

A Munkástanácsok Országos Szövetsége
tájékoztatója a munka törvénykönyvének tervezett módosításáról

(T/8013. számú törvényjavaslat

A családvédelmi akciótervvel összefüggő egyes törvények módosításáról)

Első megjegyzésként rögzítjük, hogy a Munkástanácsok Országos Szövetsége támogatja a benyújtott módosító javaslatokat (melyek itt érhetőek el: <https://www.parlament.hu/irom41/08013/08013.pdf>), egyes változtatásokat kifejezetten előremutatónak tartunk, ugyanakkor továbbra is fenntartjuk azokat a korábban tett észrevételeinket, melyek a 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről (továbbiakban: Mt.) általános felülvizsgálatához kapcsolódnak.

I. Változások a kollektív munkajog területén.

- A javaslat egyetlen módosítást eszközöl, amely érinti a munkaügyi kapcsolatok jogát. Ez a változtatás az utólag kollektív szerződéskötési képességgel rendelkezővé váló szakszervezet helyzetének ellentmondásosságát oldja fel a jövőben. A módosítás 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.

Szövegszerű javaslat:

Az Mt. 276. § (8) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(8) Az a szakszervezet (szakszervezeti szövetség), amely a kollektív szerződés megkötését követően felel meg a (2) bekezdésben meghatározott feltételnek, a kollektív szerződéshez félként csatlakozhat. A szakszervezet (szakszervezeti szövetség) jognyilatkozatát tizenöt napon belül a szerződéskötő felekkel írásban közli.”

Megjegyzésünk:

A 2012-ben hatályba lépett Mt. alapvetően változtatott a kollektív szerződéskötési képesség alanyi kellékein, melynek meghatározását a szakszervezeti taglétszámhoz igazította – mégpedig relatív

módon, viszonyszám segítségével. Jelenleg kollektív szerződést köthet az a szakszervezet amelynek a munkáltatónál munkaviszonyban álló tagjainak száma eléri a munkáltatónál foglalkoztatott munkavállalók tíz százalékát. A törvény a szakszervezeti szövetség részére is biztosítja a kollektív szerződésalkötési lehetőséget, abban az esetben, ha legalább egy tagszervezete az adott munkáltatóval szemben teljesíti az általános kollektív szerződésalkötési képesség feltételét (a taglétszámhoz igazodóan), valamint, ha a szövetséget a tagjai – az alapszabályban vagy erre irányuló más döntésben – felhatalmazzák a kollektív szerződés megkötésére.

Amennyiben a munkáltatónál több szakszervezet rendelkezik az említett alanyi kellékkel, úgy az Mt. 276. § (3) bekezdése az együttes kollektív szerződésalkötési képesség szabályát rögzíti. A szakszervezetek szervezettsége (és így annak aránya) ugyanakkor – természetesen – folyamatosan változhat. Az elmúlt években is számos olyan eset fordult elő, hogy egy időközben megerősödött szakszervezet nem tudott alanyává válni a kollektív szerződésnek, ugyanis a kollektív szerződés módosítására a megkötésére vonatkozó szabályok irányadók (ideértve az alakiságra vonatkozó kellekeket is). A módosításra így csak a kollektív szerződést kötő felek jogosultak. Így 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. 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).

A most benyújtott Javaslats a 2015. évi módosítási tervvel megegyezően (ami sajnálatunkra lekerült a napirendről) tartalmazza, 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 szerződésalkötő 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 szerződésalkötő szakszervezet csak együttesen gyakorolhatja a felmondás jogát.

II. Változások az egyéni (individuális) munkajog területén (a módosító javaslatok főbb tartalma a törvénytervezet indokolásai alapján, kivastagítva a lényegesebb módosítások)

Általános megjegyzés: a módosítások egy részével összefüggésben az ún. „postingra” vonatkozó magyar szabályozást hiányosnak tartjuk (a magyar munkavállalók külföldi munkavégzése kapcsán), illetve álláspontunk szerint a magyar munkáltatók munkavállalóinak postinggal kapcsolatos igényeinek magyarországi érvényesítése sem megoldott. Megjegyezzük ugyanakkor, hogy a posting irányelv magyar nemzeti szempontból rendkívül hátrányos, a nyugat-európai cégeket versenyelőnybe helyező, alapvetően protekcionista szabályozást tartalmaz, melyre a magyar kormány is több ízben felhívta a közvélemény és az Európai Unió döntéshozók figyelmét. Az irányelv elfogadásának vitájában a keleti tagállamok kifogásolták, hogy a módosítás csökkenti a keleti szolgáltatásnyújtóknak az alacsonyabb bérekből fakadó versenyelőnyét és rontja magának az Uniónak is a versenyképességét.

88. §

(1) A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 36. § (2) bekezdés *f)* pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

(Felszámolási eljárásban)

„*f)* a 228. § (5) bekezdésében,”

(foglaltak nem alkalmazhatók.)

(2) Az Mt. 36. §-a a következő (3) bekezdéssel egészül ki:

„(3) A (2) bekezdés rendelkezései irányadóak a pénzügyi közvetítőrendszer egyes szereplőinek biztonságát erősítő intézményrendszer továbbfejlesztéséről szóló törvényben meghatározott vagyonértékesítési eljárásban, áthidaló intézmény alkalmazásában vagy eszköz elkülönítés alkalmazásában.”

Indokolás a 88. §-hoz

Az (1) bekezdéshez:

A versenytilalmi megállapodás szabályainak módosításához kapcsolódóan módosításra kerül az újraszámozott bekezdésre való hivatkozás. [Mt. 36. § (2) bekezdés *f)* pontja]

A (2) bekezdéshez:

A hitelintézetek és befektetési vállalkozások helyreállítását és szanálását célzó keretrendszer létrehozásáról szóló 2014/59/EU irányelv 34. cikk (4) bekezdésének való megfelelés céljából

szükséges az Mt. 36. § (2) bekezdés alkalmazásának hatályát kiterjeszteni a pénzügyi közvetítőrendszer egyes szereplőinek biztonságát erősítő intézményrendszer továbbfejlesztéséről szóló törvényben meghatározott vagyonértékesítési eljárásra, áthidaló intézmény alkalmazására vagy eszközelkülönítés alkalmazására. A módosítás ezzel összhangban kiegészíti az Mt. 36. §-át. [Mt. 36. § (3) bekezdése]

89. §

Az Mt. 61. § (3) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(3) A munkáltató a munkavállaló ajánlatára a gyermek négyéves koráig – három vagy több gyermeket nevelő munkavállaló esetén a gyermek hatéves koráig – köteles a munkaszerződést az általános teljes napi munkaidő felének megfelelő tartamú részmunkaidőre módosítani.”

Indokolás a 89. §-hoz

A kisgyermekes anyák rugalmasabb foglalkoztatásának elősegítése érdekében a Javaslat a kötelező részmunkaidő biztosításának életkori határát felemeli a gyermek három, illetve öt éves koráról a gyermek négy, illetve hatéves koráig. [Mt. 61. § (3) bekezdése]

90. §

Az Mt. 99. § (3) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(3) A 92. § (2) bekezdése alapján foglalkoztatott munkavállaló esetén – a felek írásbeli megállapodása alapján – a munkavállaló beosztás szerinti
a) napi munkaideje legfeljebb huszonnégy óra,
b) heti munkaideje legfeljebb hetvenkét óra
lehet. A megállapodást a munkavállaló a naptári hónap utolsó napjára, munkaidő-keret elrendelése esetén a munkaidő-keret utolsó napjára tizenöt napos határidővel felmondhatja. A megállapodás felmondása esetén a munkavállalót – a 6. és 7. §-ban foglaltakra figyelemmel – jogellenesen hátrány nem érheti.”

Indokolás a 90. §-hoz

A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK irányelvnek való jobb megfelelése érdekében kiegészül az Mt. egy olyan rendelkezéssel, amely megtiltja a munkavállaló azon indokkal történő elbocsátását, hogy nem egyezett bele a magasabb óraszámú, beosztás szerinti munkaidő alkalmazásába. A módosítás célja, hogy a munkavállalók számára az elbocsátás mellett a jogellenes hátrányos helyzetekbe kerülés ellen is védelmet biztosítson. [Mt. 99. § (3) bekezdése]

91. §

Az Mt. 128. §-a következő (3) bekezdéssel egészül ki:

„(3) A munkavállaló a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény 42/G. §-a szerinti gyermekgondozási díj időtartamára fizetés nélküli szabadságra jogosult.”

Indokolás a 91. §-hoz

A módosítás megteremti a nagyszülői gyermekgondozási díj munkajogi pillérét. A kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény 42/G. §-a szerinti gyermekgondozási díj időtartamára a nagyszülő fizetés nélküli szabadságra jogosult. A Javaslat értelmében ezen időtartam alatt a munkavállaló felmondási védelemben részesül, továbbá ezen időszak első hat hónapja a szabadság, illetve a teljes tartama a végkielégítésre való jogosultság szempontjából jogosító időnek minősül. [Mt. 128. § (3) bekezdése]

92. §

Az Mt. 228. § (3)-(5) bekezdése helyébe a következő rendelkezések lépnek, és a § a következő (6) bekezdéssel egészül ki:

„(3) A versenytilalmi megállapodást írásba kell foglalni.

(4) A munkavállaló, ha munkaviszonyát a 78. § (1) bekezdése alapján szünteti meg, a megállapodástól elállhat.

(5) A munkáltató személyében bekövetkező változás esetén a megállapodásból származó jogok és kötelezettségek az átvevő munkáltatóra átszállnak.

(6) Kötér kikötése esetén a Ptk. 6:186-189. §-a irányadó.”

93. §

Az Mt. Harmadik Rész címét megelőzően a következő 229/A. §-sal egészül ki:

„229/A. § (1) A felek megállapodása vagy kollektív szerződés

a) a 228. § (3) bekezdésében,

b) a 229. § (3) bekezdésében

foglaltaktól nem térhet el.

(2) Kollektív szerződés

a) a 228. § (2) bekezdésében,

b) a 229. § (1) bekezdésében

foglaltaktól csak a munkavállaló javára térhet el.”

Indokolás a 92-93. §-hoz

A Javaslat módosítja a versenytilalmi megállapodásra vonatkozó egyes rendelkezéseket a Kúria joggyakorlat-elemző csoportjának a munkaviszonyhoz kapcsolódó egyes megállapodásokról szóló jelentésében foglalt megállapításokra tekintettel. A módosítás a versenytilalmi megállapodás alakiságára vonatkozóan új rendelkezést fogalmaz meg, amely előírja a megállapodás kötelező

írásba foglalását. A felekre háruló bizonyítás megkönnyítése érdekében, a versenytilalmi megállapodás megkötése, módosítása és megszüntetése is csak írásban érvényes. A Javaslat rögzíti az eltérés tilalmát az írásba foglalás és az ellenérték fizetésének követelményétől a versenytilalmi megállapodás és a tanulmányi szerződés vonatkozásában. [Mt. 228. § (3)-(6) bekezdése, 229/A. §]

95. §

(1) Az Mt. 295. § (1) bekezdés c) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

[Ha a külföldi munkáltató – harmadik személlyel kötött megállapodás alapján – a munkavállalót Magyarország területén olyan munkaviszonyban foglalkoztatja, amelyre a 3. § (2) bekezdése alapján e törvény hatálya nem terjed ki, a (4) bekezdésben foglalt kivétellel a munkaviszonyra]

„c) a munkavégzés helyén általánosan irányadó díjazás összege,”

(tekintetében a magyar jog szabályait kell alkalmazni, ideértve a munkaviszonyra kiterjesztett hatályú kollektív szerződésben foglalt rendelkezéseiket is.)

(2) Az Mt. 295. § (1) bekezdése a következő h) és i) ponttal egészül ki:

[Ha a külföldi munkáltató – harmadik személlyel kötött megállapodás alapján – a munkavállalót Magyarország területén olyan munkaviszonyban foglalkoztatja, amelyre a 3. § (2) bekezdése alapján e törvény hatálya nem terjed ki, a (4) bekezdésben foglalt kivétellel a munkaviszonyra]

„h) a munkavállalónak a munkáltató által biztosított szállás feltételei,

i) Magyarország területén ideiglenesen foglalkoztatott munkavállaló kiküldetésekor felmerülő vagy Magyarország területén történő tartózkodás során, a szokásos munkavégzés helyétől eltérő munkahelyre küldés esetén az utazással, ellátással és szállással kapcsolatos költségekre fizetett juttatások vagy költségtérítés mértéke”

(tekintetében a magyar jog szabályait kell alkalmazni, ideértve a munkaviszonyra kiterjesztett hatályú kollektív szerződésben foglalt rendelkezéseiket is.)

(3) Az Mt. 295. § (3)-(5) bekezdése helyébe a következő rendelkezések lépnek:

„(3) Az (1) bekezdés c) pontjának alkalmazásában a munkavégzés helyén általánosan irányadó díjazás fogalmán a 136-153. §-ban meghatározott díjazást kell érteni. Nem kell a díjazásba beszámítani a kiegészítő foglalkoztatói nyugdíjrendszerekbe történő befizetést, valamint a munkavállalónak nyújtott olyan díjazást, amely nem képezi a személyi jövedelemadó alapját.

(4) Az (1) bekezdésben meghatározott feltételek tekintetében az ágazatra vagy alágazatra kiterjedő hatályú kollektív szerződés rendelkezéseit kell alkalmazni.

(5) Ha az (1) bekezdés szerinti kiküldetés időtartama meghaladja a tizenkét hónapot, a munkaviszonyra e törvény rendelkezéseit – a (6) bekezdésben foglaltak kivételével – megfelelően alkalmazni kell.”

(4) Az Mt. 295. §-a a következő (6)-(9) bekezdéssel egészül ki:

„(6) Az (5) bekezdés szerinti időtartam további hat hónappal meghosszabbodik a külföldi munkáltató munkaügyi hatóság részére benyújtott, indokolással ellátott bejelentése esetén.

(7) A tizenkét hónapot meghaladó kiküldetés esetén

a) a VII. fejezet,

b) a X. fejezet,

c) a 228. §, valamint

d) a kiegészítő foglalkoztatói nyugdíjrendszerekre vonatkozó rendelkezések nem alkalmazhatóak.

(8) Ha a külföldi munkáltató a munkavállalót Magyarország területén adott munkahelyen végzett feladatot ellátó másik munkavállalóval helyettesíti (felváltó kiküldetés), a kiküldetés időtartama a felváltó kiküldetésben érintett munkavállalók összesített kiküldetési időtartamával egyezik meg. Az adott munkahelyen végzett feladat meghatározásához a nyújtandó szolgáltatás jellegét, az elvégzendő feladatot és a munkavégzés helyét kell figyelembe venni.

(9) Az (1)-(4) bekezdés rendelkezéseit nem kell alkalmazni, ha az (1) bekezdésben meghatározott feltételek tekintetében a munkaviszonyra egyébként irányadó jog a munkavállalóra kedvezőbb.”

Indokolás a 95. §-hoz

Az (1) bekezdéshez:

A módosítás a 2018/957 irányelvnek való megfelelést szolgálja. A 2018/957 irányelv az érintett személyi körre irányadó jog tekintetében tartalmaz rendelkezéseket, erre tekintettel módosulnak a díjazás korábbi szabályai, kötelezővé téve a munkavégzés helyén jutatott díjelemek kötelező megfizetését. [Mt. 295. § (1) bekezdés c) pontja]

A (2) bekezdéshez:

A módosítás a 2018/957 irányelvnek való megfelelést szolgálja. A módosítás az érintett személyi körre irányadó jog tekintetében kibővíti a munkavégzés helye szerinti, kötelezően alkalmazandó rendelkezéseket a lakhatásra, juttatásra és költségtérítésre vonatkozó új elemekkel.

A kiküldetéshez tartozó juttatások a díjazás részét képezik feltéve, hogy azokat nem a kiküldetés kapcsán ténylegesen – így pl.: utazás, ellátás és szállás címén – felmerülő költségek megtérítésére fizeti ki a munkáltató. A kiküldetés kapcsán ténylegesen felmerülő költségek megtérítésére a munkaviszonyra alkalmazandó jog illetve gyakorlat szabályai az irányadók.

A költségek megtérítésének tekintendő a kiküldetéshez tartozó juttatás, ha a munkaviszonyra irányadó szabályok nem rendelkeznek arról, hogy az a kiküldetés miatt ténylegesen felmerülő költségek megtérítéseként kerül-e kifizetésre, vagy a díjazás részét képezi. Amennyiben a kiküldetéshez tartozó juttatás egyes elemei tekintetében nem kerül meghatározásra, hogy melyek

fizetendő ki a kiküldetés miatt ténylegesen felmerülő költségek megtérítésként és melyek képezik a díjazás részét, a juttatás teljes összegét úgy kell tekinteni, hogy az költségtérítésre fizetendő ki.[Mt. 295. § (1) bekezdése *b*) és *i*) pontja]

A (3) bekezdéshez:

A módosítás a 2018/957 irányelvnek való megfelelést szolgálja. [Mt. 295. § (3)-(5) bekezdése]

A (4) bekezdéshez:

A módosítás a 2018/957 irányelvnek való megfelelést szolgálja. Bevezetésre kerülnek a hosszú távú kiküldetésre és a felváltó kiküldetésre vonatkozó szabályok. [Mt. 295. § (6)-(9) bekezdése]

96. §

Az Mt. 297. § (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(1) A szolgáltatás nyújtására irányuló szerződés megkötését megelőzően a jogosult köteles írásban tájékoztatni a külföldi munkáltatót a 295. §-ban foglaltak alapján irányadó munkafeltételekről. Amennyiben a 215. § (1) bekezdés *a*) pont szerinti kölcsönbeadó a munkavállalót munkaerő-kölcsönzés keretében Magyarország területén munkavégzésre ideiglenesen átengedi, a kölcsönvevő köteles tájékoztatni a kölcsönbeadót a munkafeltételek és a díjazás tekintetében alkalmazandó foglalkoztatási feltételekről. A tájékoztatás elmulasztása esetén a jogosult készfizető kezesként felel a munkavállaló 295. §-ban meghatározott követeléseier.”

Indokolás a 96. §-hoz

A módosítás a 2018/957 irányelvnek való megfelelést szolgálja. Kiegészítésre kerülnek a munkavállalók tájékoztatási kötelezettségét rögzítő rendelkezések. A módosítás részletezi a kölcsönzés esetén irányadó tájékoztatási szabályokat. [Mt. 297. § (1) bekezdése]

97. §

(1) Az Mt. 299. §-a a következő *p*) ponttal egészül ki:

(E törvény az Európai Unió alábbi jogi aktusainak való megfelelést szolgálja:)

„*p*) az Európai Parlament és a Tanács 2014/59/EU irányelve (2014. május 15.) a hitelintézetek és befektetési vállalkozások helyreállítását és szanálását célzó keretrendszer létrehozásáról és a 82/891/EGK tanácsi irányelv, a 2001/24/EK, 2002/47/EK, 2004/25/EK, 2005/56/EK, 2007/36/EK, 2011/35/EU, 2012/30/EU és 2013/36/EU irányelv, valamint az 1093/2010/EU és a 648/2012/EU európai parlamenti és tanácsi rendelet módosításáról.”

(2) Az Mt. 299. §-a a következő *q*) ponttal egészül ki:

(E törvény az Európai Unió alábbi jogi aktusainak való megfelelést szolgálja:)

„q) az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2018/957 irányelve (2018. június 28.) a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló 96/71/EK irányelv módosításáról.”

Indokolás a 97. §-hoz

Jogharmonizációs klauzula. [Mt. 299. § p) és q) pontja]

98. §

Az Mt.

a) 66. § (6) bekezdésében a „(128. §)” szövegrész helyébe a „[128. § (1) és (2) bekezdése]” szöveg,

b) 130. §-ban az „a 128. §-ban” szövegrész helyébe az „a 128. § (1) és (2) bekezdésében” szöveg lép.

Indokolás a 98. §-hoz

Szövegcsérés módosítások.

Az a) és b) pontokhoz:

A módosítás megteremti a nagyszülői gyermekgondozási díj munkajogi pillérét. A kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény 42/G. §-a szerinti gyermekgondozási díj időtartamára a nagyszülő fizetés nélküli szabadságra jogosult. A Javaslattal értelmében ezen időtartam alatt a munkavállaló felmondási védelemben részesül, továbbá ez az időszak a szabadság és a végkielégítésre való jogosultság szempontjából jogosító időnek minősül. A szövegcsérés módosítás az ehhez szükséges koherenciát teremti meg. [Mt. 66. § (6) bekezdése, Mt. 130. §-a]

99. §

Hatályát veszti az Mt. 130. §-ában a „gyermekgondozási segély,” szövegrész.

Indokolás a 99. §-hoz

A gyermekgondozási segélyt a családok támogatásáról szóló 1998. évi LXXXIV. törvény alapján 2016. január 1-je után gyermekgondozást segítő ellátásként kell továbbfolyósítani. Az idő múlását is figyelembe véve a gyermekgondozási segély folyósítása már megszűnt. Erre tekintettel hatályát veszti a gyermekgondozási segéllyel összefüggő rendelkezés. [Mt. 130. §-a]