofit Kft. 2014. (tanulmány). Elérhető: <http://www.vd.hu/tamoptanulmanyok/2014-szeptember-30-10794.html>.

[43] Pál Lajos érvelése a Klubrádió 2013. októberi vitaműsorában.

[44] Kozma-Lőrincz-Pál-Pethő: A Munka Törvénykönyvének magyarázata (Szerkesztette: Kardkovács Kolos), HVG-Orac Kiadó, 2016. 515.

[45] A Kúria ezt eseti döntésében is megerősítette: „a munkaidő-kedvezmény nem közvetlenül, hanem a szakszervezet rendelkezése alapján, a szakszervezeten keresztül illeti meg a szakszervezeti tisztségviselőket” (BH 2014.345.).

[46] Mt. 273. § (3)-(4) bek.

[47] Mt. 274. § (1) bek.

[48] Ladó Mária-Tóth Ferenc: A konzultáció és intézményei az Európai Unióban, tagállamaiban és Magyarországon. Közösen a jövő munkahelyeiért alapítvány, Budapest, 2001. 9.

[49] Mt. 233. § (1) b) pont.

[50] Mt. 233. § (2) bek.

[51] A kérdés, hogy lehet-e a köztulajdonban álló munkáltatóknál alkotmányosan eltérően szabályozni a kollektív autonómia tartalmát és határait, mint általában a munkajogban, azaz a munkáltató tulajdoni forma alapján való jogi megkülönböztetése (mint alapjogkorlátozó rendelkezés) megfelel-e az alapjogkorlátozás tesztjének (szükséges, alkalmas és arányos). Fodor T. Gábor, Szabó Imre Szilárd (2017). Néhány gondolat a köztulajdonban álló munkáltatókra vonatkozó munkajogi szabályozás munkaügyi kapcsolatokra gyakorolt hatásairól. XIV. Magyar Munkajogi Konferencia, konferenciakötet (szerk: Petrovics Zoltán).

[52] Berke Gyula előadása a Corvinus Egyetemen tartott 2016. november 4-i konferencián.

[53] BH 2014. 345.

[54] Kártyás Gábor: A függetlenített szakszervezeti vezetők (<https://ado.hu/rovatok/munkaugyek/a-fuggetlenitett-szakszervezeti-vezetok>)

[55] Mt. 274. § (2) bek.

[56] Szabó Imre Szilárd (2017): Bizalom hiányában. i. m.

[57] Mt. 274. § (3) bek.

[58] Laki Mihály, Nacsa Beáta, Neumann László: Az új Munka Törvénykönyvének hatása a munkavállalók és a munkáltatók

közötti kapcsolatokra, kutatási zárójelentés. MT – DP – 2013/2. 18.

[59] A hatályos Mt. a polgári jogi szabályok alkalmazásának új módszertanát vezette be. Ennek lényege az, hogy maga az Mt. több szabályhelyen is megjelöli az adott munkajogi jogintézmény tekintetében alkalmazandó Ptk-rendelkezőket. Az új módszertan azonban nem eredményezi a korábbi munkajogi jogalkalmazásban a Ptk. rendelkezéseinek (illetve a magánjog elveinek) alkalmazása tekintetében kialakult jogtétel félretételét. A korábbi Mt. hallgatott (semmilyen utaló rendelkezést nem tartalmazott) a polgári jog szabályainak a munkajogban való alkalmazásáról. Azonban számos jogvitában állt elő olyan tényállás, amelynek elbírálása pusztán az Mt. szabályai alapján nem volt lehetséges (kifejezett munkajogi szabály hiányában). A piacgazdaság viszonyai között sem a magyar munkajogi elméletben, sem a joggyakorlatban nem volt, illetve ma sem vitás az a tétel, hogy a munkajog a magánjog (polgári jog) részét képezi, azaz alapvetően magánjogi jogterület – valamennyi európai állam jogrendszerében. (Ld. pl. Kiss György: Munkajog. Budapest, 2005, Osiris Kiadó, 33. o.) Lényegében ennek az elvi tételnek az alapján alakította ki a magyar munkaügyi (felső)bírósági gyakorlat azt a jogelvet, hogy „ha valamely polgári jogi elv vagy norma nem ellentétes a munkajog elveivel, úgy a munkajogban (is) alkalmazandó.”

---

**A Munka Törvénykönyve  
változásai 2018. január 1-től**

# A Munka Törvénykönyve változásai 2018. január 1-től



1. egyrészt az európai uniós joggal és a nemzetközi (ILO) egyezményekkel való összhang megteremtése
2. másrészt pedig a jogszabályok alkalmazása során felmerült szükséges és indokolt kisebb pontosítások miatt került sor.

A munkavállalók egészségét és biztonságát védő európai uniós szabályoknak való maradéktalan megfelelés miatt került sor néhány, a magyar **munkavállalók számára is kedvező változtatására** a következő területeken.

## **51. Munkafeltételek kötelező hozzáigazítása a munkavállaló megváltozott egészségi állapotához (Mt. 51. § (3) bekezdés)**

A 2018. január 1-e előtti szabályozás csak arra kötelezte a munkáltatót, hogy a munkavállalókat olyan munkára alkalmazzák, amelyek nem járhatnak hátrányos következményekkel a munkavállalók testi alkatára, fejlettsége vagy egészségi állapotára. Nem tartalmazott azonban a jogszabály kifejezett rendelkezést arra vonatkozóan, hogy amennyiben időközben megváltozik a munkavállaló munkaképessége, köteles-e a munkáltató ekkor is hozzáigazítani a munkakörülményeket a megváltozott helyzethez, ezért ez a szabályozás a gyakorlatban is értelmezési és alkalmazási problémákat vetett fel. Az új szabályozás világossá teszi ezt a helyzetet és egyértelműen írja elő, hogy **ezentúl a munkáltató a munkavállaló egészségi állapotának változására tekintettel köteles a munkafeltételeket, beleérte a munkaidő beosztását is, megfelelően módosítani** a munkaviszony fennállása során bármikor, ha ez a helyzet bekövetkezik. E kötelezettség körében azonban továbbra is figyelembe kell venni az olyan, mindkét fél számára irányadó általános magatartási

követelményeket, mint a tisztességes és jóhiszemű eljárás, az együttműködési kötelezettség, a méltányos mérlegelés követelménye vagy a megváltozott körülményekre vonatkozó tájékoztatási kötelezettség.

Az új rendelkezést nemcsak akkor kell alkalmazni, ha a munkavállaló egészsége üzemi baleset, foglalkozási betegség vagy más, a munkavégzéssel összefüggő egészségromlás miatt következik be, hanem más, pl. otthon, tehát nem a munkaviszony keretében elszenvedett egészségkárosodások esetében is.

#### **60. Várandós és szoptatós munkavállalók munkahelyi kockázatának elkerülése (Mt. 60. § (1) bekezdés)**

Az Mt. eddig is előírta, hogy a munkáltató a várandósság megállapításától a gyermek egyéves koráig a munkáltató köteles a munkavállaló számára az egészségi állapotának megfelelő másik munkakört felajánlani, ha ezen állapot miatt az eredeti munkakörében nem lenne foglalkoztatható, s ha nincs megfelelő másik munkakör sem, akkor a munkavégzés alól fel kell menteni. Az új szabályozás megtartja ezeket a munkavállalói jogokat, s még tovább erősíti ezeket azzal, hogy **ha nem megfelelő a munkavállaló egészségi állapotának az eredeti munkaköre, akkor – még az új, megfelelő munkakör felajánlása előtt – meg kell próbálni az eredeti munkakörében történő alkalmazás feltételeit úgy módosítani, hogy azok a várandósság alatt, majd a gyermek egy éves koráig terjedő időben megfeleljenek a munkavállaló megváltozott egészségi állapotának.** A gyermek egyéves koráig terjedő időben elsősorban a szüléshez és a szoptatáshoz kapcsolódó körülményeket kell majd érteni és mérlegelni.

**A munkavállaló eredeti munkakörében való foglalkoztatás feltételeinek módosítása iránti kötelezettség tehát meg fogja előzni az új, megfelelő munkakör felajánlását és az esetleges munkavégzés alóli felmentést, ez utóbbiakra tehát csak akkor kerülhet sor, ha a munkavállaló munkaszerződés szerinti munkakörében, munkafeltételeiben nem lehetséges a módosítás.**

Ez a z új rendelkezés tehát az eddig csak lehetőségként meglévő esetet 2018. január 1-től munkáltató kötelezettségévé teszi.

Továbbra is szükség lesz orvosi véleményre a megváltozott munkaköri alkalmasság igazolására. A módosított munkafeltételekre is irányadók lesznek a korábbi bérezési szabályok, vagyis a megváltozott munkakörülmények alapján jár a munkabér, az azonban nem lehet kevesebb a munkavállaló munkaszerződés szerinti alapévéénél. A munkavégzés alóli felmentés idejére is ez az alapbér jár, kivéve, ha a munkavállaló a felajánlott munkakört alapos ok nélkül nem fogadja el.

A munkakör szerinti munkafeltételek módosításánál gyakorlati kérdés lehet, hogy ezekbe is bele kell-e egyeznie a munkavállalónak (pl. munkaidő-beosztás, amely elsődlegesen a munkáltató egyoldalú döntési jogába tartozó kérdés), vagy a munkáltató egyoldalúan is megváltoztathatja őket. Minden olyan munkafeltétel esetén, amely a felek korábbi megállapodásán alapult, ebben a helyzetben is csak a munkavállaló beleegyezésével lehet azokat módosítani. Mindenképpen irányadó lesznek azonban ebben az esetben is a Munka Törvénykönyvében meghatározott általános magatartási követelmények (az adott helyzetben általában elvárható magatartás, a jóhiszemű és tisztességes eljárás, a méltányos mérlegelés követelménye, valamint az aránytalan sérelem okozásának tilalma, az együttműködési kötelezettség, s az egymás tájékoztatásának kötelezettsége) is.

**120. Pótszabadságra jogosult megváltozott munkaképességű személyek körének pontosítása és egyszerűsítése (Mt. 120. § a) pont és 294. § (1) bekezdés l) pont)**

A korábbi szabályozás a gyakorlatban értelmezési problémákat okozott, más jogszabályok figyelembe vételét is igényelte, s ezáltal az alkalmazás során nehézkes és bonyolult is volt a tartós egészségkárosodás miatt pótszabadságra jogosult

munkavállalók egyik csoportjának beazonosítása (akinek a rehabilitációs szakértői szerv legalább ötvenszázalékos egészségkárosodását megállapította). Az új rendelkezés hozzáigazította a Munka Törvénykönyvét az e tárgykörben irányadó többi jogszabályhoz, s ezáltal egyértelművé tette azok körét, akik ezen a címen évenként öt munkanap pótszabadságra jogosultak.

**Az új rendelkezés a rehabilitációs szakértői szerv által egy bizonyos mértékű egészségkárosodással rendelkezőnek minősített munkavállalók csoportját egységesen megváltozott munkaképességű munkavállalókként határozta meg a pótszabadságra vonatkozó szabályok között (Mt. 120. § a) pontja). A megváltozott munkaképességűnek minősülő munkavállalók csoportjához tartozó négy alcsoportba tartozó munkavállalók körét pedig a Záró rendelkezések között sorolja fel** (Mt. 294. § (1) bekezdés új l) pont. E szerint:

*(E törvény alkalmazásában)*

„l) megváltozott munkaképességű személy: a rehabilitációs hatóság vagy jogelődjei által végzett hatályos minősítés alapján

1. la) akinek az egészségi állapota a rehabilitációs hatóság komplex minősítése alapján 60 százalékos vagy kisebb mértékű,
2. lb) aki legalább 40 százalékos egészségkárosodással rendelkezik, az erről szóló szakvélemény, szakhatósági állásfoglalás, hatósági bizonyítvány, minősítés időbeli hatálya alatt,
3. lc) akinek a munkaképesség-csökkenése 50-100 százalékos mértékű, az erről szóló szakvélemény időbeli hatálya alatt, vagy
4. ld) rokkantsági ellátásban részesül).
5. **Az alapbér minimális mértékének pontosítása (Mt. 136. § (1) bekezdés, 138. § (5) bekezdés, 153. § (2) – (4) bekezdés**

Az Mt. eddigi rendelkezése az alapbér minimális mértékeként a kötelező legkisebb munkabért határozta meg. Ez a szóhasználat a gyakorlatban kétségesse tette, hogy a garantált bérminimumra is vonatkozik-e ez a rendelkezés. **Az új szabályozás egyértelművé teszi, hogy a kötelező legkisebb munkabér mellett – ahol annak a feltételei fennállnak – a garantált bérminimumot kell figyelembe venni** (pl. az alapbér legkisebb mértékeként, a teljesítménybérek számításánál, vagy éppen az évente kötelezően felülvizsgálandó „minimálbérek” körében).

#### **294. A munkavállalói képviselő fogalmának kibővítése (Mt. 294. § (1) bekezdés e) pontja)**

Az Mt. a munkavállalói képviselőként eddig csak az üzemi tanács tagját, az üzemi megbízottat és a gazdasági társaság felügyelő bizottságának munkavállalói küldöttjét határozta meg, s nem szerepeltek ebben a felsorolásban a szakszervezeti tisztségviselők. Ez a rendelkezés nem volt összhangban a Nemzetközi Munkaügyi Szervezetnek (ILO) a munkavállalók képviselőiről szóló, s Magyarország által is ratifikált 135. sz. egyezményével, amely problémát a szakszervezetek is folyamatosan jeleztek a jogalkotó felé.

**Az új rendelkezés módosította, kiterjesztette a munkavállalók képviselőinek körét az ún. „védett” szakszervezeti tisztségviselőkre is,** összhangba hozva a magyar és a nemzetközi munkajogot. A módosított rendelkezés tehát nem minden szakszervezeti tisztségviselőre terjesztette ki a munkavállalói képviselő fogalmát, hanem csak azokra, akik a munkáltató egyes intézkedéseivel szemben (pl. felmondás, munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás) a törvényben meghatározott (Mt. 273. § szerinti) védelemre jogosultak.

Ennek a módosításnak elsősorban akkor van jelentősége, ha a munkáltató egy szakszervezeti tisztségviselő munkaviszonyát jogellenesen szünteti meg. Eddig csak akkor kérhette a tisztségviselő a munkahelyre való visszahelyezését, ha a



munkáltató felmondás volt vele szemben jogellenes, ezentúl viszont minden más okból jogellenes munkáltatói munkaviszony megszüntetés esetén (pl. jogellenes azonnali hatályú felmondásnál is) kérheti a védettnek minősülő szakszervezeti tisztségviselő a visszahelyezést.)

**Czuglerné dr. Ivány Judit**

**jogi alelnök**

---

## **Betegszabadság**

**A betegszabadság kiadására vonatkozó szabályok 2013. augusztus 1-től részben módosultak.** Az új rendelkezéseket a 2013. augusztus 1-e után kezdődő betegszabadságokra kell alkalmazni.

A betegszabadságra vonatkozó szabályokat a Munka Törvénykönyve tartalmazza. Ezek a szabályok vonatkoznak a közalkalmazottakra és a közszolgálati jogviszonyban álló dolgozókra is (a továbbiakban: munkavállalók). Betegszabadság illeti meg a nyugdíjas munkavállalókat is. A betegszabadság keresőképtelenség esetén jár.

### **Keresőképtelen az, aki**

- munkáját betegsége miatt nem képes ellátni,
- fekvőbeteg-gyógyintézeti ellátásban részesül,
- terhessége, szülése miatt nem tudja munkáját ellátni, de terhességi-gyermekágyi segélyre nem jogosult

- az a szülő, aki 12 évesnél fiatalabb, saját háztartásában nevelt beteg gyermekét ápolja,
- az anya, ha kórházi ápolás alatt álló egy évesnél fiatalabb gyermekét szoptatja.
- az a személy, akit közegészségügyi okból eltiltanak a foglalkozásától és nem tudják más munkakörbe áthelyezni, vagy
- akit bármely közegészségügyi okból hatóságilag elkülönítenek, illetve járvány- vagy más közegészségügyi okból zárlat miatt nem tud a munkahelyén megjelenni.

**Keresőképtelen betegség esetén a munkavállalót először betegszabadság illeti meg, amelyet a munkáltató köteles biztosítani,** nyilvántartani és erre az időre díjazást fizetni. A betegszabadságra csak nevében szabadság, arra nem a szabadsága vonatkozó szabályok vonatkoznak. Ezért annak **igénybevételéről nem a munkáltató vagy a munkavállaló dönt,** hanem az a munkavállalót akkor illeti meg, ha **orvos igazolja a keresőképtelenséget.**

A betegszabadság **naptári évenként 15 munkanap.** A betegszabadság, vagy annak az adott évben fel nem használt része nem vihető át a következő évre. Ha a munkaviszony év közben kezdődik, akkor az **adott évben, munkaviszonyban töltött idő arányában** illeti meg a munkavállalót a betegszabadság. **Ha egy naptári évben több munkáltatónál dolgozik a munkavállaló,** akkor is összesen az adott évre 15 munkanap jár ezen a címen a különböző munkáltatóktól, az tehát együttesen illeti meg őt a különböző munkáltatóknál. A munkavállalót a betegszabadság nemcsak az első megbetegedésekor illeti meg, hanem az adott naptári évben többször is, ameddig a tizenöt nap le nem telik. A betegszabadság **NEM** nyúlhat tovább a munkaviszony időtartamán, tehát **ha megszűnik a munkaviszonya, azzal együtt betegszabadsága is megszűnik,** függetlenül attól, hogy a keresőképtelensége fenn áll-e még. A munkaviszony megszűnését

követően – az új munkaviszony létesítéséig – a társadalombiztosítási szabályok alapján táppénz járhat.

**Táppénzre tehát csak a betegszabadság maradéktalan letelte után mehet a munkavállaló, amely időre a társadalombiztosítási szabályok szerint illeti meg táppénz a munkavállalót. Amennyiben a munkavállaló keresőképtelenségének tartama túlnyúlik a tizenöt napon, akkor a betegsége további idejére – a betegszabadság lejártát követő naptól kezdődően – már a társadalombiztosítási szabályok alapján illeti meg folyamatosan a betegállomány és az erre fizetett táppénz.**

**Táppénzre az jogosult, aki a törvényben meghatározott mértékű pénzbeli egészségbiztosítási járulék fizetésére kötelezett és a biztosított időszak alatt keresőképtelenné válik. A biztosított a táppénzre akkor is jogosult, ha esetleg a munkáltatójának a NAV felé elmaradása van. Táppénz legfeljebb a biztosítási jogviszony fennállásának időtartama alatt, azaz egy éven keresztül jár. A táppénz mértékéről legegyszerűbben az Országos Egészségbiztosítási Pénztár irodáiban tudhatnak meg többet.**

**Nem illeti meg betegszabadság a munkavállalót, így első naptól fogva táppénzre jogosult, aki**

- üzemi baleset és foglalkozási betegség miatt keresőképtelen, valamint
- ha a várandósság ideje alatt lesz keresőképtelen.
- ha gyermeke ápolása miatt keresőképtelen
- ha közegészségügyi okok miatt kerül eltiltásra a munkavégzéstől.

## **A betegszabadság kiadása**

**A munkáltató a betegszabadságot – orvosi igazolásra – köteles biztosítani mindaddig, amíg az évi 15 munkanap le nem jár.**

Általános munkarend esetén a munkavállaló a hét öt napján, hétfőtől péntekig dolgozik naponta nyolc óra munkaidő mellett, a szombat és a vasárnap pedig heti pihenőnapnak minősül (**egyenlő munkaidő-beosztás**). Ebben az esetben a betegszabadság a munkavállalót munkanapokra illeti meg, azaz a hét öt napja számít munkanapnak (hétfőtől péntekig), a szombati és vasárnapi napra tehát nem kell és nem is lehet betegszabadság napot „kiírni”.

**Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén** – általánostól eltérő munkarend – a munkáltató választhat a betegszabadságnál irányadó munkanapok meghatározásánál. A választás a munkáltató joga, de figyelembe kell venni mérlegelésénél a munkavállaló jogos érdekeit is.

**Munkaidő-beosztás hiányában** (pl. a munkavállaló kötetlen munkaidőben dolgozik) a betegszabadságot az általános munkarend és a napi munkaidő figyelembevételével kell biztosítani, illetve elszámolni.

Munkaszüneti napnak számítanak az ún. „piros betűs ünnepek” is. **Munkaszüneti napra betegszabadság csak akkor adható ki, ha a munkáltató a munkaszüneti napra munkaidőt osztott be a munkavállaló számára, egyébként ugyanúgy munkaszüneti napnak számít, és arra betegszabadság nem adható ki.**

## **A betegszabadság idejére járó díjazás**

A munkavállalót a betegszabadság tartamára a **távolléti díj 70 %-a illeti meg**. Ha munkavégzés esetén a munkavállaló bérpótlékra lenne jogosult, akkor a bérpótlék arányos része (70 %-a) is megilleti erre az időre.

---

# A munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei

(82-84. §). A munkaviszony megszüntetése jogellenes, ha az akár alaki, akár tartalmi okból nem felel meg a jogszabályi előírásoknak. Nem lesz azonban jogellenes a munkaviszony megszüntetése, ha csak valamely járulékos kérdésben sérti a jogszabályt a munkáltató intézkedése (pl. rosszul számolja ki a felmondásban a felmondási idő mértékét). Ez utóbbi esetben ez a jogsértés is orvosolandó, de önmagában ez nem teszi jogellenessé magát a megszüntető nyilatkozatot.

A munkaviszony bármelyik megszüntetési módja lehet jogellenes, s a törvényi előírásokat egyformán kell alkalmazni mindegyikre.

## **Felmondás:**

### **Jogellenes a munkáltató felmondása, ha**

- nem írásban mond fel a munkáltató
- nem indokolja meg a felmondást
- a felmondás indoka nem a törvényben előírt valamely ok
- a felmondás oka nem valós, világos vagy okszerű
- a felmondás felmondási tilalomba ütközik
- védett szakszervezeti tisztségviselő esetében a munkáltató nem kéri ki előzetesen a felsőbb szakszervezet beleegyezését, vagy a hozzájárulás kifejezett megtagadása ellenére mond fel anélkül, hogy ehhez előzetesen beszerezné a bíróság jogerős ítéletét a beleegyezés pótlásáról

- határozott idejű munkaviszonynál nem állnak fel ennek a jogszabályi feltételei, okai.

### **Jogellenes a munkavállaló felmondása, ha**

- nem írásban mond fel
- nem tölti le a felmondási idejét
- munkakörét nem az előírt rendben adja át
- nem indokolja meg a határozott idejű munkaviszonya megszüntetését, vagy azt nem a törvényben előírt okra alapítja, s ha ez az ok nem valóságos, világos vagy okszerű.

### **Azonnali hatályú felmondás:**

#### **Jogellenes a munkáltató és a munkavállaló azonnali hatályú felmondása, ha**

- a felmondó fél nem tartja be az azonnali hatályú felmondásnál előírt jogvesztő határidőket
- nem indokolja meg a felmondást
- az azonnali hatályú felmondás indoka nem felel meg a törvényben előírt indoknak
- a felmondási ok nem valós, világos, okszerű.

**Ha a felmondást, vagy az azonnali hatályú felmondást a munkáltató részéről nem az arra jogosult személy (munkáltatói jogkör gyakorlója) teszi meg, s azt utóbb sem hagyja jóvá, akkor a felmondás nem jogellenes lesz, hanem érvénytelen (20. § (3) bekezdés). Ebben az esetben ezért nem a jogellenes munkaviszony-megszüntetés jogkövetkezményeit kell alkalmazni, hanem az érvénytelenségét.**

(Nem egyértelmű, hogy felmondó nyilatkozatokra is alkalmazni kell-e azt az általános rendelkezést, amely szerint a nem jogosult által tett, s általa utólag jóvá sem hagyott nyilatkozat is érvényes, ha utóbb a munkavállaló a körülményekből joggal következtetett az eljáró személy jogosultságára. 20. § 3) bekezdés).

**Közös megegyezéssel megszüntetett munkaviszony esetén a felek** utóbb vitathatják, hogy a megállapodás nem volt önkéntes, vagy annak megkötésekor olyan tévedésben voltak, amit a másik fél felismerhetett, vagy egyenesen ő idézte azt elő. Ebben az esetben azonban nem a jogellenes megszüntetésre vonatkozó szabályok alapján lehet fellépni a megállapodás ellen, hanem az érvénytelenség szabályai alapján, vagyis ezt a megállapodást írásban meg kell támadni a másik fél felé, s ha ő ezt nem fogadja el, akkor lehet bírósághoz fordulni a megállapodás érvénytelenítése iránt a törvényben meghatározott határidőkön belül (28. §). Amennyiben azonban a megtámadás sikeres, a munkavállaló munkaviszonyát a bíróság helyreállítja (84. § e) pont).

Eltérően állapítja meg a törvény a jogkövetkezményeit a munkáltató és a munkavállaló megszüntető nyilatkozatának.

### **A munkáltató által jogellenesen megszüntetett munkaviszony jogkövetkezményei:**

A törvény a korábbihoz képest lényegesen kevesebb jogkövetkezményt fűz a munkáltató jogellenes munkaviszony megszüntetéséhez.

A munkaviszony helyreállítása körében a fő szabály szerint a bíróság nem állítja helyre a munkaviszonyt, a munkáltató nem köteles a munkavállalót továbbfoglalkoztatni, ez alól csak öt kivétel van:

- a munkaviszony megszüntetése az egyenlő bánásmód követelményébe
- felmondási tilalomba (65. § (3) bekezdés) ütközött, vagy

- a védett szakszervezeti tisztségviselő munkaviszonyát a felsőbb szakszervezet egyetértése hiányában szüntette meg felmondással a munkáltató
- a munkavállaló a munkaviszony megszüntetésekor munkavállalói képviselő volt (üzemi tanács tagja, üzemi megbízott, gazdasági társaság felügyelő bizottságának munkavállalói képviselője – 294. § (1) bekezdés e) pontja)
- a munkavállaló a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésének erre irányuló saját jognyilatkozatát sikerrel támadta meg.

**Kártérítési kötelezettség: a munkáltató köteles megtéríteni a munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben okozott kárt. Kártérítésként az elmaradt munkabére, s az ezen felüli egyéb kárai illetik meg a munkavállalót.**

A munkavállaló kára elsődlegesen a munkaviszony megszüntetése miatt elmaradt munkabére, hiszen a megszüntetés annak ellenére végrehajtható, hogy a munkavállaló bírósághoz fordult. Elmaradt munkabér címén azonban legfeljebb tizenkét havi távolléti díj jár a munkavállalónak, függetlenül attól, hogy a bírósági eljárás meddig tartott vagy, hogy esetleg tíz hónapnál hosszabb ideig nem volt munkája, munkabére. Ha tíz hónapnál rövidebb idő alatt tudott elhelyezkedni, akkor csak a munkával nem töltött időre jár az elmaradt munkabér.

**Végkielégítés is megilleti a munkavállalót, ha munkaviszonya:**

- jogellenesen nem felmondással szűnt meg, vagy
- munkaviszonya megszűnésekor azért nem részesült végkielégítésben, mert a felmondás indoka a munkavállaló magatartása vagy a nem egészségi okkal összefüggő képessége volt.



Elmaradt munkabér és az egyéb károk megtérítése helyett a munkavállaló kérheti a munkáltatói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjának megfelelő összeget is.

### **A munkavállaló által jogellenesen megszüntetett munkaviszony jog következményei**

a) köteles megfizetni a felmondási idejére járó távolléti díjának megfelelő összeget

b) határozott idejű munkaviszony jogellenes megszüntetése esetén köteles megfizetni a határozott időből még hátralévő időre járó,

c) legfeljebb azonban háromhavi távolléti díjnak megfelelő összeget köteles megfizetni a munkáltatónak az ezt meghaladó kárát is.

Az a), b) és c) együttes összege azonban nem haladhatja meg a munkavállaló tizenkét havi távolléti díját.

---

# **A Munkástanácsok álláspontja a digitális gazdaság folyamataival kapcsolatban**

A Munkástanácsok számára három fő kérdés vetődik fel a digitális átalakulás következtében:

## **1. Hol történik az értékteremtés, és hova folyik a pénz?**

Az eddigi merev értékteremtési lánc helyére a digitalizáció által a jövőben dinamikus értékteremtési hálózatok lépnek. A szolgáltatást kínáló felületek, mint pl. a Freelancer.com,

UBER, airbnb, stb. a világ majdnem minden országában teremt értékeket. Biztosítani kell, hogy a megfelelő adók is befizetésre kerüljenek ahelyett, hogy a pénz az úgynevezett adóparadicsomokban felszívódik. Ezen kívül egyenlő versenyhelyzetet kell kialakítani a külföldi és belföldi szolgáltatók között (társadalombiztosítás és egyéb közterhek vállalásával ezen cégek részéről is).

## **2. Hogyan osztjuk el egyenlően a munkaerő és a gépek/eszközök által teremtett nyereséget?**

Amikor csökken a munkaerő által teremtett nyereség és nő a gépek/eszközök által teremtett nyereség, új utakat kell találni a nyereség igazságos elosztására. Ezt a kérdést mindenki javára kell megoldani, itt nem létezhetnek tabuk.

## **3. Hogyan biztosítjuk a társadalombiztosítási rendszer finanszírozását a jövőben?**

Annak ellenére, hogy kevesebb személyes alapú munkajogviszony fog keletkezni a jövőben, biztosítani kell a társadalombiztosítási rendszerek finanszírozását, ami azt jelenti, hogy új finanszírozási lehetőségeket kell találni. A jelenlegi, a munkahelyhez kötődő finanszírozási módszer túl szűk értelmezésű.

A fenti kérdések megválaszolására az alábbi tevékenységi területek adódnak:

### **1. Akcióterület:**

A digitalizáció javítsa mindenki életét, és ne egy pénzszaporító program legyen kevesek számára, akik felbecsülhetetlen gazdagságot halmoznak fel. Elvégre az új technikákat és lehetőségeket nagy részben munkavállalók fejlesztették ki, tehát legalább ugyanakkora mértékben élvezzék a hasznát, mint a munkaadói oldal.

### **2. Akcióterület:**

A számítógépes programok és robotok, akármennyire összetettek és okosak, nem tudják helyettesíteni az etikát és értékrendet a gazdasági rendszerben. Minden gazdasági rendszer és minden technikai eszköz a közjót és az embereket kell szolgálja, nem fordítva. Ez azt jelenti, hogy a fejlődés középpontja tovább is az ember kell maradjon.

### 3. Akcióterület:

Az új munkaformákra vonatkozóan is központi szerepet játszik a „jó munka” fogalma. Különösen a tömeges kiszervezés (crowdsourcing) és hasonló megrendelő és szolgáltató közötti kapcsolatok esetében a jogi szabályozást oly módon kell alakítani, amely képes megakadályozni, hogy egy széles társadalmi réteg és a fiatalság osztályrésze a bizonytalanság és a szegénység maradjon!

### 4. Akcióterület:

A képzés, szakképzés és továbbképzés központi szerepet fog játszani. A képzésekben rejlő lehetőségeket ki kell építeni és tovább kell fejleszteni. Ugyanakkor minél gyorsabban meg kell teremteni a technikai feltételeket. Ide tartozik a széles sávú internet átfogó kiépítése, ugyanúgy, mint az iskolák a legjobb technikai segédeszközökkel való felszerelése, vagy a digitális, az életkornak megfelelő munkahelyek teremtése.

### 5. Akcióterület:

Mivel mind több munkafolyamatot számítógépek, számítógéppel vezérelt gépek, robotok és szoftverprogramok végzik, a fennmaradó munkaidőt igazságosan kell elosztani. Ehhez a munkaidőről szóló vitát újra kell gondolni mind európai, mind tagállami, azaz hazai keretek között.

### 6. Akcióterület:

A társadalombiztosítási rendszerek finanszírozása szélesebb alapon kell történjen. A jelenlegi munkahelyalapú finanszírozás egy túl szűk bázisra épül. Ezen kívül

biztosítani kell, hogy az Európán kívül termelő vállalatok az Európán belül teremtett forgalmuk után hozzájáruljanak a társadalombiztosítási rendszerek finanszírozásához.

## 7. Akcióterület:

A szakszervezetek számára a „szabadúszó” szolgáltatók bevonása szakszervezeti tagként jelenti a legnagyobb kihívást. Nehéz pontosan elhatárolni egymástól az önálló vállalkozói tevékenységet, az egy vagy több munkáltatótól való függőséget, az egyéb munkavégzésre irányuló szerződések keretében végzett tevékenységet, stb. Ennek ellenére a digitális gazdaságban munkát végző személyeket is hatékonyan kell képviselnünk, és ennek érdekében szükséges átgondolni a jelenlegi jogszabályokat, melyek a szakszervezetek működésének alapjait képezik, hogy továbbra is képesek legyünk a munkavállalók védelmére a kizsákmányolás és a szociális kirekesztés ellen.

Természetesen az itt felmutatott kérdéseket egy össztársadalmi vita keretében európai és hazai szinten kell megvitatni a munkavállalók képviselőinek részvételével. Nincs sok időnk, minél hamarabb elfogadható megoldásokat kell találnunk, amelyek minden ember számára jelenlegi állapotukhoz képest javulást jelentenek a fontos gazdasági és társadalmi változások közepette, amelyet korunkban a digitalizáció testesít meg.